Direction des normes d emploi

Congé en cas de maladie grave

Ce congé est un congé non payé pour permettre aux employés de fournir des soins et du soutien à un membre de la famille gravement malade. La législation prévoit une protection de l'emploi pendant le congé.

Qui est admissible au congé en cas de maladie grave?

Un employé qui est un membre de la famille d’un enfant gravement malade de moins de 18 ans et qui a travaillé pour le même employeur pendant au moins 30 jours a le droit de prendre ce congé.

Un employé qui est un membre de la famille d’un adulte gravement malade et qui a travaillé pour le même employeur pendant au moins 90 jours a droit à ce congé.

Quelle est la durée du congé en cas de maladie grave?

Un employé peut prendre un congé allant jusqu’à 37 semaines sur une période de 52 semaines en vue d’offrir des soins ou du soutien à un enfant de moins de 18 ans gravement malade.

Un employé peut prendre un congé allant jusqu’à 17 semaines sur une période de 52 semaines en vue d’offrir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade.

L’employé peut prendre ce congé sur une ou plusieurs périodes, mais chaque période doit durer au moins une semaine.

Quelle est la définition d'un adulte gravement malade?

Un adulte gravement malade s’entend de toute personne âgée d’au moins 18 ans ayant une maladie ou une blessure potentiellement mortelle. Il s’agit de la même définition que celle utilisée dans les règlements d’application de la Loi sur l’assurance-emploi du gouvernement fédéral.

Quelle est la définition d'un enfant gravement malade?

Un enfant gravement malade s’entend de tout enfant de moins de 18 ans ayant une maladie ou une blessure potentiellement mortelle. Il s’agit de la même définition que celle utilisée dans les règlements d’application de la Loi sur l’assurance-emploi du gouvernement fédéral.

L'employeur doit-il verser un salaire à l'employé durant le congé?

Non. Les employeurs ne sont pas tenus de verser un salaire aux employés qui sont en congé. Pour tous les types de congé, les employeurs sont seulement tenus d'autoriser le congé et de permettre aux employés de reprendre leur emploi à la fin du congé. Les employeurs peuvent accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans les dispositions législatives, et un grand nombre d'employeurs le font.

D’autres programmes fédéraux peuvent toutefois offrir des prestations de remplacement du revenu. On recommande aux employés de communiquer avec le gouvernement fédéral pour savoir quels types de congé peuvent donner droit à des prestations de remplacement de revenu.

Les seules exceptions au *Code des normes d'emploi* qui obligent un employeur à verser un salaire à un employé pendant une partie d’un congé concernent les Congés en cas de violence familiale et les Congé à des fins de vaccination contre la COVID-19

Quand les employés peuvent-ils prendre un congé de soignant?

Ce type de congé est difficile à prévoir. En général, les employés doivent donner à l'employeur un préavis d'au moins une période de paye et lui remettre un certificat médical dans les plus brefs délais.

L'employé doit-il fournir un certificat du médecin?

L’employé doit fournir à son employeur un certificat de médecin attestant que le membre de la famille est gravement malade et qu’il a besoin de ses soins ou de son soutien pendant un certain temps.

Existe-t-il des programmes visant à rémunérer les employés lorsqu'ils sont en congé?

Le gouvernement fédéral offre des programmes de soutien du revenu visant certains types de congés. Pour en savoir davantage, appelez Service Canada au numéro sans frais 1 800 O-Canada (1 800 622-6232).

Que se passe-t-il si l'employé ne peut pas donner de préavis?

Les employés ont tout de même droit au congé en cas de maladie grave d'un enfant si les circonstances ne leur permettent pas de donner un préavis.

Qui décide du genre de congé que prend un employé?

L’employé est tenu d’indiquer à son employeur le type de congé qu’il veut prendre. L’employeur aura besoin de suffisamment de précisions pour déterminer que le congé répond aux exigences du type de congé demandé.

Lorsque l’employé fait une demande de congé, l’employeur doit lui demander s’il veut prendre un congé aux termes du *Code des normes d’emploi* ou s’il demande la permission de prendre un congé sans solde. L’employeur ne décide pas du moment où l’employé peut prendre un congé en vertu des dispositions législatives, mais il détermine les modalités pour d’autres types de congés.

