

**Les normes légales du travail au Canada
(Québec, autres provinces, territoires et fédéral)**

Absences des salariés réservistes

Pour une évolution historique, voir : Admissibilité : [2010-2013](#) ; Durée maximale : [2010-2013](#) ; Préavis à l'employeur : [2010-2013](#).

Notes explicatives du tableau

Absences des salariés réservistes				
Admissibilité ¹	Durée maximale ²	Préavis à l'employeur ³	Opérations admissibles ⁴	Réintégration ⁵

Définitions

1. **Admissibilité** : période minimale de travail requise pour être admissible au congé.
2. **Durée maximale** : durée maximale du congé, lorsque celle-ci est précisée.
3. **Préavis à l'employeur** : préavis et preuves à fournir à l'employeur afin d'avoir droit au congé.
4. **Opérations admissibles** : type de service militaire visé.
5. **Réintégration** : modalités de réintégration du salarié à la suite du congé.

N.B. : Par ailleurs, le tiret (—) qui figure parfois dans une colonne signifie qu'aucune disposition n'a été répertoriée pour l'élément en question dans les lois ou règlements de l'administration concernée.

Résumé

Les réservistes peuvent être appelés à des opérations menées par les Forces canadiennes (FC) à l'étranger, y compris des activités au Canada afin d'aider à faire face à des situations d'urgence. La plupart des administrations édictent une norme pour protéger les droits des réservistes. Celle-ci est basée sur la [Loi sur la Défense nationale, \(L.R. 1985, ch N-5\)](#). En 2012, il s'est ajouté le Nunavut qui n'avait aucune norme sur le sujet dans sa *Loi (LNE, art. 39.9 à 39.13)*. La norme exige des employeurs de laisser partir un employé pour des situations d'urgence. Le principal point est la réintégration du salarié dans ses fonctions lors de son retour. Toutes les administrations ont une disposition à cet effet.

Absences des salariés réservistes : Québec LNT art. 79,4, 79,5, 79,6, 81.17.1 à 81.17.6 (LRQ., c. N-1.1)

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
<p>Si le salarié justifie 12 mois de service continu, pour prendre part à une opération des Forces canadiennes à l'étranger, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu, pour une période maximale de 18 mois.</p>	<p align="center">18 mois</p>	<p>Le salarié doit aviser son employeur par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date d'absence, du motif de celui-ci et de sa durée. Ce délai peut toutefois être moindre si le salarié a un motif sérieux de ne pas le respecter, auquel cas il doit aviser l'employeur dès qu'il est en mesure de le faire.</p>	<p>Opération des Forces canadiennes à l'étranger, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu.</p> <p>Opération des Forces canadiennes au Canada visant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fournir de l'aide en cas de sinistre majeur au sens de la <i>Loi sur la sécurité civile</i> (chapitre S-2.3) ; - prêter assistance au pouvoir civil, sur demande du procureur général du Québec en application de la <i>Loi sur la Défense Nationale</i> (L.R.C. 1985, c. N-5) ; - intervenir en toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement ; - prendre part à l'entraînement annuel pour une période d'au plus 15 jours (ou toute autre période prévue par règlement). 	<p>L'avis fourni avant le congé doit inclure la durée de l'absence. Le salarié peut retourner au travail avant la date prévue après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.</p> <p>Réintégration dans le poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel le salarié aurait eu droit s'il était resté au travail.</p> <p>Si le poste habituel n'existe plus, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.</p> <p>Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied.</p>

Absences des salariés réservistes : Fédéral Canada CCT art. 247.5 à 247.97

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
Six mois consécutifs	Non spécifiée	<p>L'employé doit 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.</p> <p>Sur demande de l'employeur, l'employé doit fournir un document approuvé par le chef d'état-major de la Défense ou, à défaut, un document de son commandant, confirmant qu'il doit prendre part à une opération ou autre activité lui donnant droit au congé.</p> <p>Cette preuve doit être fournie dans les trois semaines suivant le début du congé, sauf motif valable.</p>	<p>Opération au Canada ou à l'étranger désignée par le ministre de la Défense ou le Chef d'état-major de la Défense – y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement.</p> <p>Activité prévue par règlement (aucune n'est prévue à ce jour).</p> <p>Entraînement annuel durant la période prévue par règlement ou, à défaut, durant une période d'au plus quinze jours.</p> <p>Période pendant laquelle le réserviste reçoit l'instruction, se soumet à l'obligation de service légitime ou se soumet à l'obligation de prêter main-forte au pouvoir civil en application de la <i>Loi sur la Défense nationale</i>.</p> <p>Période pendant laquelle le réserviste suit des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablit d'un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de son service dans le cadre des opérations ou autres activités énumérées.</p>	<p>L'avis fourni avant le congé doit inclure la durée de l'absence. Sauf motif valable, l'employé avise son employeur de toute modification de la durée de ce congé au moins quatre semaines avant la nouvelle date de la fin du congé. Si l'employé ne fournit pas un préavis suffisant, l'employeur peut retarder le retour au travail pour une période d'au plus quatre semaines à compter du moment où l'employé l'informe de la date de la fin du congé.</p> <p>À la fin du congé, l'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans son poste antérieur ou, s'il ne peut le faire pour un motif valable, dans un poste comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.</p> <p>L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui n'est pas en mesure de remplir les fonctions liées au poste antérieur ou à un poste comparable.</p> <p>Les périodes de congé sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté (mais pas pour les autres avantages).</p> <p>Si, pendant la période du congé, le salaire et les avantages du groupe dont l'employé fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé, à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il réoccupe comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.</p>

Absences des salariés réservistes : Manitoba ESC art 59.5 (1) à 59.5 (5)

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
Sept mois consécutifs	Non spécifiée	<p>L'employé doit donner à son employeur un préavis écrit d'une durée suffisante et raisonnable compte tenu des circonstances. De plus, l'employeur peut exiger que l'employé lui remette une preuve valable de la nécessité du congé et un certificat d'un dirigeant de la Réserve indiquant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que l'employé est membre de la Réserve et qu'il doit être en service ; - dans la mesure du possible, les dates du début et de la fin du service. 	Service actif ou instruction au sein de la Réserve.	<p>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 similaire au même salaire et comportant les mêmes avantages.</p> <p>Une fois qu'il a reçu le préavis écrit de l'employé l'informant de la date prévue de son retour au travail, l'employeur peut reporter le retour de deux semaines ou d'une période de paye si celle-ci est plus longue.</p>

Absences des salariés réservistes : Ontario LNE art. 50.2 (1) à 50.2 (12)

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
<p>Six mois consécutifs</p> <p>Toutefois, les règlements peuvent prévoir une période d'emploi minimale différente.</p>	<p>Non spécifiée</p>	<p>L'employé doit donner un préavis raisonnable écrit informant l'employeur de la date du début du congé. Si l'employé est obligé de commencer le congé avant d'en aviser l'employeur, il doit informer l'employeur par écrit le plus tôt possible après le début du congé.</p> <p>Sur demande, l'employé doit fournir à l'employeur un certificat de la Force de réserve.</p>	<p>Opération menée par les Forces canadiennes à l'étranger.</p> <p>Opération menée par les Forces canadiennes au Canada qui fournissent ou fourniront de l'aide afin de faire face à une situation d'urgence ou à ses répercussions.</p> <p>Circonstances prescrites : aucune n'est prescrite à ce jour.</p>	<p>L'employé qui a l'intention de mettre fin au congé donne à son employeur, par écrit, un préavis raisonnable.</p> <p>L'employeur a le droit de repousser la réintégration de l'employé pendant deux semaines après la fin du congé ou pendant une période de paie, selon la date la plus reculée.</p> <p>À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer l'employé dans le poste qu'il occupait le plus récemment ou, s'il n'existe plus, dans un poste comparable.</p> <p>L'employeur n'est pas tenu de maintenir les régimes d'avantages sociaux pendant le congé de l'employé.</p> <p>Toutefois, si l'employeur recule la date de réintégration de l'employé, il est tenu de payer sa part de primes pour certains régimes d'avantages sociaux liés à l'emploi et permettre à l'employé de participer à ces régimes pendant la période où la date de retour de l'employé est reculée.</p> <p>L'ancienneté et la durée de service continuent à s'accumuler pendant le congé.</p>

Absences des salariés réservistes : Alberta ESC art. 53.2 (1) à 53.8 ;

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
26 semaines consécutives	Non spécifiée	<p>L'employé doit donner à son employeur un préavis écrit de quatre semaines qui lui indique la date de début et de fin du congé. Si l'employé ne peut donner un tel préavis à cause d'une situation d'urgence, il doit aviser l'employeur dans un délai qui est raisonnable et réalisable dans les circonstances.</p> <p>L'employeur peut demander une preuve que le réserviste est admissible à ce congé. Ce dernier doit alors fournir un document de son commandant.</p>	<p>Opération menée par les Forces canadiennes à l'étranger.</p> <p>Opération des Forces canadiennes au Canada afin d'aider à faire face à une situation d'urgence ou à ses conséquences.</p> <p>Participation à des activités précédant ou suivant ces opérations qui sont requises par les Forces canadiennes.</p> <p>Entraînement annuel, jusqu'à un maximum de 20 jours par année.</p> <p>Opérations et activités prévues par règlement (par exemple, les XXI^e Jeux olympiques et paralympiques).</p>	<p>L'employé doit donner à son employeur au moins quatre semaines d'avis de son intention de retourner au travail si le congé est d'une durée de plus de quatre semaines.</p> <p>Si le congé est d'une durée de moins de quatre semaines, l'employé doit aviser son employeur dès que possible de la date qu'il compte retourner au travail.</p> <p>Si le congé est pris pour participer à l'entraînement annuel, aucun préavis de retour au travail supplémentaire n'est requis si l'employé a avisé son employeur de la durée du congé.</p> <p>L'employé a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait avant son congé, ou dans un poste comparable comportant le même salaire et les mêmes avantages.</p> <p>Si le congé est d'une durée d'au moins quatre semaines et que l'employé ne fournit pas un préavis de retour au travail suffisant, l'employeur peut retarder la date de retour au travail jusqu'à quatre semaines après la date à laquelle l'employé l'avise de la fin de son congé.</p>

Absences des salariés réservistes : Colombie-Britannique *ESA art. 52.2 ; Reservists Leave Regulation*

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
<p>Aucune période de travail minimum n'est requise.</p>	<p>Non spécifiée</p>	<p>L'employé doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant le début du congé, lequel précise la date de départ et de retour. Si l'employé est avisé d'un déploiement moins de quatre semaines à l'avance, il doit alors aviser son employeur du congé dès que possible.</p> <p>À la demande de l'employeur, l'employé doit fournir des renseignements raisonnables dans les circonstances pour justifier son absence.</p>	<p>Opération menée par les Forces canadiennes à l'étranger, y compris les activités, au Canada ou à l'étranger, qui précèdent ou suivent cette opération et qui sont requises par les Forces canadiennes.</p> <p>Opération des Forces canadiennes au Canada afin d'aider à faire face à une situation d'urgence ou à ses conséquences.</p> <p>Circonstances prévues par règlement (par exemple, les XXI^e Jeux olympiques et paralympiques).</p>	<p>L'avis fourni avant le congé doit inclure la date de retour au travail. L'employé peut retourner au travail avant la date prévue de retour ; dans ce cas il doit en aviser l'employeur au moins une semaine avant la date de retour. Si les circonstances obligent l'employé à prolonger son congé, il doit en aviser son employeur au moins quatre semaines avant la date de retour au travail prévu à l'origine (ou l'aviser le plus tôt possible, si l'employé a lui-même reçu moins de quatre semaines d'avis de la prolongation de son service).</p> <p>À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer l'employé dans le poste qu'il occupait avant le congé ou dans un poste comparable, sans perte de privilège associé à son ancienneté, incluant ses vacances et toute augmentation de salaire à laquelle il aurait eu droit lors de son absence.</p> <p>L'employé conserve tous les régimes d'avantages sociaux ; l'employeur doit continuer à verser ses contributions lors du congé, dans la mesure où l'employé accepte de verser sa part.</p>

Absences des salariés réservistes : Île-du-Prince-Edouard *ESA art.23.1 (1) à 23.1 (8)*

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
Six mois consécutifs	Non spécifiée	<p>L'employé doit donner un préavis à son employeur des dates prévues de départ et de retour dans un délai raisonnable.</p> <p>Sur demande, l'employé doit fournir à l'employeur un certificat d'un dirigeant de la Force de réserve.</p>	Service actif ou instruction au sein de la Réserve.	<p>L'employé doit fournir à l'employeur un avis écrit indiquant la date prévue de retour au travail.</p> <p>L'employé doit pouvoir reprendre le poste qu'il occupait avant le congé, ou un poste comparable comportant le même salaire et les mêmes avantages.</p> <p>L'employeur a le droit de repousser la date de réintégration de l'employé jusqu'à deux semaines ou une période de paie (selon la date la plus reculée) après avoir reçu l'avis de l'employé indiquant son intention de retourner au travail.</p>

Absences des salariés réservistes : Nouveau-Brunswick *ESA*, art. 44.031 (1) à (10)

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
<p>Six mois consécutifs, s'il s'agit d'un premier congé.</p> <p>Une période de douze mois doit s'être écoulée entre chaque congé.</p>	<p align="center">18 mois</p>	<p>L'avis de demande de congé doit maintenant être fait par écrit, au moins quatre semaines avant la date prévue du début du congé, sauf si l'employé reçoit un avis du service ou de la formation annuelle moins de quatre semaines avant le début de celle-ci, dans lequel cas, l'avis de l'employeur doit être expédié dès que possible.</p> <p>L'avis de demande de congé doit désormais inclure la date du début du congé et la date prévue de l'employé de retour.</p> <p>La loi stipule explicitement que le congé peut être prolongé si les circonstances indépendantes de la volonté de l'employé l'exige, en donnant le même avis que celui du congé d'origine.</p> <p>Sur demande, le salarié doit fournir à l'employeur un certificat d'un dirigeant de la Force de Réserve.</p>	<p>La <i>Loi</i> stipule explicitement qu'un congé de 30 jours doit être accordé aux réservistes pour la formation annuelle.</p>	<p>Le salarié doit, dans un délai raisonnable, fournir à l'employeur un avis de la date prévue de retour au travail. L'employeur peut reporter la date de retour au travail d'au plus deux semaines si le préavis du salarié est déraisonnable.</p> <p>L'employeur ne peut licencier, suspendre ou mettre à pied un salarié qui est un réserviste ni refuser d'employer une personne qui est réserviste pour des raisons découlant uniquement du fait que le salarié ou la personne est un réserviste.</p> <p>Il est tenu de réintégrer le salarié dans le poste qu'il occupait juste avant de prendre son congé ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération ni perte d'avantages accumulés jusqu'au début de son congé.</p>

Absences des salariés réservistes : Nouvelle-Écosse LSC 60H ; General Labour Standards Regulations, 7B

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
<p>Douze mois consécutifs</p> <p>Une période de douze mois doit s'être écoulée entre chaque congé.</p>	<p>18 mois (au cours d'une période de trois ans) et doit retourner au travail au plus tard 4 semaines après la fin de la période de son service.</p>	<p>Un employé doit donner un préavis de 90 jours (quatre semaines dans le cas de l'entraînement annuel), ou en cas d'urgence, aviser l'employeur dès que possible.</p> <p>L'employeur peut exiger que le préavis soit fourni par écrit.</p> <p>Sur demande, l'employé doit fournir à son employeur un certificat d'un dirigeant de la Force des réserves.</p>	<p>Service ou instruction au sein de la Réserve active.</p> <p>Entraînement annuel durant une période d'au plus 20 jours par année civile, y compris le temps de déplacement.</p>	<p>L'employé doit fournir à l'employeur, dans un délai raisonnable, un avis indiquant la date prévue de retour au travail.</p> <p>L'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans le poste qu'il occupait avant le congé ou, si celui-ci n'est plus disponible, dans un poste comparable comportant le même salaire et les mêmes avantages. 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 (<i>Labour Standards Code</i>), 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.</p> <p>L'employé peut maintenir ses avantages pendant le congé s'il accepte de verser sa part des cotisations ainsi que celle de l'employeur. Les employés n'accumulent pas de temps de vacances pendant un congé de déploiement.</p>

Absences des salariés réservistes : Saskatchewan LSA, art. 80.1 ; LSR, 1995, art. 34.1

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
Aucune période de travail minimum n'est requise.	Non spécifiée	<p>Six semaines ou, si le réserviste est appelé en service en cas d'urgence, dans un délai raisonnable dans les circonstances.</p> <p>L'employeur peut exiger que le préavis soit fourni par écrit.</p> <p>Sur demande, l'employé doit fournir à l'employeur un certificat d'un dirigeant de la Force de réserve.</p>	Service ou instruction au sein de la Réserve active.	<p>L'employé doit normalement donner à son employeur un avis de six semaines de préavis de son retour au travail. Si le congé est pris à des fins d'entraînement, la date de retour au travail doit être indiquée avant le début du congé. Lorsque le réserviste est appelé en service en raison d'une urgence, le préavis doit être raisonnable dans les circonstances.</p> <p>Une fois le congé terminé, l'employeur doit permettre à l'employé de retrouver son emploi sans perte de privilèges liés à l'ancienneté.</p>

Absences des salariés réservistes : Terre-Neuve- et Labrador LSA, art. 43.17 à 43.21 ; LSR, art. 11.2

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
<p>Six mois consécutifs (Une période de douze mois doit s'être écoulée entre chaque congé).</p>	<p>Non spécifiée</p>	<p>L'employé doit donner un préavis écrit de 60 jours, lequel indique la date de début et la date prévue de fin du congé.</p> <p>Si l'employé ne peut fournir un préavis de 60 jours en raison de circonstances hors de son contrôle, l'employé doit donner un préavis dans un délai raisonnable.</p> <p>Sur demande, l'employé doit fournir à l'employeur un certificat d'un dirigeant de la Force de réserve.</p>	<p>Service de réserve de classe « C », c.-à-d., le service dans le cadre d'une opération approuvée par le chef d'état-major de la Défense ou à une opération dont le genre est approuvé par celui-ci. Cela comprend l'instruction en vue de l'opération, toute autre tâche nécessaire dans le cadre de l'opération, tout congé relatif à l'opération ainsi que le temps consacré pour se rendre au lieu de service et en revenir.</p> <p>Le congé s'applique aussi à toute période pendant laquelle le réserviste suit des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablit d'un problème de santé physique ou mentale qui découle d'un déploiement ou de la période d'instruction le précédant.</p>	<p>En cas de changement de la date prévue de retour au travail, l'employé doit donner un préavis d'au moins deux semaines ou équivalent à une période de paie, selon le délai le plus long. Faute de donner ce préavis, l'employeur peut repousser la date de retour au travail pour une période équivalente au préavis qui aurait dû être donné.</p> <p>L'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans un poste avec des conditions qui ne sont pas moins avantageuses que celles qui existaient avant le début du congé.</p>

Absences des salariés réservistes : Territoires du Nord-Ouest LNT, art. 31.1, 32.1, 35

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
Six mois consécutifs	Non spécifiée	<p>L'employé doit 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.</p> <p>Sur demande de l'employeur, l'employé doit fournir un document approuvé par le chef d'état-major de la Défense ou, à défaut, un document de son commandant, confirmant qu'il doit prendre part à une opération ou autre activité lui donnant droit au congé.</p> <p>Cette preuve doit être fournie dans les trois semaines suivant le début du congé, sauf motif valable.</p>	<p>Opération au Canada ou à l'étranger désignée par le ministre de la Défense ou le Chef d'état-major de la Défense, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement.</p> <p>Activité prévue par règlement (aucune n'est prévue à ce jour).</p> <p>Entraînement annuel durant la période prévue par règlement ou, à défaut, durant une période d'au plus quinze jours.</p> <p>Période pendant laquelle le réserviste reçoit l'instruction, se soumet à l'obligation de service légitime ou se soumet à l'obligation de prêter main-forte au pouvoir civil en application de la <i>Loi sur la Défense Nationale</i>.</p> <p>Période pendant laquelle le réserviste suit des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablit d'un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de son service dans le cadre des opérations ou autres activités énumérées.</p>	<p>L'avis fourni avant le congé doit inclure la durée de l'absence. Sauf motif valable, l'employé avise son employeur de toute modification de la durée de ce congé au moins quatre semaines avant la nouvelle date de la fin du congé.</p> <p>Si l'employé ne fournit pas un préavis suffisant, l'employeur peut retarder le retour au travail pour une période d'au plus quatre semaines à compter du moment où l'employé l'informe de la date de la fin du congé.</p> <p>À la fin du congé, l'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans son poste antérieur ou, s'il ne peut le faire pour un motif valable, dans un poste comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.</p> <p>L'employeur ne peut changer une condition de travail d'un employé ou d'une employée sans son consentement écrit ou mettre fin à son emploi.</p> <p>L'employeur, qui reçoit un avis d'un employé en application du paragraphe 32.1 (3) et qui est d'avis que le fait d'accorder ce congé à l'employé causerait une contrainte excessive à l'employeur, peut demander à l'agent des normes d'emploi d'être exempté de l'exigence d'accorder le congé.</p>

