Direction des normes d emploi

Résumé des options de congés avec protection de l emploi

Le *Code des normes d'emploi*prévoit plusieurs congés durant lesquels l'emploi est protégé, permettant ainsi aux employés de s'absenter pour faire face à certains événements de leur vie sans risquer de perdre leur emploi.

Quels types de congé sont offerts aux employés?

Un employé dispose de quatorze types de congés avec protection de l'emploi :

- Congé de maternité
- Congé parental
- Congé pour obligations familiales
- Congé de soignant
- Congé de décès:
    - Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant
    - Congé sans solde pour une perte de grossesse
- Congé de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave
- Congé en cas de violence familiale
- Congé à des fins de vaccination contre la COVID-19
- Congé relative à la cérémonie de citoyenneté
- Congé en cas de maladie grave
- Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant
- Congé à l'intention des réservistes
- Congé pour don d'organes
- Congé en cas de maladie grave

Qui a droit à un congé et quels sont les critères d'admissibilité?

Tous les employés ont droit à un congé s'ils répondent au critère de période d'emploi admissible pour le congé en question.

Les congés ont des durées variables, et l'employé doit avoir commencé à travailler avant d'avoir droit à un congé. Les employés doivent avoir travaillé pour l'employeur depuis un certain temps pour pouvoir prendre un congé, quel qu'il soit.

Chaque congé a des exigences particulières, auxquelles l'employé doit se conformer s'il veut y avoir droit. Pour plus de renseignements sur chaque congé, consultez les feuilles de renseignements s'y rapportant sur notre site

Web ou communiquez avec la Direction des normes d’emploi.

Quelle est la durée d'un congé?

Un employé peut s’absenter de son travail pour une durée qui dépendra du type de congé. Certains congés, comme le congé pour obligations familiales, ne durent que trois jours seulement. D’autres congés, tels que le congé en cas de décès ou de disparition d’un enfant, peuvent être beaucoup plus longs et durer jusqu’à 104 semaines.

Résumé des Congés

Type de congé	Période de stage	Durée du congé	But du congé
Congé de maternité	7 mois	17 semaines	Pour une employée qui va donner naissance à un enfant
Congé parental	7 mois	63 semaines	Pour un parent qui doit s’occuper de son nouveau-né
Congé pour obligations familiales	30 jours	3 jours	Pour un employé qui doit s’occuper d’obligations familiales ou de problèmes de santé personnels
Congé de décès – congé sans solde pour le décès d’un membre de la famille	30 jours	5 jours	Pour un employé qui a perdu un membre de sa famille
Congé de décès – congé sans solde pour une perte de grossesse	30 jours	5 jours	Pour un employé touché par une perte de grossesse
Congé de soignant	90 jours	28 semaines	Pour un employé qui doit offrir des soins à un membre de sa famille qui est gravement malade
Congé de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave	90 jours	27 semaines	Pour un employé qui a une blessure ou une maladie grave de longue durée
Congé en cas de violence familiale	90 jours	De 10 jours à 17 semaines	Pour un employé qui doit régler une situation de violence familiale chez lui
Congé relatif à la cérémonie de citoyenneté	30 jours	4 heures	Pour permettre à un nouveau Canadien de recevoir son certificat de citoyenneté
Congé en cas de décès ou de disparition d’un enfant	30 jours	52 semains; 104 semains	Pour les parents qui ont affaire à la mort ou à la disparition d'un enfant à la suite d'un crime
Congé à l’intention des réservistes	3 mois	Pour la durée du service requis	Pour un employé réquisitionné par la Réserve des Forces canadiennes
	30 jours	13 semaines	

Congé pour don d’organes			Pour un employé qui veut faire un don d’organes ou de tissus
Congé en cas de maladie grave (enfant ou adulte)	30 jours; 90 jours	37 semains; 17 semaines	Pour les membres de la famille qui doivent fournir des soins et du soutien à un enfant gravement malade; Pour les membres de la famille qui doivent fournir des soins et du soutien à un adulte gravement malade

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.

Qui est considéré comme un membre de la famille?

Aux termes du *Code des normes d’emploi*, la famille est définie de façon très générale. Les enfants, les enfants du conjoint, les parents, les grands-parents, les conjoints, les conjoints de fait, les frères, les beaux-frères, les sœurs, les belles-sœurs, les tantes, les oncles, les nièces et les neveux sont tous considérés comme des membres de la famille. La définition englobe aussi les personnes que l’employé considère comme des proches parents, même si elles n’ont pas de lien de parenté avec lui.

Qui considère-t-on comme des parents dans le cadre d'un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant?

En ce qui concerne ces congés, un parent s’entend :

- d’un parent d’un enfant;
- du conjoint ou du conjoint de fait d’un parent d’un enfant;
- d’une personne qui s’est vue confier un enfant en vue de son adoption;
- du tuteur ou du parent de famille d’accueil d’un enfant;
- d’une personne qui assume la charge, la garde ou la surveillance d’un enfant et qui est considérée comme un proche parent, que ce soit par lien sanguin ounon.

Les employés qui ont pris un congé sans solde en vertu du Code des normes d'emploi peuvent-ils être licenciés ou mis à pied?

Non, il est interdit aux employeurs de mettre à pied ou de licencier des employés seulement parce qu’ils ont pris ou demandé un congé.

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

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 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.

Comment les congés sans solde touchent-ils les congés annuels?

Quand des employés prennent des journées de congé approuvé ou prévu par les mesures législatives, on considère que l’emploi se poursuit. Cela signifie que les employés travaillent toujours pour l’employeur, mais ne sont pas rémunérés pour le jour de congé qu’ils ont pris. Le congé n’a aucune incidence sur le droit de l’employé de prendre des congés annuels; il a seulement des répercussions sur le montant d’indemnités de congé gagnées. Consultez la page Congés annuels et indemnités de congé annuel pour obtenir plus de détails sur les congés gagnés et les indemnités de congé.

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.

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 novembre 8, 2024
Fermer
manitoba.ca | 1-866-MANITOBA