

Direction des normes d emploi

Congé à l intention des réservistes

Les membres de la Réserve des Forces canadiennes ont le droit de prendre un congé sans solde et de conserver leur emploi lorsqu'ils servent notre pays.

Qui est admissible au congé à l'intention des réservistes?

Les membres de la Réserve des Forces canadiennes qui ont travaillé pour un employeur pendant trois mois consécutifs et qui s'absentent du travail pour être en service ont droit au congé à l'intention des réservistes.

Que comprend le "service"?

Le service comprend notamment :

- a) le service actif;
- b) une activité de développement des compétences militaires;
- c) le traitement, la réadaptation ou le rétablissement relativement à un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement du service actif ou d'une activité de développement des compétences militaires.

De quelle protection les employés servant dans la Réserve bénéficient-ils?

Les employés qui prennent congé de leur travail pour être en service doivent pouvoir reprendre le poste qu'ils occupaient avant leur congé, ou un poste semblable au même salaire et comportant les mêmes avantages.

Les employeurs ne peuvent mettre à pied ou licencier un employé qui prend ce congé.

L'employeur doit-il verser un salaire à l'employé durant le congé?

Non. L'employeur doit fournir le congé et permettre à l'employé de retourner au travail lorsque le congé prend

fin, mais il n'est pas tenu de verser un salaire durant le congé. Seules les règles relatives à un congé en cas de violence familiale exigent de l'employeur qu'il verse un salaire à l'employé durant une partie du congé. Les employeurs peuvent accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans les dispositions législatives, ce qu'ils font souvent.

Qu'advient-il du régime de retraite et des autres avantages lorsqu'un réserviste prend ce congé?

Lorsqu'un employé prend un congé sans solde, on considère que l'emploi se poursuit. Lorsque l'employé revient de son congé, il a encore droit aux avantages dont il bénéficiait avant de prendre son congé, et ses années de service incluent le temps pendant lequel il était en congé.

Quelle est la durée du congé à l'intention des réservistes?

L'employé peut prendre un congé non payé tant qu'il continue d'être en service. Il n'existe aucune restriction quant à la durée de ce congé.

Combien de fois un réserviste peut-il prendre ce congé?

Il n'y a aucune restriction sur le nombre de congés qu'un réserviste peut prendre.

Une fois qu'un employé a travaillé pour son employeur pendant trois mois consécutifs, il a le droit de prendre ce congé et peut servir dans la Réserve.

Comment demander un congé à l'intention des réservistes?

L'employé doit donner à l'employeur un préavis écrit d'une durée suffisante et raisonnable compte tenu des circonstances. L'employeur peut demander un certificat d'un dirigeant de la Réserve indiquant que l'employé est membre de la Réserve et qu'il doit être en service, et, dans la mesure du possible, les dates probables du début et de la fin du service.

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.

À quel moment un réserviste peut-il retourner au travail?

Le réserviste qui a pris un congé doit remettre à l'employeur un préavis écrit indiquant la date prévue de son retour au travail. L'employeur peut reporter le retour du réserviste jusqu'à deux semaines ou jusqu'à une période de paye si celle-ci est plus longue.

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.

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 septembre 27, 2021

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA