

Direction des normes d'emploi

Congé relatif à la cérémonie de citoyenneté

Congé relatif à la cérémonie de citoyenneté

Ce congé permet aux nouveaux Canadiens de prendre un maximum de quatre heures de congé sans solde pour participer à la cérémonie de citoyenneté au cours de laquelle ils doivent recevoir leur certificat de citoyenneté.

Qui est admissible au congé relatif aux cérémonies de citoyenneté?

L'employé qui travaille depuis au moins 30 jours pour son employeur est admissible à ce congé.

Combien de temps peut durer un congé relatif aux cérémonies de citoyenneté?

L'employé peut prendre un maximum de quatre heures de congé sans solde pour participer à la cérémonie de citoyenneté au cours de laquelle il doit recevoir son certificat de citoyenneté, conformément à la *Loi sur la citoyenneté*.

Quel préavis l'employé doit-il donner à son employeur pour prendre un congé relatif à une cérémonie de citoyenneté?

Pour prendre un congé relatif à une cérémonie de citoyenneté, l'employé doit donner à son employeur un préavis d'au moins 14 jours. Si cela n'est pas possible, il doit donner le préavis le plus long possible dans les circonstances.

Qui décide le 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 d'un congé légal.

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. Les

employeurs ne déterminent pas quand un employé peut prendre un congé non payé en vertu des dispositions législatives, mais ils déterminent les modalités pour d'autres types de congés.

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 mars 4, 2021

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA