

SYNTHÈSE

Octroi des congés au personnel
et du travail à domicile sous
toutes ses formes



Préambule et objectifs

La conciliation travail et vie personnelle suscite de nombreux avantages, tel que la mobilisation, l'attraction, la rétention du personnel et même l'augmentation de la productivité chez certains employés. Lorsque la fonction et le service le permettent, il est donc encouragé d'être en position d'ouverture* face aux demandes de congé et de travail à domicile sous toutes ses formes liées à la conciliation travail et vie personnelle. Il s'agit d'une pratique de gestion qui permet d'être à l'écoute, soutenir les employés et donc de gérer en proximité. Ce document synthèse permet d'avoir une vue d'ensemble sur les types de congés, d'en connaître les distinctions, les conditions d'admissibilité, les principes et les modalités afin d'encadrer l'utilisation.

L'équipe des ressources humaines est disponible pour soutenir les gestionnaires à réfléchir sur l'intégration de pratiques de gestion qui favorisent l'équilibre travail et vie personnelle chez les employés du CISSS des Laurentides.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	Congé pour responsabilité parentale/familiale (Art. 27.07 FIQ)	Aucune restriction à la convention collective	10 jours sans solde par année. Une journée peut être fractionnée si l'employeur y consent. Aucune obligation à fractionner une journée.	Accessible à tous.	L'employé(e) doit aviser le plus tôt possible. Pour obligations reliées : ➤ à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. ➤ en raison de l'état de santé de : • Conjoint • Père • Mère • Frère • Sœur • Un des grands-parents Au choix du TC : Ces journées peuvent être déduites de la banque congé-maladie ou non.	Aucun	Le salarié doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise de ces congés. Le salarié qui s'absente régulièrement pour un enfant mineur sera rencontré afin de voir avec lui les moyens qui pourraient être pris pour limiter la prise de ce type de congé. En cas de doute, une pièce justificative pourra être demandée.	Obligation d'accorder ce congé. Pour le TC qui utilise sa banque de maladie pour ce congé : ➤ Code MRP à l'horaire. Pour TC n'utilisant pas sa banque de maladie et pour TPR ou TPO : ➤ Code ARP à l'horaire.
	Congé pour motif personnel (Art. 23.29 FIQ)	3 jours / année Du 1 ^{er} décembre au 31 novembre de l'année suivante	Pris séparément.	S'adresse aux TC, mais accessible à tous.	À même la banque de maladie pour les TC. Ces journées peuvent être anticipées, sauf entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'entente entre les parties.	24 h à l'avance. Dans le cas d'un surplus de personnel dans le centre d'activités, le préavis de 24 h ne s'applique pas.	L'employeur ne peut refuser sans motif valable. Ce congé ne peut être supérieur à 3 jours par année entre le 1 ^{er} décembre et le 31 novembre de l'année suivante. Avant d'accorder ce congé, il importe de vérifier si les congés ont déjà été pris.	Il faut un motif valable pour refuser : ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	Congé pour mariage ou union civile (Art. 27.09 et 17.14 FIQ)	Aucune restriction dans la convention collective.	1 semaine avec solde (incluant la date du mariage). 1 semaine sans solde.	Accessible à tous. <i>Pour la personne salariée à temps partiel, la semaine avec solde est rémunérée au prorata du nombre de jour de travail prévus sur l'assignation, incluant, le cas échéant, le nombre de jours au poste détenu si elle n'a pas quitté son poste pour l'assignation.</i>	Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.	4 semaines à l'avance	Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.	Obligation d'accorder ce congé.
	Congé sans solde pour décès d'un proche (prolongation du congé décès rémunéré) (Art. 27.08 FIQ) (Art. 79.8 à 79.15 LNT)	Aucune restriction dans la convention collective.	104 semaines	Dans le cas du : ➤ décès de son enfant mineur; ➤ décès par suicide du conjoint, de l'enfant majeur, du père ou de la mère de la personne salariée.	La personne salariée peut s'absenter du travail <u>sans salaire</u> jusqu'à 104 semaines à compter de la date du décès.	Aucun	Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé. Une demande écrite et une preuve de décès seront exigées.	Obligation d'accorder le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	Congé sans solde à la suite d'un décès résultant d'un acte criminel (LNT 79.12)	Aucune restriction dans la convention collective.	104 semaines	Dans le cas du décès résultant d'un acte criminel de son conjoint ou de son enfant.	<p>La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date.</p> <p>Si l'employeur y consent, la personne salariée peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente. (Loi sur les normes du travail /article 79.15).</p>	Aucun	Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.	Obligation d'accorder le congé.
	Congé sans solde pour disparition de son enfant mineur (Art. 27.08 FIQ) (Art. 79.8 à 79.15 LNT)	Aucune restriction dans la convention collective.	104 semaines	Dans le cas de la disparition de son enfant mineur.	La personne salariée peut s'absenter du travail <u>sans salaire</u> jusqu'à 104 semaines à compter de la disparition.	Aucun	<p>Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé.</p> <p>Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.</p> <p>Si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.</p>	Obligation d'accorder le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	<p>Congé sans solde pour compassion (Art. 27.07 et 27.08 FIQ) (Art. 79.6. et 79.7 à 79.15 LNT)</p>	1 fois / an	Entre 16 et 36 semaines / 12 mois	<p><u>16 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant pour cause de maladie grave ou de grave accident.</p> <p><u>36 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant, lorsque cette personne est un enfant mineur, pour cause de maladie grave ou de grave accident.</p> <p><u>27 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant en raison d'une grave maladie, potentiellement mortelle.</p>	<p><u>La notion de parent se définit comme suit :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ l'enfant, le conjoint, 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; ➤ une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint; ➤ un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil; ➤ le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint; ➤ la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire; ➤ 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. De même, le salarié qui agit comme proche aidant peut se prévaloir de ces absences s'il détient l'attestation d'un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions. 	Aucun	<p>Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé.</p> <p>Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.</p>	<p>Obligation d'accorder le congé.</p>

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique (Art. 17.05 FIQ)	Aucune restriction dans la convention collective	12 mois* * Après entente avec l'Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.	Établissements reconnus : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord; ➤ CLSC Naskapi. ➤ Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James. ➤ Centre de santé Tulattavik de l'Ungava; ➤ Centre de santé Inuulitsivik. ➤ Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James. 		30 jours à l'avance Retour sur préavis de 30 jours. Reprend son poste sur préavis de 30 jours.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite et des pièces justificatives (contrat de travail) seront exigées.	Aucune obligation d'accorder ce congé ou sa prolongation, mais fortement recommandé.
	Congé sans solde 4 semaines et moins (Art. 17.09 FIQ)	1 fois / année	Quatre (4) semaines et moins par année	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir deux (2) ans de service dans l'établissement 	Divisible (2 ou 4 périodes d'au moins une semaine)	30 jours à l'avance	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite est exigée. L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.	Aucune obligation d'accorder ce congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	Congé sans solde plus de 4 semaines (Art. 17.09 et 17.10 FIQ) (Art. 22.29B FIQ)	1 fois / 4 ans	52 semaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un poste ➤ Avoir quatre (4) ans de service dans l'établissement 		<p>60 jours à l'avance en y précisant la durée</p> <p>Retour sur préavis de 30 jours. À défaut, réputé avoir démissionné à la date du début du congé.</p> <p>Retour anticipé sur préavis de 30 jours.</p>	<p>Après entente avec l'employeur.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.</p>	Aucune obligation d'accorder ce congé.
	Congé partiel sans solde (Art. 17.12 FIQ)	fois / 2 ans	2 mois à 52 semaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être une personne salariée à temps complet ➤ Avoir deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril 	<p><u>Prestation de travail minimale :</u> 2 jours / semaine ou 4 jours / quinzaine</p> <p>Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée.</p>	<p>30 jours à l'avance en y précisant la durée</p>	<p>Après entente avec l'employeur.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>Aucune obligation à ce que la journée de congé soit toujours la même. Journée de congé établie en fonction des besoins du service.</p> <p>Si la salariée obtient un nouveau poste, son congé cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.</p>	<p>Il faut un motif valable pour refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer. <p>Aucune obligation d'accorder la prolongation.</p>

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner (Art. 17.02 et 17.03 FIQ)	1 fois / 4 ans	Maximum de douze (12) mois* *Prolongation possible (12 mois) après entente avec l'Employeur.	➤ Avoir un (1) an de service dans l'établissement.	La salariée peut s'inscrire sur la liste de disponibilité pour la période de congé scolaire estivale, de la semaine de relâche scolaire et de la période des fêtes du 15 décembre au 15 janvier.	30 jours à l'avance Retour sur préavis de 30 jours. À défaut, réputé avoir démissionné à la date du début du congé. Retour anticipé sur préavis de 30 jours.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite et des pièces justificatives (contrat de travail) seront exigées. Si la salariée obtient un nouveau poste pendant le congé, son congé cesse au moment de son entrée en fonction (maximum 30 jours de sa nomination) dans le nouveau poste.	Aucune obligation d'accorder ce congé ou sa prolongation.
	Congé sans solde ou partiel sans solde pour études (Art. 17.04 et 17.05 FIQ)	Aucune restriction à la convention collective	<u>Congé sans solde complet :</u> 1 session d'études (renouvelable pour chacune des sessions d'études et ce, sur une période n'excédant pas 36 mois.) <u>Congé sans solde partiel :</u> Diminution du nombre de jours de travail par deux semaines pour une durée n'excédant pas 36 mois.	➤ Poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers ou cardiorespiratoires ➤ Avoir six (6) mois* de service dans l'établissement * La salariée qui, lors de son embauche, poursuit un programme d'études, peut présenter une demande à l'Employeur pour être éligible à ce congé partiel sans solde sans avoir complété six (6) mois de service. À cette fin, la salariée doit informer l'Employeur de son intention de poursuivre un tel programme, lorsque ce dernier le lui demande lors de son embauche.	Jours de travail ou de disponibilité par 2 semaines : <u>Études à temps partiel :</u> ➤ Entre 4 et 8 jours de travail par 2 semaines, dont 1 FDS sur 2 <u>Études à temps complet :</u> ➤ Entre 2 et 4 jours de travail par 2 semaines, dont 1 FDS sur 2 Ou ➤ Aucune disponibilité	30 jours à l'avance Retour sur préavis de 30 jours. À défaut, réputé avoir démissionné à la date du début du congé. Retour anticipé sur préavis de 30 jours.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite et des pièces justificatives (horaire de cours/preuve de paiement) seront exigées. Si la salariée obtient un nouveau poste pendant le congé, son congé cesse au moment de son entrée en fonction (maximum 30 jours de sa nomination) dans le nouveau poste. À sa demande ou à la demande de l'Employeur, la salariée reprend son poste ou s'inscrit sur la liste de disponibilité pour la période de congé scolaire estivale, de la semaine de relâche scolaire et de la période des fêtes du 15 décembre au 15 janvier, à moins que ses études ne soient pas interrompues.	Aucune obligation d'accorder ce congé ou sa prolongation, mais le CISSS encourage la poursuite des études. Un congé pourrait être refusé pour les motifs suivants : ➤ Enjeu pour la sécurité des patients faute de personnel suffisant si le congé est accordé ➤ Enjeu sur l'équipe si le salarié doit être retiré de la liste de garde lors du congé ➤ Impossibilité d'aménager l'horaire de travail pour favoriser le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	Congé sans solde pour reprise d'examen (Art. 17.06 FIQ)	Aucune restriction à la convention collective	1 journée* *Prolongation d'une semaine possible	Aucune	<p><u>1 journée</u> : pour se présenter à un (1) ou des examen(s) relatif(s) à sa profession.</p> <p><u>Prolongation d'une semaine</u> : pour se préparer à un (1) ou des examen(s) relatif(s) à sa profession.</p>	30 jours à l'avance	<p>Après entente avec l'employeur quant aux dates.</p> <p>Une demande écrite sera exigée.</p>	<p>Obligation d'accorder la journée de congé (jour de l'examen).</p> <p>Aucune obligation d'accorder la prolongation, mais le CISSS encourage la poursuite des études.</p>
	Congé sans solde pour fonction civique (préélectoral) (Art. 17.07 FIQ)	Aucune restriction à la convention collective	30 jours		30 jours précédant la date de l'élection	15 jours à l'avance	<p>Une demande écrite sera exigée.</p> <p>Si elle n'est pas élue, la salariée reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.</p>	Obligation d'accorder ce congé.
	Congé sans solde pour fonction civique (préélectoral) (Art. 17.08 FIQ)	Aucune restriction à la convention collective	Durée du mandat	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Congé sans solde complet</u> : mandat exigeant une pleine disponibilité ➤ <u>Congé sans solde partiel</u> : mandat n'exigeant pas une pleine disponibilité 	La salariée doit, huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.	<p>Aucun préavis pour la demande.</p> <p>Retour sur préavis de 8 jours suivant la fin du mandat. À défaut, réputé avoir démissionné à la date du début du congé.</p> <p>Retour anticipé sur préavis de 30 jours.</p>	<p>Une demande écrite sera exigée.</p> <p>La personne salariée doit reprendre le travail dans les 30 jours suivant la fin de son mandat.</p>	Obligation d'accorder ce congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	Congé partiel sans solde par échange de poste (Art. 17.11 FIQ)	1 fois / année	2 mois à 52 semaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être une personne salariée à temps complet ➤ Avoir un (1) an de service dans l'établissement 	La salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel et à la condition que les salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.	30 jours à l'avance	<p>Une demande écrite sera exigée.</p> <p>Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.</p>	<p>Il faut un motif valable pour refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.
	Congé sans solde pour aide humanitaire (Art. 17.13 FIQ)	Aucune restriction à la convention collective	90 jours	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir deux (2) ans de service dans l'établissement 	Pour participer à une œuvre humanitaire à l'étranger au sein d'un organisme internationalement reconnu. Cette œuvre humanitaire doit viser à soutenir ou assister des groupes en détresse ou prodiguer des soins et services de santé et services sociaux auprès d'une population en grande difficulté et ce, dans le cadre de sa profession.	<p>30 jours à l'avance en y précisant la durée</p> <p>Retour sur préavis de 30 jours. À défaut, réputé avoir démissionné à la date du début du congé.</p>	<p>Après entente avec l'employeur.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.</p>	<p>Aucune obligation d'accorder ce congé.</p> <p>Possibilité de refuser un retour anticipé.</p>
	Congé de Pré-retraite (Art. 17.15 FIQ)	Aucune restriction à la convention collective.	Jusqu'à la date effective de la retraite.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet; ➤ Avoir soixante (60) ans. 	En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par quinzaine, prestation minimale de trois (3) jours par semaine exigée.	<p>30 jours à l'avance en y précisant le nombre de jour de travail par semaine.</p>	<p>Après entente avec l'employeur.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>*Attention! Il ne s'agit pas d'une retraite progressive, mais d'un congé sans solde partiel en fonction de l'âge.</p>	<p>Aucune obligation d'accorder ce congé.</p>

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	Congé sans solde pour ouvrir une ressource intermédiaire ou une ressource de type familial (RTF) (Art. 17.16 FIQ)	Aucune restriction dans la convention collective.	1 an	Accessible à tous		Retour anticipé sur préavis de 30 jours.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite est exigée.	Aucune obligation d'accorder ce congé. Une fois débuté, un retour anticipé ne peut être refusé si fait dans les délais.
	Retraite progressive (Art. 24 FIQ)	1 seule demande par salarié. S'il y met fin, il ne pourra plus y avoir droit jusqu'à sa retraite.	Pour une période minimale de 12 mois et maximale de 60 mois.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un poste à temps complet ou d'un poste à temps partiel dont l'équivalent temps complet est supérieur à 4 jours par quinzaine; ➤ Être admissible à une rente de retraite avec ou sans réduction au terme de l'entente. 	<p>Considéré comme salarié à temps partiel.</p> <p>Obligation de prendre sa retraite à l'issu du congé.</p> <p>Doit travailler sur une base annuelle au moins 40 % d'un temps complet et au plus 90 % d'un temps complet.</p> <p><u>À la signature de l'entente :</u> L'aménagement et le % de la prestation de travail peut varier durant l'entente (<i>la retraite progressive pourrait être variable d'une semaine à l'autre ou d'une période à l'autre</i>).</p> <p>De plus, en cours d'entente, peut convenir de modifier le % de la prestation de travail et l'aménagement de l'horaire convenu initialement.</p>	90 jours à l'avance Si veut cesser la retraite progressive avant le terme pour prendre sa retraite, préavis de 4 mois exigé pour assurer les prestations au moment de sa retraite.	Après entente avec l'employeur en tenant compte des besoins du service. Une demande écrite est exigée. Aucune obligation à ce que la journée de congé (établie en fonction des besoins du service) soit toujours la même. Lors de mutation volontaire, le salarié et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification. À défaut d'accord, l'entente prend fin.	Aucune obligation d'accorder ce congé, mais fortement recommandé. Les besoins du service peuvent justifier un refus. Autres motifs valables : <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
FIQ	Congé à traitement différé (Art. 18 FIQ)	Aucune restriction à la convention	<p>Durée de participation au régime de 2, 3, 4 ou 5 ans (au choix de la personne salariée).</p> <p>La durée du régime, incluant les prolongations, ne peut excéder sept (7) ans.</p> <p>La durée du congé peut être de 6 à 12 mois consécutifs et ne peut être interrompue pour quelque motif que ce soit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être détenteur d'un poste; ➤ Avoir complété deux (2) ans de service. <p>Sur demande écrite en précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Durée de participation au régime; ➤ Durée du congé; ➤ Moment de la prise du congé. <p>Pour bénéficier du régime, la personne doit demeurer en service pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.</p>	<p>Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date de début du régime. À défaut, il y a bris de contrat.</p> <p>Le salarié à temps partiel ne peut prendre son congé qu'à la fin du régime.</p> <p>Ne doit pas être en invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.</p>	Aucune restriction à la convention collective.	<p>Après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>Doit être consigné sous forme de contrat.</p>	<p>Il faut un motif valable pour refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer. <p><i>Note : Dans le cas où le congé est pris en fin de régime, celui-ci peut difficilement être refusé puisque suffisamment de temps pour planifier le remplacement et/ou l'organisation des services.</i></p>

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
CSN	Congé pour responsabilité parentale/familiale (Art. 25.08 CSN)	10 journées / année	10 jours sans solde par année. Une journée peut être fractionnée si l'employeur y consent. Aucune obligation à fractionner une journée.	Aucune	Accessible à tous. Doit aviser le plus tôt possible. Pour obligations reliées : ➤ à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. ➤ en raison de l'état de santé de : <ul style="list-style-type: none"> • Conjoint • Père • Mère • Frère • Sœur • Un des grands-parents Au choix du TC : Ces journées peuvent être déduites de la banque congé-maladie ou non.	Aucun	Le salarié doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise de ces congés. Le salarié qui s'absente régulièrement pour un enfant mineur sera rencontré afin de voir avec lui les moyens qui pourraient être pris pour limiter la prise de ce type de congé. En cas de doute, une pièce justificative pourra être demandée.	Obligation d'accorder ce congé Pour le TC qui utilise sa banque de maladie pour ce congé : ➤ Code MRP à l'horaire. Pour TC n'utilisant pas sa banque de maladie et pour TPR ou TPO : ➤ Code ARP à l'horaire.
	Congé pour motif personnel (Art. 23.29 CSN)	3 jours / année du 1 ^{er} décembre au 31 novembre de l'année suivante	Pris séparément.	S'adresse aux TC, mais accessible à tous.	À même la banque de maladie pour les TC. Ces journées peuvent être anticipées, sauf entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'entente entre les parties.	24 h à l'avance. Dans le cas d'un surplus de personnel dans le centre d'activités, le préavis de 24 h ne s'applique pas.	L'employeur ne peut refuser sans motif valable. Ce congé ne peut être supérieur à 3 jours par année entre le 1 ^{er} décembre et le 31 novembre de l'année suivante. Avant d'accorder ce congé, il importe de vérifier si les congés ont déjà été pris.	Il faut un motif valable pour refuser : <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
CSN	Congé pour mariage ou union civile (Art. 25.06 et 12.06 CSN)	Aucune restriction dans la convention collective.	1 semaine avec solde (incluant la date du mariage). 1 semaine sans solde*. *Doit être demandée en même temps que la semaine avec solde.	Accessible à tous. <i>Pour la personne salariée à temps partiel, la semaine avec solde est rémunérée au prorata du nombre de jour de travail prévus sur l'assignation, incluant, le cas échéant, le nombre de jours au poste détenu si elle n'a pas quitté son poste pour l'assignation.</i>		4 semaines à l'avance	Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées. La semaine sans solde doit être demandée en même temps que la semaine avec solde.	Obligation d'accorder ce congé.
	Congé sans solde pour décès d'un proche (prolongation du congé décès rémunéré) (Art. 25.09 CSN) (Art. 79.8 à 79.15 LNT)	N/A	104 semaines	Dans le cas du : ➤ décès de son enfant mineur; ➤ décès par suicide du conjoint, de l'enfant majeur, du père ou de la mère de la personne salariée.	La personne salariée peut s'absenter du travail <u>sans salaire</u> jusqu'à 104 semaines à compter de la date du décès.	Aucun	Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé. Une demande écrite et une preuve de décès seront exigées.	Obligation d'accorder le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
CSN	Congé sans solde à la suite d'un décès résultant d'un acte criminel (LNT 79.12)	N/A	104 semaines	Dans le cas du décès résultant d'un acte criminel de son conjoint ou de son enfant.	La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente. (Loi sur les normes du travail /article 79.15).	Aucun	Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.	Obligation d'accorder le congé.
	Congé sans solde pour disparition de son enfant mineur (Art. 25.09 CSN) (Art. 79.8 à 79.15 LNT)	N/A	104 semaines	Dans le cas de la disparition de son enfant mineur.	La personne salariée peut s'absenter du travail <u>sans salaire</u> jusqu'à 104 semaines à compter de la disparition.	Aucun	<p>Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé.</p> <p>Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.</p> <p>Si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.</p>	Obligation d'accorder le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
CSN	<p>Congé sans solde pour compassion (Art. 25.09 CSN) (Art. 79.6. et 79.7 à 79.15 LNT)</p>	1 fois / an	Entre 16 et 36 semaines / 12 mois	<p><u>16 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant pour cause de maladie grave ou de grave accident.</p> <p><u>36 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant, lorsque cette personne est un enfant mineur, pour cause de maladie grave ou de grave accident.</p> <p><u>27 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant en raison d'une grave maladie, potentiellement mortelle.</p>	<p><u>La notion de parent se définit comme suit :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ l'enfant, le conjoint, 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; ➤ une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint; ➤ un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil; ➤ le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint; ➤ la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire; ➤ 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. De même, le salarié qui agit comme proche aidant peut se prévaloir de ces absences s'il détient l'attestation d'un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions. 	Aucun	<p>Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé.</p> <p>Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.</p>	<p>Obligation d'accorder le congé.</p>

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
CSN	Congé sans solde pour couvrir dans un établissement nordique (Art. 18.05 CSN)	Aucune restriction dans la convention collective	12 mois* * Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.	Établissements reconnus : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord; ➤ CLSC Naskapi. ➤ Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James. ➤ Centre de santé Tulattavik de l'Ungava; ➤ Centre de santé Inuulitsivik. ➤ Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James. 		30 jours à l'avance Retour sur préavis de 30 jours.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite et des pièces justificatives (contrat de travail) seront exigées.	Aucune obligation d'accorder ce congé ou sa prolongation, mais fortement recommandé.
	Congé sans solde 4 semaines et moins (Art. 12.01 CSN)	1 fois / année	Quatre (4) semaines et moins par année	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir un (1) an de service dans l'établissement 	Divisible (2 ou 4 périodes d'au moins une semaine). En dehors de la période de congé annuel.	4 semaines à l'avance	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite est exigée.	Aucune obligation d'accorder ce congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
CSN	Congé sans solde plus de 4 semaines (Art. 12.02 CSN)	1 fois / 5 ans	52 semaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir cinq (5) ans de service dans l'établissement 		<p>60 jours à l'avance en y précisant la durée</p> <p>Retour sur préavis de 30 jours. À défaut, réputé avoir démissionné à la date du début du congé.</p> <p>Retour anticipé sur préavis de 30 jours.</p>	<p>Après entente avec l'employeur.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>L'Employeur doit donner sa réponse par écrit trente (30) jours avant la date effective du congé.</p>	Aucune obligation d'accorder ce congé.
	Congé partiel sans solde (Art. 12.03 CSN)	Aucune restriction dans la convention collective	2 mois à 52 semaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être une personne salariée à temps complet ➤ Avoir un (1) an de service dans l'établissement au 30 avril 	<p>Prestation de travail minimale : 3 jours / semaine ou 6 jours / quinzaine</p> <p>Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée.</p>	<p>30 jours à l'avance en y précisant la durée</p>	<p>Après entente avec l'employeur.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>Aucune obligation à ce que la journée de congé soit toujours la même. Journée de congé établie en fonction des besoins du service.</p> <p>Si la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.</p>	<p>Il faut un motif valable pour refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
CSN	Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner (Art. 12.08 CSN)	Aucune restriction dans la convention collective.	Maximum de douze (12) mois* * <i>Prolongation possible (12 mois) après entente avec l'Employeur.</i>	➤ Avoir un (1) an de service dans l'établissement.	La nature de l'enseignement doit être spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.	30 jours à l'avance Retour ou retour anticipé sur préavis de 30 jours.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite et des pièces justificatives (contrat de travail) seront exigées.	Aucune obligation d'accorder ce congé ou sa prolongation.
	Récupération scolaire et congé sans solde ou partiel sans solde pour études (Art. 12.07 CSN)	Aucune restriction dans la convention collective	12 mois* * <i>Si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde ou du partiel sans solde, la personne salariée obtient une extension de son congé sans solde pour la durée normale des études entreprises à temps complet et pour un délai maximal de trente-six (36) mois.</i>	➤ Poursuivre des études reliées aux titres d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ou aux fins de récupération scolaire; ➤ Avoir un (1) an de service dans l'établissement.	Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire visant à permettre à la personne salariée qui les suit, l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur, du Loisir et du Sport du Québec. Jours de travail ou de disponibilité par 2 semaines : <u>Études à TP :</u> ➤ Entre 4 et 8 jours de travail par 2 semaines, dont 1 FDS sur 2 <u>Études à TC :</u> ➤ Entre 2 et 4 jours de travail par 2 semaines, dont 1 FDS sur 2 OU ➤ Aucune disponibilité	30 jours à l'avance Retour sur préavis de 30 jours. À défaut, réputé avoir démissionné à la date du début du congé. Retour anticipé sur préavis de 30 jours.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite et des pièces justificatives (horaire de cours/preuve de paiement) seront exigées. La personne salariée qui obtient ce congé doit s'inscrire sur la liste de rappel pour la période de congé scolaire estivale, la période du 15 décembre au 15 janvier et la semaine de relâche scolaire à moins que ses études ne soient pas interrompues.	Aucune obligation d'accorder ce congé ou sa prolongation, mais le CISSS encourage la poursuite des études. Un congé pourrait être refusé pour les motifs suivants : ➤ Enjeu pour la sécurité des patients faute de personnel suffisant si le congé est accordé ➤ Enjeu sur l'équipe si le salarié doit être retiré de la liste de garde lors du congé ➤ Impossibilité d'aménager l'horaire de travail pour favoriser le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
CSN	Congé sans solde pour fonction civique (Art. 12.05 CSN)	Aucune restriction à la convention collective	<p><u>Préélectoral</u> : 30 jours</p> <p><u>Postélectoral</u> : Durée de son mandat</p>	<p><u>Postélectoral</u> :</p> <p><i>Congé sans solde complet</i> : mandat exigeant une pleine disponibilité</p> <p><i>Congé sans solde partiel</i> : mandat n'exigeant pas une pleine disponibilité</p>	Préélectoral : 30 jours précédant la date de l'élection	<p>Aucun</p> <p>Retour sur préavis de 30 jours.</p>	Une demande écrite sera exigée.	Obligation d'accorder ce congé.
	Congé partiel sans solde par échange de poste (Art. 12.04 CSN)	1 fois / année	2 mois à 52 semaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être une personne salariée à temps complet ➤ Avoir un (1) an de service dans l'établissement.* <p><i>* Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée.</i></p>	La salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel et à la condition que les salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.	4 semaines à l'avance	<p>Une demande écrite sera exigée.</p> <p>Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.</p>	<p>Il faut un motif valable pour refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
CSN	Retraite progressive (Art. 24 CSN)	<p>1 seule demande par salarié</p> <p>S'il y met fin, il ne pourra plus y avoir droit jusqu'à sa retraite</p>	<p>Pour une période minimale de 12 mois et maximale de 60 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un poste à temps complet ou d'un poste à temps partiel dont l'équivalent temps complet est supérieur à 4 jours par quinzaine ➤ Être admissible à une rente de retraite avec ou sans réduction au terme de l'entente. 	<p>Considéré comme salarié à temps partiel</p> <p>Obligation de prendre sa retraite à l'issu du congé</p> <p>Doit travailler sur une base annuelle au moins 40 % d'un temps complet et au plus 90 % d'un temps complet.</p> <p>À la signature de l'entente : l'aménagement et le % de la prestation de travail peut varier durant l'entente (la retraite progressive pourrait être variable d'une semaine à l'autre ou d'une période à l'autre).</p> <p>De plus, en cours d'entente peut convenir de modifier le % de la prestation de travail et l'aménagement de l'horaire convenu initialement.</p> <p>Lors de mutation volontaire, le salarié et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification. À défaut d'accord, l'entente prend fin.</p>	<p>90 jours à l'avance</p> <p>Si veut cesser la retraite progressive avant le terme pour prendre sa retraite, préavis de 4 mois exigé pour assurer les prestations au moment de sa retraite.</p>	<p>Après entente avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>Aucune obligation à ce que la journée de congé soit toujours la même. Journée de congé établie en fonction des besoins du service</p>	<p>Aucune obligation d'accorder ce congé, mais fortement recommandé.</p> <p>Les besoins du service peuvent justifier un refus.</p> <p>Autres motifs valables :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
CSN	Congé à traitement différé (Art. 34 CSN)	Aucune restriction à la convention	<p>Durée de participation au régime de 2, 3, 4 ou 5 ans (au choix de la personne salariée)</p> <p>La durée du régime, incluant les prolongations, ne peut excéder sept (7) ans.</p> <p>La durée du congé peut être de 6 à 12 mois consécutifs et ne peut être interrompue pour quelque motif que ce soit.</p> <p>Peut se prévaloir du régime de 3, 4 ou 5 mois lorsque vise à permettre la poursuite des études à temps complet dans un établissement reconnu au sens de la Loi sur le revenu (statuts Canada). Par contre, dans ce cas, le congé doit être pris dans les 3, 4 et 5 derniers mois du régime.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être détenteur d'un poste ➤ Avoir complété deux (2) ans de service ➤ Sur demande écrite en précisant : <ul style="list-style-type: none"> • Durée de participation au régime • Durée du congé; • Moment de la prise du congé. <p>Pour bénéficier du régime, la personne doit demeurer en service pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.</p>	<p>Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date de début du régime. À défaut, il y a bris de contrat.</p> <p>Le salarié à temps partiel ne peut prendre son congé qu'à la fin du régime.</p> <p>Ne doit pas être en invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.</p>	Aucune restriction à la convention collective.	<p>Après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>Doit être consigné sous forme de contrat.</p>	<p>Il faut un motif valable pour refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer. <p><i>Note : Dans le cas où le congé est pris en fin de régime, celui-ci peut difficilement être refusé puisque suffisamment de temps pour planifier le remplacement et/ou l'organisation des services.</i></p>

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Congé pour responsabilité parentale/familiale (Art. 24.10 APTS)	10 journées / année	10 jours sans solde par année. Une journée peut être fractionnée si l'employeur y consent. Aucune obligation à fractionner une journée.	Aucune	Accessible à tous. Doit aviser le plus tôt possible. Pour obligations liées : à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. en raison de l'état de santé de : Conjoint Père Mère Frère Sœur Un des grands-parents Au choix du TC : Ces journées peuvent être déduites de la banque congé-maladie ou non.	Aucun	Le salarié doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise de ces congés. Le salarié qui s'absente régulièrement pour un enfant mineur sera rencontré afin de voir avec lui les moyens qui pourraient être pris pour limiter la prise de ce type de congé. En cas de doute, une pièce justificative pourra être demandée.	Obligation d'accorder le congé Pour le TC qui utilise sa banque de maladie pour ce congé : Code MRP à l'horaire. Pour TC n'utilisant pas sa banque de maladie et pour TPR ou TPO : Code ARP à l'horaire.
	Congé pour motif personnel (Art. 30.31 APTS)	3 jours / année du 1 ^{er} décembre au 31 novembre de l'année suivante	Pris séparément.	S'adresse aux TC, mais accessible à tous.	À même la banque de maladie pour les TC. Ces journées peuvent être anticipées, sauf entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente entre les parties.	24 h à l'avance. Dans le cas d'un surplus de personnel dans le centre d'activités, le préavis de 24 h ne s'applique pas.	L'employeur ne peut refuser sans motif valable. Ce congé ne peut être supérieur à 3 jours par année entre le 1 ^{er} décembre et le 31 novembre de l'année suivante. Avant d'accorder ce congé, il importe de vérifier si les congés ont déjà été pris.	Il faut un motif valable pour refuser : ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Congé pour mariage ou union civile (Art. 24.07 et Art. 412.01 APTS)	Aucune restriction dans la convention collective.	1 semaine avec solde (incluant la date du mariage). 1 semaine sans solde*. *Doit être demandée en même temps que la semaine avec solde.	Accessible à tous. <i>Pour la personne salariée à temps partiel, la semaine avec solde est rémunérée au prorata du nombre de jour de travail prévus sur l'assignation, incluant, le cas échéant, le nombre de jours au poste détenu si elle n'a pas quitté son poste pour l'assignation.</i>	La personne salariée peut accoler cette semaine supplémentaire sans solde à l'intérieur de la période normale de congé annuel. Toutefois, elle ne doit pas avoir pour effet de ne pas permettre à une personne salariée d'un même service de bénéficier du congé annuel auquel elle aurait eu droit.	4 semaines à l'avance	Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.	Obligation d'accorder ce congé sauf dans le cas de la semaine sans solde demandé en période normale de congé annuel.
	Congé sans solde pour décès d'un proche (prolongation du congé décès rémunéré) (Art. 24.11 APTS) (Art. 79.8 à 79.15 LNT)	N/A	104 semaines	Dans le cas du : ➤ décès de son enfant mineur; ➤ décès par suicide du conjoint, de l'enfant majeur, du père ou de la mère de la personne salariée.	La personne salariée peut s'absenter du travail <u>sans salaire</u> jusqu'à 104 semaines à compter de la date du décès.	Aucun	Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé. Une demande écrite et une preuve de décès seront exigées.	Obligation d'accorder le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Congé sans solde à la suite d'un décès résultant d'un acte criminel (LNT 79.12)	N/A	104 semaines	Dans le cas du décès résultant d'un acte criminel de son conjoint ou de son enfant.	La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente. (Loi sur les normes du travail /article 79.15).	Aucun	Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.	Obligation d'accorder le congé.
	Congé sans solde pour disparition de son enfant mineur (Art. 24.11 APTS) (Art. 79.8 à 79.15 LNT)	N/A	104 semaines	Dans le cas de la disparition de son enfant mineur.	La personne salariée peut s'absenter du travail <u>sans salaire</u> jusqu'à 104 semaines à compter de la disparition.	Aucun	<p>Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé.</p> <p>Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.</p> <p>Si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.</p>	Obligation d'accorder le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	<p>Congé sans solde pour compassion (Art. 24.11 APTS) (Art. 79.6. et 79.7 à 79.15 LNT)</p>	1 fois / an	Entre 16 et 36 semaines / 12 mois	<p><u>16 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant pour cause de maladie grave ou de grave accident.</p> <p><u>36 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant, lorsque cette personne est un enfant mineur, pour cause de maladie grave ou de grave accident.</p> <p><u>27 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant en raison d'une grave maladie, potentiellement mortelle.</p>	<p><u>La notion de parent se définit comme suit :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ l'enfant, le conjoint, 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; ➤ une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint; ➤ un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil; ➤ le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint; ➤ la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire; ➤ 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. De même, le salarié qui agit comme proche aidant peut se prévaloir de ces absences s'il détient l'attestation d'un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions. 	Aucun	<p>Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé.</p> <p>Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.</p>	<p>Obligation d'accorder le congé.</p>

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique (Art. 26.06 APTS)	Aucune restriction dans la convention collective	12 mois* * Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.	<p>Établissements reconnus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord; ➤ CLSC Naskapi. ➤ Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James. ➤ Centre de santé Tulattavik de l'Ungava; ➤ Centre de santé Inuulitsivik. ➤ Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James. 	En tout temps, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur d'origine, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.	30 jours à l'avance Retour sur préavis de 30 jours.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite et des pièces justificatives (contrat de travail) seront exigées.	Aucune obligation d'accorder ce congé ou sa prolongation, mais fortement recommandé.
	Congé sans solde 4 semaines et moins (Art. 412.07 APTS)	1 fois / année	Quatre (4) semaines et moins par année	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir un (1) an de service dans l'établissement 	Divisible en 4 périodes d'au moins une semaine.	30 jours à l'avance	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite est exigée.	Aucune obligation d'accorder ce congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Congés pour motifs spéciaux (Art. 412.08 APTS)	1 fois / année	Quatre (4) semaines et moins par année <i>*Prolongation possible 13 mois selon les motifs</i>	Motifs visés : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Séparation ou divorce ➤ Décès ou disparition d'une personne visée à l'article 24.01 ➤ Agir comme proche aidant ➤ Lors d'un sinistre 	Plusieurs modalités sont applicables selon le motif évoqué, De ce fait, veuillez-vous référer à votre partenaire RH pour les modalités applicables à la demande qui vous est adressée.	Dans les plus brefs délais		Aucune
	Congé sans solde plus de 4 semaines (Art. 412.09 APTS)	1 fois / 4 ans	4 semaines et d'un maximum de 52 semaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir quatre (4) ans de service dans l'établissement 		60 jours à l'avance en y précisant la durée Retour sur préavis de 30 jours. À défaut, réputé avoir démissionné à la date du début du congé. Retour anticipé sur préavis de 30 jours.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite est exigée. L'Employeur doit donner sa réponse par écrit trente (30) jours avant la date effective du congé.	Aucune obligation d'accorder ce congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Congé partiel sans solde (Art. 412.11 APTS)	Aucune restriction dans la convention collective	2 mois à 52 semaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être une personne salariée à temps complet ➤ Avoir deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril 	<p>Prestation de travail minimale : 2 jours / semaine</p> <p>Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée.</p>	60 jours à l'avance en y précisant la durée	<p>Après entente avec l'employeur.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>L'Employeur doit donner sa réponse par écrit trente (30) jours avant la date effective du congé.</p> <p>Aucune obligation à ce que la journée de congé soit toujours la même. Journée de congé établie en fonction des besoins du service.</p> <p>Si la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.</p>	<p>Il faut un motif valable pour refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner (Art. 412.02 APTS)	Une fois à tous les cinq (5) ans suivant la demande de prolongation s'il y a lieu.	Maximum de douze (12) mois* <i>*Prolongation possible (12 mois) après entente avec l'Employeur.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir un (1) an de service dans l'établissement. ➤ Doit enseigner dans une discipline reliée à sa profession. 	<p>La nature de l'enseignement doit être spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour un sans solde complet, la personne salariée doit enseigner à TC. <ul style="list-style-type: none"> • Pendant ce congé, la personne salariée doit, si besoin, se rendre disponible sur la liste de disponibilité durant les semaines pour lesquelles ses activités d'enseignement sont interrompues. ➤ Pour un sans solde partiel, la personne salariée doit s'entendre avec son supérieur quant au nombre de jours de congé 	<p>60 jours à l'avance ou si dans l'impossibilité de le faire, dans les plus brefs délais.</p> <p>Retour ou retour anticipé sur préavis de 30 jours.</p>	<p>Après entente avec l'employeur.</p> <p>Une demande écrite et des pièces justificatives (contrat de travail) seront exigées.</p>	<p>Aucune obligation d'accorder ce congé ou sa prolongation.</p> <p>Si la demande est faite dans le délai de 60 jours, l'Employeur doit répondre au minimum 30 jours préalablement à la date du congé demandé.</p>

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Congé sans solde ou partiel sans solde pour études (Art. 412.03 APTS)	Aucune restriction dans la convention collective	Durée maximale de 24 mois * Si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde ou du partiel sans solde, une entente de prolongation doit être faite avec la partie syndicale pour la durée totale du programme.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Poursuivre des études relative à sa profession; ➤ Avoir un (1) an de service dans l'établissement. 		60 jours à l'avance Retour sur préavis de 30 jours. À défaut, réputé avoir démissionné à la date du début du congé.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite et des pièces justificatives (horaire de cours/preuve de paiement) seront exigées. La personne salariée qui obtient ce congé peut ou doit, à la demande de l'Employeur, se rendre disponible sur la liste de disponibilité durant les semaines pour lesquelles ses études sont interrompues	<p>Aucune obligation d'accorder ce congé ou sa prolongation, mais le CISSS encourage la poursuite des études.</p> <p>Un congé pourrait être refusé pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Enjeu pour la sécurité des patients faute de personnel suffisant si le congé est accordé ➤ Enjeu sur l'équipe si le salarié doit être retiré de la liste de garde lors du congé ➤ Impossibilité d'aménager l'horaire de travail pour favoriser le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Congé sans solde pour reprise d'examen (Art. 412.04 APTS)	Aucune restriction dans la convention collective	Durée maximale de 30 jours.	Accordé pour se préparer et se présenter à une ou des reprises d'examens relatives à ses études.		Dans les plus brefs délais		Aucune obligation d'accorder ce congé mais le CISSS encourage la poursuite des études.
	Congé sans solde ou partiel sans solde pour fonction civique (préélectoral) (Art. 412.05 APTS)	Aucune restriction à la convention collective	<u>Préélectoral</u> : 30 jours		Préélectoral : 30 jours précédant la date de l'élection	15 jours à l'avance	Une demande écrite sera exigée.	Obligation d'accorder ce congé.
	Congé sans solde pour fonction civique (post-électoral) (Art. 412.06 APTS)	Aucune restriction à la convention collective	<u>Postélectoral</u> : Durée de son mandat	<u>Postélectoral</u> : <i>Congé sans solde complet</i> : mandat exigeant une pleine disponibilité <i>Congé sans solde partiel</i> : mandat n'exigeant pas une pleine disponibilité		Doit aviser l'Employeur au plus tard 8 jours après l'expiration de son mandat de son intention de reprendre le travail dans les 30 jours.		Obligation d'accorder ce congé

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Retraite progressive (Art. 41 APTS)	1 seule demande par salarié S'il y met fin, il ne pourra plus y avoir droit jusqu'à sa retraite	Pour une période minimale de 12 mois et maximale de 60 mois	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un poste à temps complet ou d'un poste à temps partiel dont l'équivalent temps complet est supérieur à 4 jours par quinzaine ➤ Être admissible à une rente de retraite avec ou sans réduction au terme de l'entente. 	<p>Considéré comme salarié à temps partiel</p> <p>Obligation de prendre sa retraite à l'issu du congé</p> <p>Doit travailler sur une base annuelle au moins 40 % d'un temps complet et au plus 90 % d'un temps complet.</p> <p>À la signature de l'entente : l'aménagement et le % de la prestation de travail peut varier durant l'entente (la retraite progressive pourrait être variable d'une semaine à l'autre ou d'une période à l'autre).</p> <p>De plus, en cours d'entente peut convenir de modifier le % de la prestation de travail et l'aménagement de l'horaire convenu initialement.</p> <p>Lors de mutation volontaire, le salarié et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification. À défaut d'accord, l'entente prend fin.</p>	<p>90 jours à l'avance</p> <p>Si veut cesser la retraite progressive avant le terme pour prendre sa retraite, préavis de 4 mois exigé pour assurer les prestations au moment de sa retraite.</p>	<p>Après entente avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>Aucune obligation à ce que la journée de congé soit toujours la même. Journée de congé établie en fonction des besoins du service</p>	<p>Aucune obligation d'accorder ce congé, mais fortement recommandé.</p> <p>Les besoins du service peuvent justifier un refus.</p> <p>Autres motifs valables :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
APTS	Congé à traitement différé (Art. 27 APTS)	Aucune restriction à la convention	<p>Durée de participation au régime de 2, 3, 4 ou 5 ans (au choix de la personne salariée)</p> <p>La durée du régime, incluant les prolongations, ne peut excéder sept (7) ans.</p> <p>La durée du congé peut être de 6 à 12 mois consécutifs et ne peut être interrompue pour quelque motif que ce soit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être détenteur d'un poste ➤ Avoir complété deux (2) ans de service ➤ Sur demande écrite en précisant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durée de participation au régime ▪ Durée du congé; ▪ Moment de la prise du congé. <p>Pour bénéficier du régime, la personne doit demeurer en service pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.</p>	<p>Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date de début du régime. À défaut, il y a bris de contrat.</p> <p>Le salarié à temps partiel ne peut prendre son congé qu'à la fin du régime.</p> <p>Ne doit pas être en invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.</p>	Aucune restriction à la convention collective.	<p>Après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>Doit être consigné sous forme de contrat.</p>	<p>Il faut un motif valable pour refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer. <p><i>Note :</i> Dans le cas où le congé est pris en fin de régime, celui-ci peut difficilement être refusé puisque suffisamment de temps pour planifier le remplacement et/ou l'organisation des services.</p>

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
SNS	Congé pour responsabilité parentale/familiale (Art. 24.08 SNS)	10 journées / année	10 jours sans solde par année. Une journée peut être fractionnée si l'employeur y consent. Aucune obligation à fractionner une journée.	Aucune	Accessible à tous. Doit aviser le plus tôt possible. Pour obligations reliées : <ul style="list-style-type: none"> à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. en raison de l'état de santé de : <ul style="list-style-type: none"> Conjoint Père Mère Frère Sœur Un des grands-parents Au choix du TC : Ces journées peuvent être déduites de la banque congé-maladie ou non.	Aucun	Le salarié doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise de ces congés. Le salarié qui s'absente régulièrement pour un enfant mineur sera rencontré afin de voir avec lui les moyens qui pourraient être pris pour limiter la prise de ce type de congé. En cas de doute, une pièce justificative pourra être demandée.	Pour le TC qui utilise sa banque de maladie pour ce congé : ➤ Code MRP à l'horaire. Pour TC n'utilisant pas sa banque de maladie et pour TPR ou TPO : ➤ Code ARP à l'horaire.
	Congé pour motif personnel (Art. 9.29 SNS)	3 jours / année du 1 ^{er} décembre au 31 novembre de l'année suivante	Pris séparément.	S'adresse aux TC, mais accessible à tous.	À même la banque de maladie pour les TC.	24 h à l'avance.	L'employeur ne peut refuser sans motif valable.	Il faut un motif valable pour refuser : <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
SNS	Congé pour mariage ou union civile (Art. 24.06 SNS)	Aucune restriction	1 semaine avec solde (incluant la date du mariage).	Accessible à tous. <i>Pour la personne salariée à temps partiel, la semaine avec solde est rémunérée au prorata du nombre de jour de travail prévus sur l'assignation, incluant, le cas échéant, le nombre de jours au poste détenu si elle n'a pas quitté son poste pour l'assignation.</i>		4 semaines à l'avance	Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.	Obligation d'accorder ce congé.
	Congé sans solde pour prendre soins d'un proche (Art. 12.03 SNS))	N/A	6 mois			2 semaines à l'avance		
	Congé sans solde à la suite d'un décès résultant d'un acte criminel (LNT 79.12)	N/A	104 semaines	Dans le cas du décès résultant d'un acte criminel de son conjoint ou de son enfant.	La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente. (Loi sur les normes du travail /article 79.15).	Aucun	Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.	Obligation d'accorder le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
SNS	Congé sans solde pour disparition de son enfant mineur (Art. 79.8 à 79.15 LNT)	N/A	104 semaines	Dans le cas de la disparition de son enfant mineur.	La personne salariée peut s'absenter du travail <u>sans salaire</u> jusqu'à 104 semaines à compter de la disparition.	Aucun	<p>Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé.</p> <p>Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.</p> <p>Si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.</p>	Obligation d'accorder le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
SNS	Congé sans solde pour compassion (Art. 79.6. et 79.7 à 79.15 LNT)	1 fois / an	Entre 16 et 36 semaines / 12 mois	<p><u>16 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant pour cause de maladie grave ou de grave accident.</p> <p><u>36 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant, lorsque cette personne est un enfant mineur, pour cause de maladie grave ou de grave accident.</p> <p><u>27 semaines sans solde</u> : présence de la personne salariée requise auprès d'un parent ou d'un proche-aidant en raison d'une grave maladie, potentiellement mortelle.</p>	<p><u>La notion de parent se définit comme suit :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ l'enfant, le conjoint, 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; ➤ une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint; ➤ un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil; ➤ le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint; ➤ la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire; ➤ 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. De même, le salarié qui agit comme proche aidant peut se prévaloir de ces absences s'il détient l'attestation d'un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions. 	Aucun	<p>Considérant la nature du congé, aucun préavis n'est demandé.</p> <p>Une demande écrite et des pièces justificatives seront exigées.</p>	Obligation d'accorder le congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
SNS	Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique (Art. 6.09 SNS)	Aucune restriction dans la convention collective	12 mois* * Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.	Établissements reconnus : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord; ➤ CLSC Naskapi. ➤ Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James. ➤ Centre de santé Tulattavik de l'Ungava; ➤ Centre de santé Inuulitsivik. ➤ Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James. 		30 jours à l'avance Retour sur préavis de 30 jours.	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite et des pièces justificatives (contrat de travail) seront exigées.	Aucune obligation d'accorder ce congé ou sa prolongation.
	Congé sans solde 4 semaines et moins (Art. 12.01 SNS)	1 fois / année	Quatre (4) semaines et moins par année	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir deux (2) ans de service dans l'établissement 	Divisible en 4 périodes d'au moins une semaine.	4 semaines à l'avance	Après entente avec l'employeur. Une demande écrite est exigée.	Aucune obligation d'accorder ce congé.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
SNS	Congé sans solde plus de 4 semaines (Art. 12.02 SNS)	1 fois / 5 ans	52 semaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir cinq (5) ans de service dans l'établissement 		<p>30 jours à l'avance en y précisant la durée</p> <p>Retour sur préavis de 30 jours. À défaut, réputé avoir démissionné à la date du début du congé.</p> <p>Retour anticipé sur préavis de 30 jours.</p>	<p>Après entente avec l'employeur.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>L'Employeur doit donner sa réponse par écrit trente (30) jours avant la date effective du congé.</p>	Aucune obligation d'accorder ce congé.
	Congé partiel sans solde (Art. 12.05 SNS)	1 fois / 4 ans	2 mois à 52 semaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être une personne salariée à temps complet ➤ Avoir deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril 	<p>Prestation de travail minimale : 2 jours par semaine.</p> <p>Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée.</p>	<p>30 jours à l'avance en y précisant la durée</p>	<p>Après entente avec l'employeur.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>Aucune obligation à ce que la journée de congé soit toujours la même. Journée de congé établie en fonction des besoins du service.</p> <p>Si la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.</p>	<p>Il faut un motif valable pour refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
SNS	Retraite progressive (Art. 10.01 SNS)	<p>1 seule demande par salarié</p> <p>S'il y met fin, il ne pourra plus y avoir droit jusqu'à sa retraite</p>	<p>Pour une période minimale de 12 mois et maximale de 60 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un poste à temps complet ou d'un poste à temps partiel dont l'équivalent temps complet est supérieur à 4 jours par quinzaine ➤ Être admissible à une rente de retraite avec ou sans réduction au terme de l'entente. 	<p>Considéré comme salarié à temps partiel</p> <p>Obligation de prendre sa retraite à l'issu du congé</p> <p>Doit travailler sur une base annuelle au moins 40 % d'un temps complet et au plus 90 % d'un temps complet.</p> <p>À la signature de l'entente : l'aménagement et le % de la prestation de travail peut varier durant l'entente (la retraite progressive pourrait être variable d'une semaine à l'autre ou d'une période à l'autre).</p> <p>De plus, en cours d'entente peut convenir de modifier le % de la prestation de travail et l'aménagement de l'horaire convenu initialement.</p> <p>Lors de mutation volontaire, le salarié et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification. À défaut d'accord, l'entente prend fin.</p>	<p>90 jours à l'avance</p> <p>Si veut cesser la retraite progressive avant le terme pour prendre sa retraite, préavis de 4 mois exigé pour assurer les prestations au moment de sa retraite.</p>	<p>Après entente avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>Aucune obligation à ce que la journée de congé soit toujours la même. Journée de congé établie en fonction des besoins du service</p>	<p>Aucune obligation d'accorder ce congé.</p> <p>Les besoins du service peuvent justifier un refus.</p> <p>Autres motifs valables :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer.

Syndic	Type de congés	Fréquence	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé
SNS	Congé à traitement différé (Art. 23.01 SNS)	Aucune restriction à la convention	<p>Durée de participation au régime de 2, 3, 4 ou 5 ans (au choix de la personne salariée) La durée du régime, incluant les prolongations, ne peut excéder sept (7) ans.</p> <p>La durée du congé peut être de 6 à 12 mois consécutifs et ne peut être interrompue pour quelque motif que ce soit.</p> <p>Peut se prévaloir du régime de 3, 4 ou 5 mois lorsque vise à permettre la poursuite des études à temps complet dans un établissement reconnu au sens de la Loi sur le revenu (statuts Canada). Par contre, dans ce cas, le congé doit être pris dans les 3, 4 et 5 derniers mois du régime.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être détenteur d'un poste ➤ Avoir complété deux (2) ans de service ➤ Sur demande écrite en précisant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durée de participation au régime ▪ Durée du congé; ▪ Moment de la prise du congé. <p>Pour bénéficier du régime, la personne doit demeurer en service pour une durée au moins équivalent à celle de son congé.</p>	<p>Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date de début du régime. À défaut, il y a bris de contrat.</p> <p>Le salarié à temps partiel ne peut prendre son congé qu'à la fin du régime.</p> <p>Ne doit pas être en invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.</p>	Aucune restriction à la convention collective.	<p>Après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.</p> <p>Une demande écrite est exigée.</p> <p>Doit être consigné sous forme de contrat.</p>	<p>Il faut un motif valable pour refuser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incapacité de remplacer vs autres absences qu'on ne peut refuser (maternité, férié, etc.); ➤ besoins du service; ➤ recours au TS pour remplacer. <p><i>Note : Dans le cas où le congé est pris en fin de régime, celui-ci peut difficilement être refusé puisque suffisamment de temps pour planifier le remplacement et/ou l'organisation des services.</i></p>

Types de travail	Définition	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé <i>*Position d'ouverture du gestionnaire est encouragée</i>
<p>Télétravail</p> <p>L'employé effectue en grande partie ou la totalité de ses tâches dans un lieu extérieur à son bureau traditionnel.</p>	<p>Politique sur la gestion du télétravail (POL 2018 DPACQ 046)</p> <p>Un régime de travail souple selon lequel les membres du personnel ont l'autorisation d'effectuer en grande partie ou la totalité de leurs tâches dans un lieu extérieur à leur bureau traditionnel, au moyen de technologies de communication dans le cadre de son contrat de travail.</p> <p>Exemple de cas type :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Un employé qui effectue de la transcription de la maison durant tout son quart de travail. ➤ Un employé qui effectue des soins à domicile et qui effectue tout son travail administratif à la maison. 	<p>Selon entente avec l'employé.</p> <p>Peut mettre fin à l'entente si elle ne répond plus au besoin du service, de l'employé ou si le rendement de l'employé est affecté.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le CISSS préconise le déploiement de télétravailleurs par secteur. ➤ Il n'y a aucun critère conventionné d'admissibilité (ex. : années de service, délai de demande) ; ➤ La prestation de télétravail doit pouvoir se mesurer par des résultats; ➤ L'employé doit être à l'aise avec les outils technologiques; ➤ L'employé doit avoir accès à son domicile à une connexion Internet haute vitesse; ➤ La nature du poste et le contenu des tâches à accomplir doivent pouvoir être compatibles avec le télétravail; ➤ L'atteinte des standards de performance attendus (gestion par résultats); ➤ L'état du dossier administratif ou disciplinaire de l'employé; ➤ L'état de l'appréciation de la contribution de l'employé. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'employé doit remplir le formulaire d'intérêt au télétravail. <p>Toute demande doit être approuvée de façon écrite par le supérieur immédiat et la direction concernée</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Procéder à l'achat de matériel informatique auprès de la DRILL (coûts assumés par la direction qui le déploie) 	<p>Aucun préavis si le supérieur immédiat et la direction ont autorisé le déploiement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyser l'Impact sur la qualité et la sécurité des services rendus à la clientèle; ➤ Analyser l'Impact sur la performance clinique attendue dans le service (directions concernées) ➤ Déterminer le niveau de présence minimale requise au bureau; ➤ Évaluer les coûts. ➤ Tenir compte du bon fonctionnement de l'équipe, du transfert de connaissances et de compétences ainsi que de la performance individuelle et globale du service. ➤ Les diverses lois, normes, politiques et procédures en vigueur continuent de s'appliquer aux télétravailleurs. ➤ Une attention particulière doit être portée sur les règles relatives à la sécurité de l'information. ➤ Dans l'optique de maintenir le lien d'équipe, une certaine proportion du travail doit s'exécuter sur le lieu de travail désigné (rencontre d'équipe, rencontre avec le gestionnaire, etc.). ➤ Les obligations légales du CISSS en matière de santé et sécurité du travail sont applicables lors du télétravail. ➤ Le port d'attache demeure le lieu de travail désigné. Le télétravailleur peut y utiliser sur réservation un bureau disponible, sans poste de travail réservé. ➤ Le télétravailleur bénéficie des mêmes conditions d'emploi et dispositions prévues à l'intérieur de la convention collective. 	<p>Le télétravail n'est pas un droit conféré au personnel.</p> <p>La participation au télétravail est facultative, c'est-à-dire qu'aucun membre du personnel ne peut être tenu au télétravail.</p>

