

Manuel de l'employé (Non-syndiqué)

Centre de recherche
du CHU de Québec – Université Laval



Version mise à jour avril 2024

ARTICLE 1 Table des matières

ARTICLE 2	Préambule.....	3
ARTICLE 3	Définitions	4
ARTICLE 4	Champ d'application.....	6
ARTICLE 5	Description et affichage des emplois	7
ARTICLE 6	Période de probation	8
ARTICLE 7	Emploi de personnes ayant des liens de parenté	9
ARTICLE 8	Entretien d'appréciation du travail.....	10
ARTICLE 9	Renouvellement d'emploi	11
ARTICLE 10	Licenciement et terminaison d'emploi.....	12
ARTICLE 11	Rémunération.....	13
ARTICLE 12	Horaire de travail.....	14
ARTICLE 13	Temps supplémentaire.....	17
ARTICLE 14	Dépenses inhérentes à la fonction.....	18
ARTICLE 15	Formation et développement des compétences	19
ARTICLE 16	Assurances collectives	20
ARTICLE 17	Vacances	21
ARTICLE 18	Congés fériés au CHU de Québec	22
ARTICLE 19	Congés de maladie ou familiaux.....	23
ARTICLE 20	Congés sociaux.....	25
ARTICLE 21	Congé sans solde.....	26
ARTICLE 22	Droits parentaux.....	28
ARTICLE 23	Régime de retraite.....	47
ARTICLE 24	Programme d'aide aux employés (PAE).....	49

ARTICLE 2 Préambule

Le présent manuel de l'employé a pour objet d'établir les principales conditions de travail et de favoriser les bonnes relations entre l'employeur et les employés non syndiqués ainsi que de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir en milieu de travail.

Le manuel s'inspire des lois et des normes applicables en matière de conditions de travail. L'employeur désire offrir des conditions de travail propres au secteur de la recherche en tenant compte des conditions du marché. Il vise à favoriser le développement professionnel de ses employés. Il est convenu que les employés prendront les moyens pour demeurer compétents.

Pour les fins exclusives, il est convenu que l'utilisation du genre masculin comprend le genre féminin, à moins que le contexte n'indique le contraire.

ARTICLE 3 Définitions

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du manuel de l'employé, les mots, termes et expressions dont la signification est déterminée dans le présent article ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

Activité de recherche

Ensemble des tâches, actions, projets ou programmes d'un ou de plusieurs chercheurs y compris les activités de support à la recherche.

Année financière

L'année financière de l'employeur commence le 1^{er} avril pour se terminer au 31 mars de l'année suivante.

Centre

Centre de recherche du CHU de Québec - Université Laval.

Conjointe ou conjoint

La personne qui, de même sexe ou de sexe différent, est liée par mariage ou une union civile et qui cohabite avec l'employé ; vit maritalement avec l'employé et est le parent avec cet employé d'un enfant né ou à naître ; vit maritalement avec l'employé depuis au moins un an.

Employé

Toute personne détenant un emploi non assujéti à une convention collective au sein du Centre.

Employé à temps complet

Employé non syndiqué qui détient un emploi à temps complet et qui effectue minimalement 35 heures de travail par semaine.

Employé à temps partiel

Employé non syndiqué qui effectue un nombre d'heures de travail inférieur à celui qui est prévu pour le temps complet soit moins de 35 heures.

L'employé à temps partiel ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté par période de douze (12) mois de service.

Emploi

Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches qui lui sont assignées.

Année(s) d'expérience antérieures

Année(s) d'expérience de travail pertinent au titre d'emploi de l'employé que l'employeur pourra reconnaître pour fin exclusive de détermination du salaire de l'employé au moment de son embauche.

Rémunération

La rémunération est constituée du salaire et, le cas échéant, d'un montant supplémentaire.

Service cumulé

Durée du service auprès de l'employeur par un employé depuis le début de son lien d'emploi incluant les périodes de congés rémunérés et les périodes de congés sans rémunération pour motif parental, de maternité ou pour motif d'invalidité, d'accident de travail ou de maladie professionnelle. La durée du service s'exprime en années et en jours de calendrier.

Supérieur hiérarchique

Personne chargée de la supervision de l'employé et à laquelle ce dernier se rapporte. Elle est responsable de toute question liée au travail de l'employé. Pour les équipes de recherche, le supérieur hiérarchique est le chercheur « payeur » et la supervision des tâches peut être attitrée à un supérieur désigné.

ARTICLE 4 Champ d'application

Le présent manuel s'applique à tous les employés non syndiqués œuvrant dans un des établissements du Centre de recherche du CHU de Québec – Université Laval.

Les personnes mentionnées ci-dessous ne sont pas couvertes par le présent manuel :

Les employés et étudiants couverts par une des conventions collectives du Centre, du CHU de Québec – Université Laval, de la Société de gestion du personnel ou de l'Université Laval (auxiliaires de recherche, stagiaires postdoctoraux, professeurs).

ARTICLE 5 **Description et affichage des emplois**

À moins de circonstances particulières, l'affichage est fortement suggéré pour tous les emplois.

L'offre d'emploi est affichée sur le site du Centre et sur différentes plateformes de recrutement pour une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables afin d'attirer les meilleurs candidats.

La description d'un emploi contient les éléments suivants :

- ✓ le nom du supérieur hiérarchique ;
- ✓ le titre du projet (le cas échéant) ;
- ✓ le titre d'emploi auquel l'emploi proposé appartient, le cas échéant ;
- ✓ une description sommaire des tâches ;
- ✓ les qualifications et exigences requises ;
- ✓ l'horaire normal de travail ;
- ✓ le statut d'emploi (temps complet, partiel, temporaire avec contrat renouvelable) et le nombre d'heures ;
- ✓ la durée de l'emploi et la possibilité de prolongation ;
- ✓ toute autre information pertinente.

Pour faire suite à la période d'affichage prévue, le supérieur hiérarchique sélectionne la personne qui, selon lui, répond le mieux aux exigences de l'emploi.

ARTICLE 6 **Période de probation**

Afin de donner aux employés l'occasion de se familiariser avec les exigences de leur nouvel emploi ou leur nouveau poste, la période de probation est de 910 heures de travail à compter de la date d'embauche ou de l'obtention d'un nouveau poste.

Au cours de cette période, ceux-ci seront étroitement supervisés afin de déterminer s'ils possèdent bien les aptitudes, les connaissances, les attitudes et les habitudes de travail nécessaires.

ARTICLE 7 Emploi de personnes ayant des liens de parenté

Le Centre privilégie une gestion équitable et exempte de favoritisme et exerce un jugement conforme aux bonnes pratiques d'affaires quant à l'embauche de personnes ayant des liens de parenté avec leurs employés.

Le Centre de recherche permet l'embauche de personnes qualifiées ayant des liens de parenté avec les employés déjà en place, à condition que l'emploi de la personne ne donne pas lieu à une situation de conflit d'intérêts, qu'elle soit réelle ou perçue comme telle. L'embauche se fait sous réserve de la signature de la déclaration de conflit d'intérêts et de sa transmission au service des ressources humaines du Centre.



ARTICLE 8**Entretien d'appréciation du travail**

L'évaluation est un processus qui vise à s'assurer que le rendement fourni par un employé, ainsi que les résultats de son travail, sont conformes aux attentes et objectifs établis.

Dans une vision d'optimiser la contribution des personnes, le supérieur hiérarchique détermine des objectifs raisonnables, prédéfinis à l'embauche, et voit à ce que l'employé reçoive de la rétroaction sur la qualité de son travail.

À sa demande, l'employé peut rencontrer son supérieur hiérarchique afin de discuter de sa prestation de travail.

Le supérieur hiérarchique veillera à réaliser une évaluation de rendement avec écrits, et ce, de préférence chaque année et de le transmettre au service des ressources humaines pour dépôt au dossier de l'employé. Cet entretien individuel permettra entre autres :

- ✓ De clarifier la mission, les tâches, les responsabilités, les objectifs annuels et les attentes du poste ;
- ✓ De s'accorder un moment privilégié de discussion ;
- ✓ De cerner les souhaits et envies d'évolution de l'employé ;
- ✓ D'évaluer les compétences professionnelles des employés ;
- ✓ De mieux outiller les employés dans leur développement de carrière ;
- ✓ D'éviter les problèmes de perception ;
- ✓ De mieux se comprendre afin de développer une saine collaboration.

ARTICLE 9 Renouvellement d'emploi

Le supérieur hiérarchique avise l'employé de la prolongation de son emploi et demande au service des ressources humaines du Centre de procéder au renouvellement du contrat. Dans ce cas, l'emploi est prolongé, sans affichage, pour la durée déterminée par le supérieur hiérarchique. Un document attestant la prolongation de l'emploi ainsi que la durée est transmis à l'employé.

Dans le cas où l'emploi ne serait pas renouvelé, la procédure de licenciement s'appliquera.

ARTICLE 10 Licenciement et terminaison d'emploi

Licenciement

Le supérieur hiérarchique, peut en cours d'emploi, procéder au licenciement d'un employé en raison, notamment, de :

- ✓ un manque de fonds ;
- ✓ l'impossibilité de poursuivre le projet au même rythme ou fin d'un projet de recherche ;
- ✓ la cessation temporaire du projet de recherche ou du service ;
- ✓ la réorganisation, réorientation ou évolution du projet de recherche ou du service ;
- ✓ du retour anticipé ou non d'un congé parental ou de toute autre absence de l'employé titulaire de l'emploi.

Dans le cas d'une fin d'emploi selon les dispositions évoquées ci-dessus et avant la fin de l'emploi, le supérieur hiérarchique avise l'employé en lui remettant un préavis préparé par les ressources humaines du Centre de recherche en fonction de son service continu :

Délai du préavis	Service continu
Une semaine	Moins d'un an de service continu
Deux semaines	Entre un et cinq ans moins un jour de service continu
Quatre semaines	Entre cinq ans et dix ans moins un jour de service continu
Huit semaines	Dix ans ou plus de service continu

Démission

L'employé qui désire mettre fin à son emploi doit en informer par écrit son supérieur hiérarchique au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue pour son départ.

ARTICLE 11 Rémunération

Les salaires et tous les bénéfices sont versés aux employés selon les procédures en usage chez l'employeur.

L'employé se voit attribuer le salaire auquel il a droit en fonction de son titre d'emploi, des années d'expériences, des besoins du service et de la structure salariale en vigueur chez l'employeur.

ARTICLE 12 Horaire de travail

Le Centre de recherche est une entité au sein de laquelle plusieurs individus, groupes, départements, équipes et services doivent collaborer ensemble pour accomplir leur travail spécifique. Le succès de cette interaction est étroitement lié à la disponibilité des intervenants dans des plages horaires similaires.

La semaine normale de travail d'un employé à temps complet est de 35 heures, du lundi au vendredi. Pour un employé à temps partiel, la semaine de travail comptabilisera moins de 35 heures. Le supérieur hiérarchique détermine les horaires de travail.

Période de repas

Au cours de la journée de travail, l'employé bénéficie d'une période d'un minimum de trente (30) minutes et d'un maximum d'une (1) heure non payée pour le repas du midi.

Horaire flexible – disponibilité au travail

- Tous les employés du service doivent être en poste et disponibles au travail entre 9 h 00 et 15 h 30, à l'exception de la période du diner, où un arrêt obligatoire de 30 à 60 minutes doit être pris.
- Les heures requises pour compléter le temps de la semaine normale et atteindre les 35 heures par semaine sont travaillées sous forme de flexibilité d'horaire en début de matinée et en fin d'après-midi.
- Une personne qui débute sa journée à 9 h 00 le matin devra travailler plus tard en après-midi. L'inverse est également vrai pour une personne qui veut quitter tôt en après-midi : elle devra débiter plutôt le matin.
- Selon les réalités et contraintes des postes, il peut être possible d'accomplir les tâches de notre poste en présentiel ou en télétravail (mode hybride), suite à l'approbation de notre chef de service. Le télétravail reste un privilège et non un droit acquis. Normalement, un employé ne peut être à temps plein en télétravail.
- Selon la réalité du poste et des contraintes du département, le gestionnaire peut exiger un minimum de temps en présentiel.
- En fonction des besoins ponctuels pour le bon fonctionnement du département, ou pour répondre à une situation ou à un événement, les plages horaires pourraient se voir complètement modifiées le temps de répondre à la demande.

- Un employé avec une présence d'horaire variable ou à temps partiel sur un site de service doit communiquer ses disponibilités au préalable.

Horaire malléable condensé – Projet pilote aux employés de Direction de la Recherche

Le Centre de recherche souhaite bonifier son offre aux employés non syndiqués de la Direction du centre de recherche (DR). En plus du maintien des autres programmes existants complémentaire, nous vous proposons la mise en place, sous forme de projet pilote, de l'horaire malléable condensé. Ceci est un complément à l'horaire flexible, mais n'est pas cumulable avec d'autres avantages qui pourraient exister lors de la période estivale.

Définition : Un horaire malléable condensé permet à la personne salariée de travailler toutes les heures prévues à son poste ou à son remplacement à temps complet, mais en les répartissant sur 4,5 jours par semaine.

Date d'application : du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025. Si le projet est concluant, il y a possibilité de reconduire sur une base récurrente les années suivantes..

Employés admissibles : En phase de projet pilote, seulement les employés non syndiqués, et temps plein des équipes de la DR.