Absences des salariés réservistes : Nunavut LNE, art. 39.9 à 39.13

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
Six mois consécutifs	Non spécifiée	<p>L'employé doit 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.</p> <p>Sur demande de l'employeur, l'employé doit fournir un document approuvé par le chef d'état-major de la Défense ou, à défaut, un document de son commandant, confirmant qu'il doit prendre part à une opération ou autre activité lui donnant droit au congé.</p> <p>Cette preuve doit être fournie dans les trois semaines suivant le début du congé, sauf motif valable.</p>	<p>Opération au Canada ou à l'étranger désignée par le ministre de la Défense ou le Chef d'état-major de la Défense, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement.</p> <p>Activité prévue par règlement (aucune n'est prévue à ce jour).</p> <p>Entraînement annuel durant la période prévue par règlement ou, à défaut, durant une période d'au plus quinze jours.</p> <p>Période pendant laquelle le réserviste reçoit l'instruction, se soumet à l'obligation de service légitime ou se soumet à l'obligation de prêter main-forte au pouvoir civil en application de la <i>Loi sur la Défense Nationale</i>.</p> <p>Période pendant laquelle le réserviste suit des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablit d'un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de son service dans le cadre des opérations ou autres activités énumérées.</p>	<p>L'avis fourni avant le congé doit inclure la durée de l'absence. Sauf motif valable, l'employé avise son employeur de toute modification de la durée de ce congé au moins quatre semaines avant la nouvelle date de la fin du congé.</p> <p>Si l'employé ne fournit pas un préavis suffisant, l'employeur peut retarder le retour au travail pour une période d'au plus quatre semaines à compter du moment où l'employé l'informe de la date de la fin du congé.</p> <p>À la fin du congé, l'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans son poste antérieur ou, s'il ne peut le faire pour un motif valable, dans un poste comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.</p> <p>L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui n'est pas en mesure de remplir les fonctions liées au poste antérieur ou à un poste comparable.</p> <p>Les périodes de congé sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté (mais pas pour les autres avantages).</p> <p>Si, pendant la période du congé, le salaire et les avantages du groupe dont l'employé fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il réoccupe comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.</p>

Absences des salariés réservistes : Yukon LNE, art 60.2 à 60.12, art. 114

Admissibilité	Durée maximale	Préavis à l'employeur	Opérations admissibles	Réintégration
Six mois consécutifs	Non spécifiée	<p>L'employé doit 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.</p> <p>Sur demande de l'employeur, l'employé doit fournir un document approuvé par le chef d'état-major de la Défense ou, à défaut, un document de son commandant, confirmant qu'il doit prendre part à une opération ou autre activité lui donnant droit au congé.</p> <p>Cette preuve doit être fournie dans les trois semaines suivant le début du congé, sauf motif valable.</p>	<p>Opération au Canada ou à l'étranger désignée par le ministre de la Défense ou le Chef d'état-major de la Défense, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement.</p> <p>Activité prévue par règlement (aucune n'est prévue à ce jour).</p> <p>Entraînement annuel durant la période prévue par règlement ou, à défaut, durant une période d'au plus quinze jours.</p> <p>Période pendant laquelle le réserviste reçoit l'instruction, se soumet à l'obligation de service légitime ou se soumet à l'obligation de prêter main-forte au pouvoir civil en application de la <i>Loi sur la Défense Nationale</i>.</p> <p>Période pendant laquelle le réserviste suit des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablit d'un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de son service dans le cadre des opérations ou autres activités énumérées.</p>	<p>L'avis fourni avant le congé doit inclure la durée de l'absence. Sauf motif valable, l'employé avise son employeur de toute modification de la durée de ce congé au moins quatre semaines avant la nouvelle date de la fin du congé.</p> <p>Si l'employé ne fournit pas un préavis suffisant, l'employeur peut retarder le retour au travail pour une période d'au plus quatre semaines à compter du moment où l'employé l'informe de la date de la fin du congé.</p> <p>À la fin du congé, l'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans son poste antérieur ou, s'il ne peut le faire pour un motif valable, dans un poste comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.</p> <p>L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui n'est pas en mesure de remplir les fonctions liées au poste antérieur ou à un poste comparable.</p> <p>Les périodes de congé sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté (mais pas pour les autres avantages).</p> <p>Si, pendant la période du congé, le salaire et les avantages du groupe dont l'employé fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il réoccupe comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.</p>