

Congé de soignant

Le congé de soignant permet aux employés de prendre un congé sans solde pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade dont le risque de décès est important.

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 plusieurs 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 a droit au congé de soignant?

Tous les employés qui travaillent depuis au moins 30 jours pour le même employeur ont droit à ce congé. Les employés doivent fournir un certificat médical indiquant qu'un membre de la famille est gravement malade, que le risque de décès est important dans les 26 semaines à venir et qu'il a besoin de soins et de soutien.

Quelle est la durée du congé de soignant?

Le congé peut durer tout au plus huit semaines. Les employés peuvent prendre ce congé pour offrir des soins et du soutien à un membre de la famille sans craindre de perdre leur emploi. 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?

La définition de famille aux fins d'attribution d'un congé sans solde est très large. Les enfants, les enfants du conjoint, les parents, les grands-parents, les conjoints, les conjoints de fait, les tantes, les oncles, les nièces et les neveux sont tous considérés comme des membres de la famille. La définition englobe aussi les amis proches ou les voisins qui n'ont pas de lien de parenté, mais qui sont considérés comme des membres de la famille.

Les employés qui ont pris congé ont-ils droit à une rémunération?

Non. La législation oblige seulement l'employeur à accorder le congé et à permettre à l'employé de retrouver son emploi une fois le congé terminé. Les employeurs ne sont pas tenus de payer de salaire pendant le congé. Les employeurs peuvent accorder et accordent souvent des avantages supérieurs à ceux prévus dans la législation.

Existe-t-il des programmes de rémunération des employés qui ont pris congé?

Oui. Le gouvernement fédéral offre des programmes relevant de l'Assurance-emploi (AE) qui concernent ces types de congé. Veuillez communiquer avec votre bureau local d'AE ou appeler le 1-800-206-7218 pour obtenir plus de détails.

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.

Qu'arrive-t-il si un employé ne donne pas de préavis?

Les employés ont droit à un congé de soignant même s'ils n'ont pas donné de préavis.

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

Au retour du congé, les employés doivent pouvoir reprendre leur emploi ou avoir un emploi comparable comportant au moins le même salaire et les mêmes avantages. Les employeurs ne peuvent exercer de discrimination ou tenter de punir des employés qui ont pris congé.

Qu'arrive-t-il si des employés veulent mettre fin au congé plus tôt?

Les employés qui veulent reprendre leur emploi avant l'expiration de leur congé doivent donner un préavis de 48 heures à leur employeur avant leur retour au travail.

Qu'arrive-t-il si des employés ne peuvent reprendre l'emploi qu'ils occupaient?

En général, ils devraient obtenir un emploi comparable comportant au moins le même salaire et les mêmes avantages. Il peut arriver que des employeurs n'aient pas d'emploi à offrir pour des raisons n'ayant rien à voir avec le congé. Par exemple, un employeur peut avoir mis fin à une partie de sa production ou réduit ses effectifs en fonction du droit d'ancienneté. En pareils cas, les employés en congé sans solde ne seraient pas nécessairement protégés contre une perte d'emploi.

Les employeurs doivent démontrer que le congé n'a rien à voir avec la décision de mettre fin à l'emploi.

Qu'arrive-t-il si des employeurs refusent de reprendre des employés?

Les employés qui croient qu'on les a congédiés parce qu'ils ont pris ou demandé un congé doivent déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. Les employeurs qui refusent de reprendre des employés après un congé peuvent être sommés de verser une compensation et, dans certains cas, de réintégrer les employés.

Pour communiquer avec Normes d'emploi:

Téléphone : 204-945-3352 ou sans frais au Canada le

1-800-821-4307

Télécopieur : 204-948-3046

Courriel : employmentstandards@gov.mb.ca

Site Web : www.manitoba.ca/labour/standards

Ce qui précède est donné à titre de référence seulement et peut changer sans préavis. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter la législation actuelle, y compris le *Code des normes d'emploi* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec nous pour demander des conseils.

le février 27, 2012