

Direction des normes d'emploi

Congé parental

Le congé parental permet aux parents de prendre un congé sans solde pour s'occuper d'un nouvel enfant dans la famille sans craindre de perdre leur emploi.

Quelle est la différence entre un congé de maternité et un congé parental?

Le congé de maternité est un congé sans solde, pris par les mères vers la fin de leur grossesse ou immédiatement après l'accouchement.

Le congé parental s'adresse aux pères et aux mères pour qu'ils puissent s'occuper d'un enfant après sa naissance ou son adoption.

Qui est admissible au congé parental?

Les employés qui travaillent chez le même employeur depuis au moins sept mois consécutifs et qui sont devenus parents à la suite d'une naissance ou d'une adoption ont droit à ce congé.

Quelle est la durée du congé parental?

À compter du 4 juin 2018, le congé parental passe de 37 à 63 semaines.

Pour les parents qui adoptent un enfant ou dont l'enfant naît avant le 4 juin 2018, la durée du congé est toujours de 37 semaines.

Le congé doit être pris sur une période ininterrompue. Les employées en congé de maternité qui veulent aussi prendre un congé parental doivent le faire tout de suite après leur congé de maternité, à moins qu'elles ne s'entendent autrement avec leur employeur.

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

Non. L'employeur doit fournir le congé et permettre à l'employé de retourner au travail lorsque le congé prend fin, mais il n'est pas tenu de verser un salaire durant le congé. Seules les règles relatives à un congé en cas de violence familiale exigent de l'employeur qu'il verse un salaire à l'employé durant une partie du congé. Les employeurs peuvent accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans les dispositions législatives, ce qu'ils font souvent.

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).

Quand les employés peuvent-ils prendre un congé parental?

Le congé parental peut commencer jusqu'à 18 mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les employés qui demandent un congé parental doivent donner à leur employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant leur départ.

Les employées en congé de maternité qui veulent aussi prendre un congé parental doivent le faire tout de suite après leur congé de maternité, à moins qu'elles ne s'entendent autrement avec leur employeur.

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.

Qu'arrive-t-il si les employés ne donnent pas un préavis écrit à l'employeur?

Les employés ont droit à un congé parental même s'ils n'ont pas donné de préavis écrit à leur employeur au moins quatre semaines à l'avance. Sauf que la durée du congé peut être réduite en conséquence. Par exemple, une employée qui a donné un préavis écrit à son employeur seulement deux semaines à l'avance n'aurait droit qu'à 61 semaines de congé parental.

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 terminer leur congé de maternité ou leur congé parental plus tôt?

Les employées qui veulent reprendre leur emploi avant l'expiration de leur congé doivent donner un préavis écrit à leur employeur au moins deux semaines, ou une période de paye si celle-ci est plus longue, avant la reprise du travail,

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. L'employeur ne peut pas faire preuve de discrimination envers l'employé ni tenter de le punir parce qu'il a pris ce congé.

Quel effet les congés sans solde ont-ils sur...

- la cessation d'emploi?

Lorsqu'il s'agit de déterminer la durée du préavis qu'un employeur ou un employé doit donner lors d'une cessation d'emploi, la durée du congé doit être incluse dans le calcul de la durée du service. Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements intitulée *Cessation d'emploi*.

- les congés annuels?

Le congé n'a aucun effet sur les congés annuels auxquels un employé a droit puisque le congé sans solde est inclus dans le calcul de la durée du service de l'employé. Cependant, comme l'indemnité de congé annuel est un pourcentage du salaire gagné, le congé aura un effet sur cette indemnité. Consultez la feuille de renseignements intitulée *Congés annuels et indemnité de congé annuel* pour en savoir plus.

Qu'advient-il du régime de retraite et des autres avantages lorsqu'un employé est en congé?

Lorsqu'un employé prend un congé, on considère que l'emploi se poursuit. Lorsque les employés reviennent de leur congé, ils ont encore droit aux avantages dont ils bénéficiaient avant de prendre leur congé, et leurs années de service incluent le temps pendant lequel ils étaient en congé.

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.

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 novembre 4, 2019

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA