

Direction des normes d'emploi

Congé de maternité

Le congé de maternité permet aux mères qui vont donner naissance à un enfant de prendre un congé sans solde 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, pris par les employées vers la fin de leur grossesse ou immédiatement après.

Le congé parental s'adresse aux parents pour qu'ils puissent s'occuper d'un enfant après sa naissance ou son adoption.

Qui est admissible au congé de maternité?

Les employées enceintes qui travaillent chez le même employeur depuis au moins sept mois consécutifs ont droit au congé de maternité.

Quelle est la durée du congé de maternité?

Le congé peut durer jusqu'à 17 semaines.

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

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).

Quand les employées peuvent-elles prendre un congé de maternité?

Le congé de maternité peut commencer 17 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Quand les employées doivent-elles mettre fin à leur congé de maternité?

En général, le congé de maternité se termine au bout de 17 semaines. Il ne peut se prolonger au-delà de 17 semaines après la naissance de l'enfant.

Qu'arrive-t-il aux employées ayant commencé leur congé de maternité qui accouchent après la date prévue?

Les employées ont droit à une prolongation de leur congé de maternité correspondant au nombre de jours écoulés entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement. Par exemple, si la naissance a lieu 14 jours après la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité se prolongera de 14 jours.

Que faut-il faire avant de prendre congé?

Les employées qui demandent un congé de maternité doivent donner à leur employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant leur départ. Elles doivent aussi fournir un certificat médical qui indique la date prévue de l'accouchement.

Qu'arrive-t-il si les employées ne donnent pas un préavis écrit à l'employeur?

Les employées enceintes ont droit à un congé de maternité même si elles n'ont pas donné d'avis écrit à leur employeur au moins quatre semaines à l'avance. En pareil cas, dans les deux semaines suivant l'arrêt de travail, l'employeur doit recevoir un certificat médical qui indique la date prévue de l'accouchement et qui précise les périodes pendant lesquelles l'employée n'a pu travailler en raison de sa grossesse au cours des 17 semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Ces périodes d'absence peuvent être incluses dans le congé de maternité.

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.

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

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.

Comment s'y prend-on pour prendre un congé parental après le congé de maternité?

Les employées qui veulent prendre un congé parental doivent donner un préavis écrit à leur employeur au moins quatre semaines à l'avance. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée [Congé parental](#).

Que se passe-t-il si les employés veulent terminer leur congé de maternité ou leur congé parental 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 deux semaines, ou une période de paye si celle-ci est plus longue, avant la reprise du travail,

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.

Quel effet les congés sans solde ont-ils sur...

- la cessation d'emploi?

Lorsqu'il s'agit de déterminer la durée du préavis qu'un employeur ou un employé doit donner lors d'une cessation d'emploi, la durée du congé doit être incluse dans le calcul de la durée du service. Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements intitulée Cessation d'emploi.

- les congés annuels?

Le congé n'a aucun effet sur les congés annuels auxquels un employé a droit puisque le congé sans solde est inclus dans le calcul de la durée du service de l'employé. Cependant, comme l'indemnité de congé annuel est un pourcentage du salaire gagné, le congé aura un effet sur cette indemnité. Consultez la feuille de renseignements intitulée Congés annuels et indemnité de congé annuel pour en savoir plus.

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.

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.

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.

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 février 6, 2025

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA