

Congé de réserviste

Le code des normes de travail (*Labour Standards Code*) prévoit deux types de congés pour les réservistes des Forces canadiennes : un congé de formation offert à tous les réservistes et un congé de déploiement offert aux réservistes qui acceptent un déploiement pour service actif.

Congé de formation à l'intention des réservistes (*en vigueur le 1er mai 2011*)

Tous les réservistes qui travaillent pour le même employeur depuis au moins un an sont admissibles à un congé de formation non rémunéré de 20 jours par année afin de suivre la formation annuelle continue des réservistes. Cela signifie que le réserviste n'est pas tenu d'utiliser ses vacances pour suivre cette formation.

- Les 20 jours incluent le temps de déplacement nécessaire.
- Les 20 jours peuvent être utilisés en plusieurs périodes, mais le total ne doit pas dépasser 20 jours.
- Un employé en congé de formation doit retourner au travail au plus tard le jour ouvrable suivant la formation et le temps de déplacement.
- L'employé doit donner un préavis d'au moins quatre semaines à l'employeur s'il prévoit prendre un congé de formation, sauf dans une situation d'urgence, où il est tenu de donner un préavis le plus tôt possible.
- Un employeur peut exiger qu'un employé fournisse une attestation d'un représentant de la Réserve confirmant que l'employé a besoin d'un congé pour une période de formation.
- Pendant le congé de formation, l'employeur doit permettre à l'employé de continuer à participer à tous les régimes d'avantages sociaux auxquels l'employé participe, et ce aux frais de l'employé.

Congé de déploiement à l'intention des réservistes

Les réservistes qui sont en déploiement ou qui se préparent à un déploiement au Canada ou outremer peuvent prendre un congé non rémunéré de leur travail dans la vie civile pour remplir leurs obligations militaires.

- Pour être admissible à un congé de réserviste, un employé doit avoir travaillé pour son employeur pendant un an.
- Le congé inclut la formation nécessaire au déploiement.
- Les employés réservistes peuvent obtenir un congé de déploiement pour une période maximale de service de 18 mois dans une période de trois ans et doivent revenir au travail dans les quatre semaines qui suivent la fin de leur période de service.
- Au moins une année doit s'écouler entre les congés de déploiement.
- Un employé doit donner à son employeur un préavis de 90 jours quant à son intention de prendre un congé de réserviste et un préavis de 90 jours quant à son intention de revenir au travail après son congé de réserviste. Dans une situation d'urgence, quand l'employé ne peut pas donner un préavis de 90 jours complets, il doit donner un préavis le plus tôt possible.
- Un employeur peut exiger qu'un employé fournisse une attestation d'un représentant de la Réserve confirmant que l'employé a besoin d'un congé pour une période de service actif.

- Pendant le congé de déploiement, l'employeur doit permettre à l'employé de continuer à participer à tous les régimes d'avantages sociaux auxquels l'employé participe, et ce aux frais de l'employé. S'il y a une date d'échéance à cette option, l'employeur doit donner par écrit à l'employé un préavis de 10 jours avant l'échéance de l'option de continuer sa participation aux régimes d'avantages sociaux.
- Les employés n'accumulent pas de temps de vacances pendant un congé de déploiement.
- Quand un employé retourne au travail après un congé de déploiement, il doit occuper le même poste ou un poste comparable sans perte d'ancienneté ni d'avantages sociaux. Si un employé réserviste qui prend un congé de déploiement n'obtient pas le même poste à son retour, la Division des normes du travail peut ordonner à l'employeur de lui redonner son poste. *(Dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut être exempté de l'obligation de redonner le poste à l'employé. Veuillez communiquer avec la Division des normes du travail pour obtenir plus d'information.)*

Il est illégal de congédier un employé, de mettre à pied un employé ou de prendre des mesures discriminatoires quelconques contre un employé qui a pris un congé autorisé en vertu du code des normes de travail (*Labour Standards Code*), y compris le congé de réserviste. Cette directive s'applique également si l'employé a indiqué qu'il comptait prendre un tel congé ou si l'employeur croit que l'employé pourrait prendre un tel congé.

Normes de travail - labrstd@gov.ns.ca ou appelez-nous au 1-888-315-0110

Pour obtenir plus d'information sur les classes de service de réserve ou pour obtenir de l'information à l'intention des employeurs, communiquez avec le Conseil de liaison des Forces canadiennes au numéro 1-800-567-9908 ou consultez le site Web www.cflc.forces.gc.ca.