



Travail

Renseignements sur **LES NORMES DU TRAVAIL**

15 Congé pour réservistes

Partie III du Code canadien du travail (normes du travail)

La section XV.2 – *Congé pour les membres de la force de réserve*, offre une protection d'emploi aux membres de la force de réserve qui s'absentent de leur emploi civil pour prendre part à des opérations militaires officielles ou à un entraînement annuel.

Les questions et réponses suivantes s'adressent tout particulièrement aux employeurs et employés de compétence fédérale. D'autres dispositions visant à faciliter le retour aux études des étudiants réservistes entreront en vigueur à une date ultérieure.

1. Dans quelles circonstances l'employé peut-il se prévaloir du congé pour réservistes?

Un réserviste qui travaille, dans le cadre de son emploi civil, dans un milieu de travail sous réglementation fédérale ou dans la fonction publique fédérale peut se prévaloir d'un congé sans solde afin de participer à l'entraînement annuel ou à certaines opérations au Canada ou à l'étranger désignées par le ministre de la Défense nationale. Ce congé est également offert aux réservistes qui sont tenus de suivre une instruction ou qui sont appelés en service en vertu de la *Loi sur la Défense nationale*.

2. Y a-t-il des conditions à satisfaire pour être admissible au congé pour réservistes?

Pour être admissible à ce congé, le réserviste doit avoir travaillé sans interruption pendant six mois pour son employeur. Il est également tenu de donner à son employeur un préavis de quatre semaines, sauf s'il y a un motif valable de ne pas le faire; dans ce cas, l'employeur doit être avisé du congé dans

les meilleurs délais. De plus, l'employé doit aviser l'employeur de la durée du congé. Un avis doit être donné par écrit, sauf s'il y a un motif valable de le faire par d'autres moyens.

Par ailleurs, lorsque l'employeur demande une preuve que le réserviste est admissible à ce congé, ce dernier doit fournir un document approuvé par le Chef d'état-major de la Défense, ou si ce document n'existe pas, un document de son commandant. Cette preuve doit être fournie dans les trois semaines suivant le début du congé, sauf s'il y a un motif valable de ne pas le faire.

3. Peut-on exempter un employé du droit de prendre le congé pour réservistes?

Le ministre du Travail peut décider qu'un employé n'est pas admissible au congé pour réservistes, si le fait de prendre ce congé causerait un préjudice injustifié à l'employeur ou aurait des conséquences néfastes pour la santé ou la sécurité publiques. D'autres exemptions pourraient être prévues à l'avenir par règlement.

4. Ce congé a-t-il une durée maximale?

Un maximum de 15 jours de congé peuvent être pris pour une période d'entraînement annuel. Il n'y a pas de durée limite spécifique lorsque le réserviste prend un congé pour participer à une opération désignée ou qu'il est appelé en service.

5. Un employé peut-il prolonger ou écourter la période de congé une fois que le congé a débuté?

Oui. Cependant, l'employé doit aviser l'employeur de toute modification apportée à la durée du congé prévue initialement. Lorsque le congé est écourté, l'avis doit être donné au moins quatre semaines avant la nouvelle date à laquelle celui-ci prendra fin, sauf si l'employé a un motif valable de ne pas le faire. De même, lorsque le congé est prolongé, l'avis doit être donné au moins quatre semaines avant la date de fin prévue antérieurement, sauf si l'employé a une raison valable de ne pas le faire. L'avis est nécessaire afin que l'employeur puisse prendre les mesures nécessaires pour réintégrer l'employé et poursuivre ses activités jusqu'à son retour.

6. Qu'advient-il si le réserviste est blessé en service? Le congé peut-il être prolongé?

Le congé peut être prolongé lorsque l'employé doit suivre des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablir à la suite d'un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de son service pendant un congé pour réservistes.

7. L'employeur est-il tenu de verser un salaire à l'employé pendant qu'il est absent?

Non. Il n'y a aucune obligation pour l'employeur d'offrir un congé *payé*.

8. L'employé continue-t-il d'accumuler de l'ancienneté pendant son congé?

Oui. La période de congé est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'employé.

9. L'employeur doit-il continuer de verser ses cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie, d'assurance-invalidité ou aux autres avantages de l'employé pendant son congé?

L'employeur n'est pas tenu de verser de cotisations aux régimes de retraite ou d'avantages sociaux de l'employé pendant le congé de ce dernier.

10. L'employé peut-il reporter ses congés annuels pendant le congé pour réservistes?

Oui. L'employé peut reporter ses congés annuels jusqu'à son retour au travail.

11. Quand l'employeur est-il tenu de réintégrer l'employé?

L'employé doit normalement être réintégré dans son poste immédiatement après le congé.

Cependant, si l'employé n'a pas précisé la durée du congé avant qu'il ne débute et que l'employé donne à son employeur un préavis inférieur à quatre semaines de la date de la fin du congé, l'employeur peut retarder le retour au travail de l'employé pour une période d'au plus quatre semaines à compter du moment où ce dernier l'informe de la date de la fin du congé. L'employeur est tenu d'informer l'employé de ce délai. Toute période d'attente qui précède le retour au travail est considérée comme faisant partie du congé.

12. Dans quel poste l'employé doit-il être réintégré à la fin du congé?

L'employé doit être réintégré dans le poste qu'il occupait avant le début du congé. Lorsqu'il a un motif valable de ne pas le réintégrer dans ce poste, l'employeur peut offrir à l'employé un poste comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.

L'employeur peut cependant affecter l'employé à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, si ce dernier n'est plus en mesure de remplir les fonctions liées au poste antérieur ou à un poste comparable.

13. Est-ce qu'un employé pourrait toucher une rémunération moins élevée à son retour au travail?

Oui. Si, pendant le congé de l'employé, le salaire et les avantages d'un groupe d'employés sont réduits dans le cadre d'une réorganisation, l'employé qui réintègre son poste au sein de ce groupe n'aura droit qu'au salaire et aux avantages auxquels il aurait eu droit s'il avait été au travail pendant la réorganisation. Dans le même ordre d'idées, lorsque le salaire et les avantages du groupe dont fait partie l'employé sont augmentés pendant le congé, l'employé a droit à ces augmentations à son retour au travail.

L'employeur doit aviser dans les meilleurs délais l'employé de toute modification au salaire et aux avantages qui découle de la réorganisation en lui envoyant un avis à sa dernière adresse connue.

14. L'employeur peut-il congédier ou mettre à pied un employé parce que celui-ci a pris ou a l'intention de prendre un congé pour réservistes?

Non. Un employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre un employé parce qu'il est membre de la force de réserve, et qui a pris ou a l'intention de prendre un congé pour réservistes. De plus, l'employeur ne peut tenir compte de ces éléments dans ses décisions relatives à l'avancement ou à la formation touchant l'employé. Enfin, il est interdit à un employeur de refuser d'embaucher une personne parce qu'elle est membre de la force de réserve.

15. Lorsque le congé pour réservistes n'est pas prévu dans la convention collective de l'employé, l'employeur est-il quand même tenu de lui accorder?

Oui.

16. Que devrais-je faire si j'ai des difficultés lorsque je reviens à mon emploi civil?

Ayez un entretien avec votre employeur, tout en incluant l'information de la présente fiche de renseignements. Si les problèmes persistent, vous pouvez communiquer avec un agent du bureau de district du Programme du travail, qui sera en mesure de répondre aux questions et de donner des conseils aux deux parties en ce qui a trait aux exigences de cette nouvelle loi.

Le numéro, 1-800-641-4049, offre un service bilingue 24 heures par jour sur les programmes et services de la Direction. Cette ligne sert de point d'accès unique pour nos clients et pour les Canadiens.

This publication is available in English.

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2012

PDF

N° de cat. : HS23-2/15-2012F-PDF

ISBN : 978-1-100-99428-4

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Notes:
