

## **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 mères vers la fin de leur 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 est admissible au congé de maternité?**

Les employées enceintes qui travaillent pour le même employeur depuis au moins sept mois consécutifs ont droit à un 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, l'employeur est uniquement tenu d'autoriser le congé et de permettre à l'employé de reprendre son emploi à la fin du congé. Il n'est pas tenu de payer de salaire pendant le congé. Toutefois, il offre souvent plus d'avantages que le minimum prévu dans les dispositions législatives.

### **Existe-t-il des programmes visant à rémunérer les employés lorsqu'ils sont en congé?**

Le gouvernement fédéral offre des programmes d'aide au revenu visant certains types de congé. Pour en savoir davantage, appelez Service Canada au numéro sans frais 1 800 O-Canada (1 800 622 232).

## **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 un prolongement 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 dau 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 ont droit à un congé de maternité même si elles n'ont pas donné de préavis 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 dans le

délai de 17 semaines précédant la date prévue de l'accouchement pendant lesquelles l'employée n'a pu travailler en raison de sa grossesse. Ces périodes d'absence peuvent être incluses dans le congé de maternité.

## **Qui décide le genre de congé que peut prendre un employé?**

Un employé est tenu d'indiquer à son employeur le type de congé qu'il prend. L'employeur aura besoin de suffisamment de précisions pour déterminer que le congé répond aux exigences du congé.

Si un employé demande un 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 détermine pas quand un employé peut prendre un congé non payé en vertu des dispositions législatives, mais il détermine d'autres types de congé.

## **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?**

L'employeur doit offrir à l'employé un poste comparable à l'ancien avec les mêmes avantages et la même paye, si

le poste qu'il occupait avant le congé n'est plus offert. Il peut y avoir des circonstances selon lesquelles l'employeur n'a pas de postes vacants pour des raisons n'ayant aucun rapport avec le congé. Par exemple, l'employé qui est en congé sans solde ne serait pas nécessairement protégé contre la perte de son emploi si son employeur cesse la moitié de ses activités et réduit sa main-d'oeuvre en fonction de l'ancienneté.

Les employeurs doivent montrer que le congé n'a pas d'influence sur la décision prise de mettre les employés à pied ou de mettre fin à l'emploi.

## **Que se passe-t-il si l'employeur refuse que l'employé revienne au travail?**

L'employé doit pouvoir retourner au travail pour occuper son ancien poste, ou un poste comparable, sans perte de salaire ni de responsabilités. L'employé qui croit avoir été rétrogradé ou mis à pied parce qu'il a pris ou a demandé à prendre un congé peut déposer une demande auprès de la Direction des normes d'emploi.

L'employeur qui ne permet pas à un employé de retourner à son ancien poste, ou à un poste comparable, après un congé peut être obligé d'indemniser l'employé, et, dans certains cas, de le rétablir dans ses fonctions.

## **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 une employée doit donner lors d'une cessation d'emploi, la durée du congé doit être incluse dans le calcul de la durée du service.

- les congés annuels?

Le congé n'a aucun effet sur les congés annuels auxquels une employée a droit puisque le congé sans solde est inclus dans le calcul de la durée du service de l'employée. 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 plus de détails.

## **Qu'advient-il du régime de retraite et des autres avantages lorsqu'un employé est en congé?**

Lorsqu'une employée prend un congé sans solde, on considère que l'emploi se poursuit. À son retour, l'employée continue d'avoir droit à tous les avantages qu'elle avait avant de partir, et la durée du congé est comprise dans ses années de service.

## **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](mailto:employmentstandards@gov.mb.ca)

Site Web : [www.manitoba.ca/labour/standards](http://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 mai 2, 2013