

TOUS LES TYPES DE CONGÉS

PRÉVUS À LA CONVENTION

COLLECTIVE S3 (CSQ) 2023-2028

ET AUX ARRANGEMENTS LOCAUX

DU PERSONNEL DE SOUTIEN

Le Centre de services accorde à chaque personne salariée qui y a droit, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées, les congés spéciaux suivants :

- A) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- B) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, sœur, de son enfant : le jour de l'événement. S'il s'agit du mariage de l'enfant du conjoint ou de la conjointe, il s'agit d'un congé sans traitement tel que stipulé à la *Loi sur les normes du travail*.

Dans tous les cas de congés pour décès; s'il n'y a aucune cérémonie, le congé doit être pris à compter de la date du décès.

L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la salariée ou le salarié a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

Dans le cas d'un processus de fin de vie ou d'aide médicale à mourir, la salariée ou le salarié qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès.

- C) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès; si la salariée ou le salarié prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

Pour les salariés(es) temporaires dont l'embauche est de moins de 6 mois, n'ayant pas droit aux avantages sociaux tel que les congés spéciaux : En cas de décès de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint n'habitant pas sous le même toit, la salariée ou le salarié doit pouvoir bénéficier d'un minimum de deux (2) jours de travail sans perte de traitement, conformément à la *Loi sur les normes du travail*.

Le décès de l'ex-conjointe ou ex-conjoint : La journée des funérailles à la condition que le salarié y assiste : trois (3) jours s'il y a des enfants mineurs issus de l'union avec la personne décédée.

- D) le décès de ses père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès; si la salariée ou le salarié prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

- E) le décès de l'enfant mineur de la conjointe ou du conjoint lorsque cet enfant n'habite pas sous le même toit, ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille ou les père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit fils, petite-fille de sa conjointe ou de son conjoint : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès; si la salariée ou le salarié prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

En cas de décès de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint n'habitant pas sous le même toit, la salariée ou le salarié doit pouvoir bénéficier d'un minimum de deux (2) jours de congé sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1);

Dans tous les cas de décès, si la cérémonie a lieu à plus de 240 km du domicile, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle et si la cérémonie a lieu à plus de 480 km du domicile, elle aura droit à deux (2) journées additionnelles.

- F) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année financière (1^{er} juillet au 30 juin);

Les congés pour force majeure :

- G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre qui obligent une personne salariée à s'absenter de son travail **ou pour les motifs suivants :**

- I. **Lorsque sa présence est expressément requise auprès d'un membre de sa famille immédiate**, à l'exception des enfants, pour des raisons de santé et de sécurité (maladie ou accident grave attesté d'un certificat médical).
- II. **Dans le cas des enfants**, pour les raisons prévues à la clause 5-4.53 (*enfant mineur qui a des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade dont l'état nécessite la présence de la personne salariée*)
- III. Un **accident d'automobile** dont elle est victime : une demie (1/2) journée, soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une (1) journée par année.
- IV. Sa **présence en cour de justice** dans une cause où elle est partie, le temps requis et ce, pour un maximum d'une (1) journée.

- V. Le bris du système de chauffage exigeant une réparation d'urgence, une demie (1/2) journée soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une (1) journée par année.
- VI. L'exercice d'un mandat d'**exécuteur(trice) testamentaire**.
- VII. Un rendez-vous chez le **médecin spécialiste*** pour elle ou un membre de sa famille immédiate (*père, mère, conjoint, votre enfant ou celui de son conjoint, et ce tant qu'ils sont aux études et que leur adresse principale est la vôtre*) en vue d'un examen, de tests médicaux ou d'un traitement.

* **Le Collège des médecins du Québec reconnaît 35 spécialités :**

- Anatomopathologie
- Anesthésiologie
- Biochimie médicale
- Cardiologie
- Chirurgie cardiaque
- Chirurgie générale
- Chirurgie orthopédique
- Chirurgie plastique
- Dermatologie
- Endocrinologie
- Gastro-entérologie
- Génétique médicale
- Gériatrie
- Hématologie
- Immunologie clinique et allergie
- Médecine d'urgence
- Médecine interne
- Médecine nucléaire
- Microbiologie médicale et infectiologie
- Néphrologie
- Neurochirurgie
- Neurologie
- Obstétrique-gynécologie
- Oncologie médicale
- Ophtalmologie
- Oto-rhino-laryngologie
- Pédiatrie
- Physiatrie
- Pneumologie
- Psychiatrie
- Radiologie diagnostique
- Radio-oncologie
- Rhumatologie
- Santé communautaire
- Urologie

- H) Lorsque la personne salariée est **appelé comme témoin ou juré** dans une cause ou elle n'est pas partie.
- I) Lorsque la personne salariée subit des **examens officiels d'admission** ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère.
- J) **Sur l'ordre de la Direction de santé publique**, lorsqu'elle est mise en quarantaine par la suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement.
- K) À la demande du Centre de services, lorsqu'elle subit un **examen médical** supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

L) Lors de la **fermeture temporaire d'un établissement** (ex : tempête de neige, bris d'aqueduc, etc.)

