

Congé pour obligations familiales

Le congé pour obligations familiales permet aux employés de prendre un congé sans solde pour s'acquies de leurs obligations familiales ou s'occuper de leurs problèmes de santé personnels sans craindre de perdre leur emploi.

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.

Quelle est la durée du congé pour obligations familiales?

La législation accorde trois jours de congé sans solde pour obligations familiales. Bien des employeurs accordent davantage que ce que prévoit la législation, comme davantage de jours de congé ou un congé rémunéré.

Les employés qui ont pris un congé pour obligations familiales 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.

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.

Quand les employés peuvent-ils prendre un congé pour obligations familiales?

Les employés peuvent prendre un congé pour obligations familiales pour répondre à leurs problèmes de santé personnels ou aux besoins de leur famille. Dans certains cas, le congé peut être prévu à l'avance, mais dans d'autres cas, cela n'est pas possible.

Les employés doivent donner à l'employeur un préavis aussi long que possible dans les circonstances. Ils doivent aussi fournir une confirmation raisonnable de la nécessité du congé si l'employeur en fait la demande.

Qu'est-ce qui est considéré comme une confirmation raisonnable?

Les employés ont droit à ce congé pour s'acquitter de leurs obligations familiales ou pour répondre à leurs problèmes de santé personnels. Le type de confirmation requis peut varier d'un cas à l'autre. Par exemple, une note du médecin peut être exigée dans certains cas, mais pas dans d'autres. Le but visé est de confirmer de façon raisonnable que l'employé a répondu à ses besoins personnels ou à ceux de sa famille pendant le congé.

Les employés qui n'ont pas pris de congé pour obligations familiales cette année auront ils droit à six jours de congé l'an prochain?

Non. Les employés ont droit chaque année à trois jours de congé, mais ils ne s'accumulent pas d'une année à l'autre.

Les employés peuvent-ils prendre congé une partie de la journée seulement?

Si l'employé prend une partie de la journée comme congé, l'employeur peut tout de même compter cette journée comme un jour de congé. Les employeurs et les employés peuvent s'entendre à ce sujet, mais l'employeur n'est pas obligé d'accorder le congé pendant une partie de la journée seulement.

Les employés qui ont pris un congé pour obligations familiales peuvent-ils être congédiés?

Non. Il est interdit aux employeurs de mettre à pied ou de licencier des employés seulement parce qu'ils ont pris congé.

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

Les employés doivent pouvoir reprendre leur emploi. Les employés ne peuvent exercer de discrimination ou tenter de punir des employés qui ont pris congé.

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