

Direction des normes d'emploi

Congé de soignant

Le congé de soignant permet aux employés de prendre un congé sans solde d'au plus 28 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de leur famille gravement malade dont le risque de décès est important dans les 52 semaines qui suivent.

Quelle est la différence entre un congé de soignant et un congé pour obligations familiales?

Le congé de soignant permet aux employés d'aider un membre de la famille qui est gravement malade et qui nécessite des soins et du soutien pendant au plus 28 semaines.

Le congé pour obligations familiales est de courte durée et veille à répondre aux besoins immédiats de la famille ou aux problèmes de santé personnels.

Qui est admissible au congé de soignant?

Les employés qui travaillent chez le même employeur depuis au moins 30 jours ont droit à ce congé. Les employés doivent présenter un certificat médical indiquant qu'un membre de la famille souffre d'une grave maladie, qu'il risque fortement de mourir au cours des 26 prochaines semaines et qu'il a besoin de soins et de soutien.

Quelle est la durée du congé?

Le congé peut durer tout au plus 28 semaines. Les employés peuvent prendre une ou deux périodes de congé. Chaque période doit durer au moins une semaine.

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.

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 Congés 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.

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 les employés veulent mettre fin plus tôt à leur congé de soignant?

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 d'au moins 48 heures à son employeur.

Est-ce que les employés qui ont pris un congé peuvent être licenciés ou mis à pied?

Non. Les employeurs ne peuvent pas mettre à pied ou licencier des employés parce qu'ils ont pris ou demandé un congé.

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.

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.

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'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.

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, on estime que la période d'emploi a pris fin le 8 juillet 2020.

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.

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).

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