M) Lors d'un **jour chômé et payé**.
(13 jours chômés, fériés et payés + 4 jours chômés et payés additionnels entre Noël et le jour de l'An pour permettre une période de dix (10) jours de congés consécutifs lors de la période des Fêtes.)

Confédération
Fête du Travail
Fête de l'Action de grâces
Veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël

1^{er} Jour chômé additionnel
2^e Jour chômé additionnel
Veille du Jour de l'An
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
3^e Jour chômé additionnel

4^e Jour chômé additionnel
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête des Patriotes
Fête nationale des Québécois

Si un jour chômé, férié et payés coïncide avec une période de vacances de la personne salariée, celle-ci est prolongée d'autant.

Autres congés rémunérés :

Pour les personnes salariées travaillant pour une période prévue de moins de 6 mois et qui ne bénéficient d'aucune banque de congés, la *Loi sur les normes du travail* accorde à ces personnes (si elles détiennent 3 mois de service continu), deux (2) journées sans perte de salaire pour l'un des motifs suivants :

- En cas de maladie ou d'accident non lié au travail;
- Obligations familiales liées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou l'enfant de son conjoint ou sa conjointe;
- Obligations familiales à titre de proche aidant;
- Décès d'un proche (conjoint, conjointe, enfant, l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, père, mère, frère, sœur);
- Violence conjugale ou à caractère sexuel ou d'un acte criminel;
- Don d'organe ou de tissus.

N) **Banque de congé de maladie:** 7 jours par année ou au prorata si à temps partiel ou si cyclique. Utilisation d'un maximum de deux (2) journées de maladie pour motif d'affaire personnelle qui peuvent être prises en demie (1/2) journée.

O) **Congés pour raisons familiales ou parentales :**

Le régime de congés devient applicable en regard d'un parent ou de toute personne pour laquelle la salariée ou le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions.

Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* :

« En outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. »

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles:

- 1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- 2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- 3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- 4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- 5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

- P) **Banque de journée de maladie non-monnayable** : six (6) journées lors de la première année de service d'une personne salariée.
- Q) **Assurance salaire** en cas d'invalidité, rémunération équivalente à 85 % du salaire la première année et à 66 % la deuxième année.
- R) **Vacances** : 20 jours par année financière ou au prorata du service actif.
- S) **Droits parentaux** : Congés de maternité, paternité et d'adoption.
(Complication de grossesse, suivi périnatal, interruption de grossesse avant terme)
- T) **Congé autofinancés** (congé sabbatique à traitement différé)

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat) et % de rémunération			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Les divers congés sans traitement :

- A) Congé jusqu'à concurrence de dix (10) journée par année, pour remplir les **obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation** de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou de toute personne pour laquelle la salariée ou le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté

par une ou un professionnel de la santé. Ces journées peuvent être fractionnées en demi (1/2) journée si le Centre de services y consent.

Les journées seront d'abord prises dans la banque de journée de maladie, le cas échéant, jusqu'à concurrence de six (6) journées, la balance des absences sera sans traitement.

- B) Lorsque la personne salariée doit **suivre son conjoint** dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement et ce pour une période n'excédant pas douze (12) mois.
- C) **Congé pour étude** dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution reconnue par le Ministère (pour une période n'excédant pas douze (12) mois).
- D) **Congé pour un motif personnel** lorsque la personne salariée justifie au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

Le Centre de services n'est pas tenu d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié à la fois par bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, ce congé pour ou durant la même période; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même, le Centre de services peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.

- E) Lorsque la personne salariée est **atteinte d'une maladie prolongée** attestée par un billet médical, le Centre de services accorde un congé pour le reste de l'année financière déjà commencée. Ce congé peut excéder l'année financière déjà commencée pour permettre un congé d'au moins six (6) mois.
- F) **Programme de réduction du temps de travail** (ne peut excéder 20 % de la semaine ou de l'année)
- G) Prolongation sans traitement des congés de maternité, de paternité et d'adoption.**
- H) **Lorsque l'enfant mineur a des difficultés** de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée.
- I) Un congé sans traitement découlant de la *Loi sur les normes du travail*, allant jusqu'à 104 semaines lors du suicide du conjoint ou conjointe, père, mère, frère sœur ou lors de la disparition de leur enfant mineur. Durant leur absence, le lien d'emploi est protégé.
- J) Modalité d'application pour la mise à la retraite de façon progressive. (Minimum de 14 heures par semaine de prestation de travail effective.)