

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 qu'une employée prend à la fin de sa 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 a droit au congé parental?

Les nouveaux parents par naissance ou par adoption qui travaillent depuis au moins sept mois consécutifs pour le même employeur ont droit à ce congé.

Quelle est la durée du congé parental?

Le congé parental peut se prolonger jusqu'à 37 semaines consécutives.

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 parental?

Le congé parental peut commencer jusqu'à un an après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les employées en congé de maternité qui veulent prendre aussi 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.

Les employés qui veulent prendre un congé parental doivent donner un préavis écrit à leur employeur au moins quatre semaines à l'avance.

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 35 semaines de congé parental.

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 employées veulent mettre fin au congé 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 une période de paye avant la reprise du 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.

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

Quand des employées prennent un congé autorisé ou prévu par la législation, on considère que l'emploi se poursuit. Ainsi, les employées travaillent toujours pour l'employeur, mais ne sont pas rémunérées. Le congé n'affecte pas le droit des employées de prendre un congé annuel, il n'affecte que le montant de l'indemnité de congé annuel accordé. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée Congés annuels et indemnités de congé annuel.

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