Que se passe-t-il si le membre de la famille est toujours gravement malade après le congé de l'employé?

Si l’enfant ou l’adulte est toujours gravement malade après la période de 52 semaines au cours de laquelle le congé a été pris, l’employé peut reprendre ce congé. Les critères d’admissibilité seront les mêmes.

Qu'arrive-t-il quand le congé prend fin?

Lorsqu'il revient au travail, l'employé doit pouvoir occuper son ancien poste, ou un poste comparable, et recevoir un salaire et des avantages identiques ou supérieurs. L'employeur ne peut pas faire preuve de discrimination envers l'employé ni tenter de le punir parce qu'il a pris ce congé.

Que se passe-t-il si les employés veulent mettre fin plus tôt à leur congé en cas de maladie grave d'un enfant?

Sauf si l'employé et l'employeur en conviennent autrement, un employé qui veut retourner au travail avant la date de fin de son congé doit donner un préavis écrit d'au moins une période de paye à son employeur.

Que se passe-t-il si le poste de l'employé n'est plus offert?

En général, l’employé doit retrouver le poste qu’il occupait avant de partir en congé. Toutefois, si le poste en question n’est plus offert, on doit lui offrir un poste similaire avec un salaire et des avantages identiques ou supérieurs.

Dans certaines circonstances, l’employeur peut ne pas avoir de postes vacants pour des raisons qui n’ont rien à voir avec le congé. Par exemple, l’employé en congé sans solde n’est pas nécessairement protégé contre la perte de son emploi si son employeur met fin à une part de ses activités et réduit sa main-d’œuvre en fonction de l’ancienneté.

L’employeur doit démontrer que le congé n’influence aucunement sa décision de mettre à pied l’employé ou de mettre fin à son emploi.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse que l'employé revienne au travail?

Lorsqu'il revient au travail, l'employé doit pouvoir occuper son ancien poste, ou un poste comparable, et recevoir un salaire et des avantages identiques ou supérieurs. Un employé qui n’est pas réintégré par son employeur peut déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi, mais seulement dans les six mois après la date à laquelle il aurait dû être réintégré.

L'employeur doit-il préserver la confidentialité des renseignements liés au congé?

Oui. Sauf si la loi l'exige ou si l'employé a donné son consentement, l'employeur ne peut divulguer de renseignements concernant le congé à d'autres personnes que les membres du personnel de l'entreprise qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

Qu'est-ce qu'une période d'emploi?

Il s’agit du moment à partir duquel un employé commence à travailler pour un employeur jusqu’au jour où l’emploi prend fin.

La période d’emploi comprend aussi les périodes d’interruption temporaires de l’emploi (comme les mises à pied et les congés sans solde), les emplois saisonniers et tout autre arrêt de travail de moins de deux mois à la suite duquel un employé reprend le travail pour le même employeur. On reconnaît comme services continus les services des employés qui travaillent dans un secteur saisonnier et qui retournent travailler pour le même employeur chaque saison. Chaque période consécutive de reprise de travail ajoute une année de services à leur période totale d’emploi.

Mises à pied et périodes d’emploi

Il est important de savoir comment déterminer la période d’emploi d’un employé parce que l’indemnité tenant lieu de préavis est basée sur la durée de l’emploi.

Quand la mise à pied dépasse huit semaines sur une période de 16 semaines, elle devient un licenciement et il est nécessaire de verser une indemnité tenant lieu de préavis. L’emploi est présumé avoir pris fin sans préavis le premier jour de la mise à pied.

La date réelle de début de la mise à pied ne change pas parce qu’un état d’urgence est déclaré ou prend fin. Par exemple :

- Si un employé a été mis à pied le 18 février 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, on estime que la période d’emploi a pris fin le 18 février 2020.
- Cependant, si un employé a été mis à pied le 8 juillet 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, onestime que la période d’emploi a pris fin le 8 juillet 2020.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s’y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d’emploi*, la *Loi sur les salaires dans l’industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d’emploi.

Offerts dans de multiples formats
sur demande.

le janvier 25, 2022
Fermer
manitoba.ca | 1-866-MANITOBA