Types de travail	Définition	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé <i>*Position d'ouverture du gestionnaire est encouragée</i>
<p>Travail à domicile régulier</p> <p>Définition du terme régulier : « Qui est soumis à un rythme constant; continu; uniforme. Qui se produit à moments fixes également espacés. » Définition du Petit Larousse</p>	<p>La possibilité d'effectuer les tâches habituellement faites sur les lieux du travail, à domicile de façon régulière.</p> <p>Exemple de cas type :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Un vendredi par mois, le travailleur social travaille à la maison pour effectuer la rédaction de rapports d'intervention. ➤ Dans un contexte de bureau à aire ouverte, l'employé procède à la rédaction à son domicile tous les mercredis. ➤ L'employé est responsable d'un projet spécial. Les tâches rattachées au projet spécial sont réalisées à domicile. 	<p>Selon entente avec l'employé.</p> <p>Peut mettre fin à l'entente si elle ne répond plus au besoin du service, de l'employé ou si le rendement de l'employé est affecté.</p>	<p>Il n'y a aucun critère conventionné d'admissibilité (ex. : années de service, délai de demande) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La prestation de Travail à domicile régulier doit pouvoir se mesurer par des résultats; ➤ L'employé doit être à l'aise avec les outils technologiques; ➤ L'employé doit avoir accès à son domicile à une connexion Internet haute vitesse ainsi qu'à un jeton (générique ou personnel) et un ordinateur appartenant au CISSS des Laurentides; ➤ La nature du poste et le contenu des tâches à accomplir doivent pouvoir être compatibles avec le Travail à domicile régulier; ➤ Prendre en considération l'atteinte des standards de performance attendus (gestion par résultats); ➤ Prendre en considération l'état du dossier administratif ou disciplinaire de l'employé; ➤ Prendre en considération l'état de l'appréciation de la contribution de l'employé. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'employé doit faire la demande écrite à son gestionnaire en précisant l'horaire du travail à domicile qui est prévu; ➤ Toute demande doit être approuvée de façon écrite (lettre ou courriel) par le supérieur immédiat; ➤ En cas de refus, le gestionnaire explique par écrit les motifs en se basant sur les conditions d'admissibilité ainsi que les principes de gestion; ➤ Il pourrait être intéressant d'établir une durée déterminée, c'est-à-dire 3 ou 6 mois, auquel cas la demande est révisée avant de poursuivre l'entente. 	<p>4 semaines en précisant l'horaire demandé</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyse de l'impact sur la qualité et la sécurité des services rendus à la clientèle; ➤ Analyse de l'impact sur la performance clinique attendue dans le service (directions concernées) ➤ Déterminer le niveau de présence minimale requise au bureau; ➤ Évaluer les coûts. ➤ Si requis, procéder à l'achat de matériel informatique auprès de la DRILL (coûts assumés par la direction qui le déploie) ➤ Une attention particulière doit être portée sur les règles relatives à la sécurité de l'information La politique relative à la confidentialité ➤ Tenir compte du bon fonctionnement de l'équipe, du transfert de connaissances et de compétences ainsi que de la performance individuelle et globale du service. ➤ Les diverses lois, normes, politiques et procédures en vigueur continuent de s'appliquer aux travailleurs à domicile. ➤ Les obligations légales du CISSS en matière de santé et sécurité du travail sont applicables lors du travail à domicile régulier. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Travail à domicile régulier n'est pas un droit conféré au personnel; ➤ La participation au travail à domicile régulier est facultative, c'est-à-dire qu'aucun membre du personnel ne peut être tenu au travail à domicile régulier.

Types de travail	Définition	Durée	Conditions d'admissibilité	Modalités	Préavis	Principes de gestion	Obligation d'accorder ou non le congé <i>*Position d'ouverture du gestionnaire est encouragée</i>
<p>Travail à domicile ponctuel (peu fréquent, occasionnel)</p>	<p>La possibilité d'effectuer les tâches habituellement faites sur les lieux du travail, à domicile de façon ponctuelle.</p> <p>Définition du terme ponctuel : peu fréquent, occasionnel.</p> <p>Exemple de cas type :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'enfant de l'employé est malade, l'employé travaille de la maison. ➤ L'employé travaille de la maison avant un rendez-vous chez le médecin. ➤ Une tempête de neige empêche le déplacement de l'employé, celui-ci travaillera à la maison. 	<p>Selon entente avec l'employé.</p> <p>Peut mettre fin à l'entente si elle ne répond plus au besoin du service, de l'employé ou si le rendement de l'employé est affecté.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Il n'y a aucun critère conventionné d'admissibilité (ex. : années de service, délai de demande) ; ➤ La prestation de travail à domicile régulier doit pouvoir se mesurer par des résultats; ➤ L'employé doit être à l'aise avec les outils technologiques; ➤ L'employé doit avoir le matériel nécessaire pour effectuer les tâches entendues avec le gestionnaire. ➤ La nature du poste et le contenu des tâches à accomplir doivent pouvoir être compatibles avec le Travail à domicile ponctuel; ➤ Prendre en considération l'atteinte des standards de performance attendus (gestion par résultats); ➤ Prendre en considération l'état du dossier administratif ou disciplinaire de l'employé; ➤ Prendre en considération l'état de l'appréciation de la contribution de l'employé. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'employé doit faire la demande écrite à son gestionnaire en précisant l'horaire du travail à domicile qui est prévu; ➤ Toute demande doit être approuvée de façon écrite (courriel) par le supérieur immédiat; ➤ En cas de refus, le gestionnaire explique par écrit les motifs en se basant sur les conditions d'admissibilité ainsi que les principes de gestion; 	<p>Aucune restriction de préavis.</p> <p>Le travail à domicile ponctuel est conditionnel à l'autorisation du gestionnaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Déterminer avec l'employé quelles seront les tâches réalisées en travail à domicile; ➤ Analyser l'impact sur la qualité et la sécurité des services rendus à la clientèle; ➤ Déterminer le niveau de présence minimale requise au bureau; ➤ Le travail à domicile ponctuel pourrait se faire à partir d'un portable appartenant à l'employeur. ➤ Une attention particulière doit être portée sur les règles relatives à la sécurité de l'information La politique relative à la confidentialité ➤ Les diverses lois, normes, politiques et procédures en vigueur continuent de s'appliquer aux travailleurs à domicile. ➤ Les obligations légales du CISSS en matière de santé et sécurité du travail sont applicables lors du travail à domicile ponctuel. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Travail à domicile ponctuel n'est pas un droit conféré au personnel; ➤ La participation au travail à domicile ponctuel est facultative, c'est-à-dire qu'aucun membre du personnel ne peut être tenu au travail à domicile régulier.



SYNTHÈSE

Octroi des congés au personnel et du travail à domicile
sous toutes ses formes

Octobre 2019

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
des Laurentides

Québec 