Répartition des heures de travail : L'horaire doit être organisé pour que les 35 heures hebdomadaires de travail soient balancées sur 4 jours et demi. Dans une semaine de 5 jours, il pourrait y avoir en exemple, 4 jours avec 7 heures 45 de travail et une 5^e journée avec 4 heures de travail. L'important est que sur la feuille de temps, on doit retrouver le 35 heures REG hebdomadaire répartie en 4,5 journées. Suite à l'approbation par le gestionnaire, la journée de travail allégée, généralement de 4 heures, est à la convenance de l'employé et de son gestionnaire. Il n'y a pas d'obligation de prendre le vendredi après-midi. Pour simplifier la gestion et ne pas nuire à la disponibilité entre collègues, on demande de conserver une récurrence dans la configuration de vos horaires.

Précisions :

- La majoration des heures effectuées sur les quatre jours est payable à taux simple REG.
- L'horaire ne peut pas être condensé en 4 jours.
- L'employé qui prend une semaine de vacances doit indiquer 35 heures en VAC.
- Pour les ressources DR partagées avec les axes, l'approbation du directeur d'axe est requise avant application.
- Lors de l'absence pour congé maladie ou d'une semaine avec férié, l'employé peut prendre entente avec son gestionnaire pour suspendre ou modifier l'horaire condensé sur 4.5 jours pour la semaine en question. Sauf avis contraire, un férié ou une journée maladie est payable à 7 heures simple

Pour tout type d'horaire appliqué

Maintien du service : Il est de la responsabilité des chefs de service de voir à maintenir de façon minimale les services offerts avec leurs équipes. L'employé doit communiquer ses intentions à son gestionnaire. Ce dernier doit approuver, afin de s'assurer d'un maintien minimum du service sous sa supervision. Un concept de rotation des employés en absence doit être appliqué, afin de faire bénéficier l'ensemble de l'équipe de cet avantage advenant que tous aient les mêmes préférences.

Signature automatique : Nous demandons aux employés d'indiquer dans leur signature automatique de courriel leur période d'absence.

Si la situation le demande, l'horaire flexible ou malléable condensé pourrait être suspendu.

Pour officialiser la modification d'horaire, vous devez communiquer avec l'équipe du service des RH à l'adresse suivante : info.rh@crchudequebec.ulaval.ca

ARTICLE 13 Temps supplémentaire

Il est à noter que la nature même d'un emploi dans le secteur de la recherche exige une certaine flexibilité.

Les heures travaillées par un employé à la demande expresse de son supérieur hiérarchique et autorisées par ce dernier, en sus de son horaire habituel de travail, sont considérées comme des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires entre trente-cinq (35) heures et (40) heures par semaine sont compensées par un congé payé de durée équivalente à une fois (1) ces heures. Les heures doivent être déclarées sur les feuilles de temps dans Logibec pour être officiellement reconnues. Une banque maximale de trente-cinq (35) heures est autorisée dans Logibec. Tout excédent sera automatiquement payé.

Code TSACC	Après entente avec le supérieur hiérarchique, conversion en temps chômé du temps supplémentaire à taux simple.
Code T½ACC	Pour les heures au-delà de quarante (40) par semaine, après entente avec le supérieur hiérarchique, conversion en temps chômé du temps supplémentaire à taux et demi.
Code T.REP	Reprise du temps accumulé de la banque de temps

Dans des cas exceptionnels, le supérieur hiérarchique peut compenser l'employé en le payant pour ses heures supplémentaires, celles-ci doivent être inscrites sur les feuilles de temps (codes : X 1.0, X 1.5).

ARTICLE 14 Dépenses inhérentes à la fonction

Les déplacements et frais de séjour de l'employé pour l'accomplissement de son travail lui sont remboursés selon les normes applicables.

L'employé doit obtenir l'autorisation de son supérieur hiérarchique avant d'engager des dépenses pour s'acquitter de ses fonctions.

L'utilisation des instruments, du matériel et des équipements mis à la disposition de l'employé est limitée aux fins de sa prestation de service.

ARTICLE 15 Formation et développement des compétences

Le supérieur hiérarchique reconnaît l'importance du perfectionnement des employés et s'engage ainsi à promouvoir des pratiques qui feront progresser tous les employés.

Les activités de perfectionnement sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'employé et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes en vue de :

- ✓ mieux accomplir les tâches de son emploi ;
- ✓ accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel.

L'employé ayant complété sa période de probation peut soumettre à son supérieur hiérarchique une demande de perfectionnement, lequel rend une décision sur la demande de perfectionnement.

ARTICLE 16 Assurances collectives

Le Centre de recherche met à la disposition de l'employé répondant aux critères d'éligibilité une gamme complète d'avantages sociaux dont une assurance collective afin de couvrir, à la fois les frais de soins médicaux, les frais d'hospitalisation, d'invalidité ou de décès.

L'employeur paie 50 % de la prime du régime d'assurance collective jusqu'à un montant maximal que l'employeur détermine.

ARTICLE 17 Vacances

La période de référence donnant droit aux vacances annuelles s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit aux vacances annuelles s'accumule durant cette période de référence.

Nombre de jours de vacances

L'employé à temps complet, bénéficie de vacances annuelles payées comme suit :

Service cumulé au 1^{er} avril	Nombre de jours (ouvrables) de vacances	% de vacances aux employés à temps partiel au prorata des heures rémunérées
Moins de 18 ans	20 jours	8 %
18 ans et plus	25 jours	10 %

Pour un licenciement, l'employé reçoit une indemnité salariale pour les vacances non prises.

Choix des vacances

Le choix des vacances se fait après entente avec le supérieur hiérarchique, en tenant compte des besoins du service et, s'il y a lieu, de l'ancienneté.

Le supérieur hiérarchique tient compte, dans la mesure du possible, des préférences de l'employé, à défaut de quoi il détermine la période de vacances.

La prise de vacances accumulées et rémunérées est obligatoire pour tous les employés. Le supérieur hiérarchique a la responsabilité de s'assurer que les banques de vacances sont épuisées au terme de l'année de référence. S'il s'agit d'un employé incapable de prendre ses vacances pour cause exceptionnelle (invalidité, accident de travail, raison particulière documentée et justifiée) survenue avant le début de sa période de vacances, les vacances reportées devront être prises dans les six premiers mois de l'année subséquente dès son retour au travail.

Des modifications peuvent être apportées à la période de vacances en respectant les règles établies au paragraphe précédent.

Après entente avec son supérieur hiérarchique, l'employé pourra bénéficier d'un congé non rémunéré contigu à sa période de vacances annuelles et de durée équivalente. Si la période de vacances annuelles est fractionnée, la demande de congé non rémunéré doit être contiguë à la période de vacances la plus longue.

ARTICLE 18 **Congés fériés au CHU de Québec**

13 jours de congés fériés tel que la liste produite par l'établissement

- ✓ Jour de l'An
- ✓ Lendemain du jour de l'An
- ✓ Vendredi Saint
- ✓ Lundi de Pâques
- ✓ Fête des Patriotes
- ✓ Fête nationale du Québec
- ✓ Fête du Canada
- ✓ Fête du Travail
- ✓ Action de Grâce
- ✓ Veille de Noël
- ✓ Jour de Noël
- ✓ Lendemain de Noël
- ✓ Veille du jour de l'An

L'employé qui travaille à temps complet et qui est en emploi au moment des dits congés en bénéficie.

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les congés fériés. Toutefois, il reçoit sur chaque période de paie une rémunération équivalente à 5.7% du nombre d'heures rémunérées.

ARTICLE 19 Congés de maladie, familiaux ou personnels

Nombre de jours de congés

Selon les normes en vigueur au Centre, l'employé bénéficie, au prorata de son régime d'emploi, d'un **minimum de sept (7) jours ou de 9.6 jours** ouvrables rémunérés par année pour congés de maladie ou familiaux. Ces journées de maladie sont, normalement, non monnayables à la fin de l'année. Les deux (2) jours d'absences rémunérés prévus par la CNESST pour les motifs similaires sont inclus dans le 9.6 jours.

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les congés de maladie. Toutefois, il reçoit sur chaque paie une rémunération équivalente à un minimum de 3.06% ou de 4.2% du nombre d'heures rémunérées.

Le nombre de jours de congés de maladie et le fait qu'ils soient monnayables ou non en fin d'année est à la discrétion du supérieur hiérarchique qui s'assure d'une équité dans son équipe.

La période de référence pour le décompte des congés de l'article 19 est du 1^e décembre au 30 novembre.

Définition de congés de maladie, familiaux ou personnels

Le congé de maladie est accordé pour des raisons reliées à la santé de l'employé. Il s'agit de courtes périodes d'absence pendant lesquelles il ne perd aucun des droits liés à son emploi. Le congé de maladie n'est pas à proprement parler une mesure de conciliation travail-famille. Cependant, comme l'employé peut généralement prendre quelques journées sans être obligé de justifier son absence par un certificat médical, l'employé peut utiliser ce type de congé pour s'acquitter de ses obligations familiales et personnelles. Il est permis de prendre le congé de maladie en heures et en fraction d'heure, le tout doit être déclaré sur le relevé de présence.

Lors d'une absence prévisible, l'employé doit aviser son supérieur hiérarchique le plus tôt possible afin de permettre une meilleure planification. Il doit faire connaître le motif de son absence et sa durée approximative lorsqu'elle est prévue.

L'employeur peut exiger de l'employé un certificat médical détaillé dès le troisième (3^e) jour ouvrable consécutif d'absence. L'employeur peut faire vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

Un employé nécessitant une absence pour cause de maladie pour lui-même, au-delà du nombre de jours rémunérés par l'employeur, pourrait bénéficier de l'assurance salaire invalidité selon les modalités en vigueur.

Un employé ne peut bénéficier d'une absence pour cause d'invalidité s'il exerce des activités professionnelles externes qui sont incompatibles avec l'incapacité reliée à cette invalidité.

À la fin de l'absence pour cause de maladie, le supérieur hiérarchique doit réintégrer l'employé dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était demeuré au travail. Si le poste habituel de l'employé n'existe plus à son retour, le supérieur hiérarchique doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Particularités

Un employé qui demande un congé, selon l'article 19, dans une semaine ne peut pas en plus reprendre son temps dans cette même semaine ou fin de semaine et ainsi avoir une feuille de temps avec plus que 35 heures de cumulatif.

Les absences à motif **personnel** seront autorisées si elles ne nuisent pas aux activités essentielles du services et n'occasionnent pas de bris de service ou ne génèrent pas d'heures supplémentaires par un collègue.

ARTICLE 20 Congés sociaux

L'employé a droit à des congés sociaux, sans perte de salaire, dans les cas et selon les modalités suivantes :

Décès

- ✓ Sept (7) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de la personne conjointe, d'un enfant ou d'un enfant à charge ;
- ✓ Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfant(s) (à l'exception de ceux prévus au paragraphe précédent), père et mère de la personne conjointe, bru et gendre ;
- ✓ Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses neveux et nièces et de ses grands-parents ;
- ✓ Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent kilomètres (200 km) et plus du lieu de sa résidence.

Mariage ou divorce

- ✓ Un (1) jour de calendrier à l'occasion de son mariage ;
- ✓ Un (1) jour de calendrier à l'occasion de son divorce ou d'une séparation légale.

Juré

- ✓ L'employé appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

ARTICLE 21 Congé sans solde

Congé sans solde

Après un (1) an de service chez l'Employeur, au 30 avril, toute personne salariée a droit, à chaque année, après entente avec le supérieur hiérarchique, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et le supérieur hiérarchique.

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service peut obtenir, après entente avec le supérieur hiérarchique, et une (1) fois par période de quatre (4) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe précédent. La durée totale de ce congé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir un congé sans solde de plus de quatre (4) semaines, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au supérieur hiérarchique au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant les dates et la durée du congé. L'octroi de ce type de congé sans solde est sujet à une entente préalable avec le supérieur hiérarchique en tenant compte des besoins du service.

Congé partiel sans solde

Le supérieur hiérarchique peut accorder, à l'employé à temps complet qui a trois (3) ans de service au 30 avril, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

L'employé à temps complet doit faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine et ne peut être renouvelé qu'une (1) fois.

L'employé à qui on accorde le congé conserve sa charge régulière de travail mais voit son statut changer pendant la durée du congé pour une personne salariée en disponibilité.

À son retour au travail après un tel congé et/ou prolongation, l'employé à temps complet doit travailler pour la durée équivalente à son congé partiel sans solde jusqu'à concurrence d'une (1) année pour redevenir éligible à un tel congé.

Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement un autre congé sans solde, autre qu'un congé sans solde ou partiel sans solde suite à un congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption. Une fois le congé accordé, sa durée ne peut être modifiée sans le consentement du supérieur hiérarchique et de l'employé concerné.

Disposition générale

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours :

Service cumulé

L'employé conserve son service cumulé lors de la prise de congé sans solde de plus de trente (30) jours. Lors de la prise d'un congé partiel sans solde, l'employé conserve et accumule du service cumulé.

Expérience

L'employé conserve l'expérience acquise et cumule les heures travaillées.

Assurance collective

L'employé peut maintenir sa participation au régime en cotisant seul aux contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Régime de retraite

L'employé en congé sans solde est régi, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le RREGOP. Dans le cas d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) de la prestation de travail d'un employé à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, l'employé peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles. Alternativement, le rachat est possible selon les dispositions prévues à la loi sur le RREGOP pour la période non cotisée.

Retour avant la date prévue

Après un préavis écrit au supérieur hiérarchique d'au moins trente (30) jours, l'employé peut, en tout temps au cours de son congé sans solde ou partiel sans solde, reprendre sa charge régulière de travail ainsi que les conditions applicables qu'il détenait.

Modalités de retour

L'employé revient au travail à l'expiration de son congé, à défaut de quoi, il y a présomption de démission de son emploi à partir de la date de son départ du Centre.

ARTICLE 22 Droits parentaux

L'article 22 est tiré des règlements et modalités des conditions du réseau de la Santé.

Dispositions générales

22.1 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve du sous-alinéa a) du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'employé reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où l'employé partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si l'employé reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.5, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A.

22.2 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

22.3 L'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

22.3A Le salaire hebdomadaire de base¹, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus

¹ On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de l'employé incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération

en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

- 22.4 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Congé de maternité

- 22.5 L'employée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.8 ou 22.8A, doivent être consécutives.

L'employée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.8 ou 22.8A, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11 A, selon le cas.

L'employée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 22.6 L'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- 22.7 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employé. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour l'employée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

- 22.8 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son

additionnelle payable à l'employé en vertu du manuel en raison de sa formation postsecondaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque l'employée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 22.8A Sur demande de l'employé, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'employée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation ; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

- 22.8B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.8 ou 22.8A, l'employeur verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.1.

- 22.9 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

22.10 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service² et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante³ :

1^o en additionnant :

- ✓ le montant représentant cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- ✓ et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

2^o et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1^o du 1^{er} alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des salaires

² L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

22.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'employé démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par l'employée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1^o du 1^{er} alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévu au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

22.11 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante⁴ :

En additionnant :

- ✓ le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de 225 \$;

⁴ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

- ✓ et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi au précédent sous alinéa a).

B. Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^o en additionnant :

- ✓ le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- ✓ et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi au précédent sous-alinéa a) ;

2^o et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du régime d'assurance emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1^o de l'alinéa B versé par l'Employeur et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée recherche produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si Emploi et développement social Canada (EDSC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période

équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

22.11AL'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

- ✓ le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- ✓ et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4^e alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11 A :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le salaire hebdomadaire de base de l'employée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, l'employée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles l'employée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue au présent manuel sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.4.

- 22.13 Durant son congé de maternité, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- ✓ assurance vie ;
- ✓ assurance médicaments, en versant sa quote-part ;
- ✓ accumulation de vacances ;
- ✓ accumulation de congés de maladie ;
- ✓ accumulation de service et de service cumulé ;
- ✓ droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions du manuel comme si elle était au travail.

- 22.14 L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de congé annuel si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2)

semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son supérieur hiérarchique de la date du report.

- 22.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de l'employée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'employée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

- 22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.5. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de son supérieur hiérarchique, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 22.17 L'Employeur doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

L'employée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 22.18 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions du manuel.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

22.19 L'employée peut demander à être affectée provisoirement à un autre emploi selon les dispositions prévues à la loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST), dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque le supérieur hiérarchique reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement les ressources humaines en indiquant le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, un autre employé que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord du supérieur hiérarchique, échanger son poste avec l'employée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

L'employée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette employée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

L'employée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. Le supérieur hiérarchique doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'employée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, le supérieur hiérarchique l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

22.19A L'employé a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, l'employé bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. L'employée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfiques du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), l'employé doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

Congé de paternité

22.21 L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employé, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

L'employé dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service⁵, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations

⁵ L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.21C L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

22.21D Le paragraphe 22.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21 C en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

22.22 L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

22.22A L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service⁶, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 L'employé non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si cette employée a complété vingt (20) semaines de service.

22.24A L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'adoption.

22.25 Le paragraphe 22.12 s'applique à l'employé bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

22.26 L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

L'employé qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

⁶ L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Durant le congé sans solde, l'employé bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

22.27 L'employé a droit à l'un des congés suivants :

- a) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.5 ;
- b) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ;
- c) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

L'employé à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, l'employé est autorisé, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- a) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas ;
- b) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent

Malgré ce qui précède, l'employé peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1^{ère}) demande de modification.

L'employé à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine. L'employé à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

L'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à

son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

L'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, l'employé accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance médicaments de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, l'employé accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à l'employé à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, l'employé accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, l'employé a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions du présent manuel comme si elle était au travail.

22.29 L'employé peut prendre sa période de congé annuel reporté immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés au congé annuel reporté.

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, l'employé peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions du présent manuel. Dans l'éventualité

où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, l'employé a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de l'employé concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.31 et 22.32.

Dispositions diverses

Les avis et préavis

22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par l'employé à son Employeur ;
- b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

L'employé qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

22.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par l'employé. En cas de désaccord de l'Employeur quant

au nombre de jours de congé par semaine, L'employé à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition. L'employé et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

- 22.32 L'employé à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, l'employé est considéré comme ayant démissionné.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

- 22.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 22.33A Sur demande de l'employé, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de l'employé est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par le paragraphe 22.28 durant cette période.

- 22.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33 A, l'Employeur verse à l'employé l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22 A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.1.
- 22.33C L'employé qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.
- Durant cette prolongation, l'employé est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par le paragraphe 22.28 durant cette période.
- 22.34 L'employé qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.
- 22.35 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.
- 22.36 Advenant des modifications à la baisse ou à la hausse du Régime québécois d'assurance-parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, le manuel sera modifié en conséquence.

ARTICLE 23 Régime de retraite

Les employés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Congé partiel sans solde (retraite progressive)

- a) Le congé partiel sans solde a pour effet de permettre à l'employé de réduire son temps de travail tout en lui permettant de maintenir sa participation au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), sous réserve de paiement des cotisations exigibles ;
- b) Pour les congés correspondant à vingt pour cent (20 %) ou moins de la prestation de travail de l'employé à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est obligatoire pour la période non travaillée ;
- c) Pour les congés correspondants à plus de vingt pour cent (20 %) de la prestation de travail de l'employé à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est optionnel pour la période du congé. Alternativement, le rachat est possible selon les dispositions prévues à la loi sur le RREGOP pour la période non cotisée ;
- d) L'octroi d'un congé partiel sans solde est sujet à une entente préalable avec le supérieur hiérarchique en tenant compte des besoins du service ;
- e) Les ententes prises en fonction de la présente section sont d'une durée convenue entre l'employé et le supérieur hiérarchique ;
- f) Les ententes prises en fonction de la présente section sont renouvelables, modifiables et peuvent être interrompues à tout moment, après entente entre le supérieur hiérarchique et l'employé ;
- g) Malgré l'alinéa précédent, si les besoins du service le nécessitent, le supérieur hiérarchique se réserve le droit de mettre fin temporairement ou définitivement au présent congé partiel sans solde avec un préavis de trente (30) jours ;
- h) La demande doit être faite, par écrit, au moins trente (30) jours avant le début de l'entente ;
- i) Ces ententes doivent être conformes et demeurent sujettes à toutes les autres dispositions de la loi sur le RREGOP.

Transmission des données, problèmes administratifs et exonération en cas d'invalidité

- a) L'Employeur s'assure que les informations pertinentes et exactes concernant les employés qui cotisent au RREGOP sont transmises à Retraite Québec ;
- b) Si des problèmes administratifs en matière de régime de retraite surviennent, les services des ressources humaines du Centre et du CHU de Québec – Université Laval verront à les régler ;
- c) En matière d'exonération de cotisation au RREGOP pour une personne bénéficiant du régime d'assurance invalidité, l'Employeur verra à ce que les prescriptions de la loi soient respectées.

Règlement du RREGOP

Advenant le cas où la réglementation du RREGOP permettrait aux employés de pouvoir bénéficier de congé de retraite progressive, les parties se rencontreront afin de discuter et de convenir d'une entente à cet effet.

ARTICLE 24 Programme d'aide aux employés (PAE)

Une vie équilibrée repose sur un mieux-être complet. Bien que le stress fasse partie de la vie quotidienne, il est important de reconnaître quand des situations créent des distractions ou sont la source d'inquiétude. Le PAE apporte aux employés un soutien immédiat et confidentiel afin de l'aider à résoudre ses préoccupations.

Le PAE est un service gratuit, confidentiel et facultatif de soutien pouvant aider l'employé à entreprendre une démarche pour effectuer un changement. L'employé peut obtenir un soutien immédiat et confidentiel correspondant à ses besoins. Le programme comprend un maximum de 4 heures par année par famille, du 1^{er} avril au 31 mars.

Comment accéder au PAE

1) En ligne : je dois me rendre sur le site [WEB de TELUS Santé](#), saisir mon code d'activation* pour m'inscrire, puis suivre les étapes décrites dans le message. Une fois l'inscription terminée, je pourrai consulter la section "**Soutien et ressources**" pour accéder à des centaines d'articles, des livres électroniques, des documents infographiques, des balados, des trousseaux d'outil et bien d'autres ressources.



2) Par l'application mobile : L'application mobile est le meilleur moyen de garder **TELUS Santé intégral** à portée de main, où que je sois. Pour la télécharger, je dois consulter la boutique d'application de mon appareil mobile. Je dois m'inscrire en utilisant mon code d'activation*. Après ma première connexion, il me suffira de toucher l'icône sur l'écran de mon téléphone pour lancer l'application.

3) Par téléphone : Je dois composer le numéro sans frais **1 (855) 612-2998**. Je peux appeler aussi souvent que je le souhaite, à tout moment qui me convient. Je peux planifier un rendez-vous avec un professionnel ou discuter avec l'un des conseillers experts qui peuvent m'aider à aborder et résoudre un large éventail de problèmes.

*Pour l'option 1 et 2, **mon code d'invitation est obligatoire** : CHUQ-#employé (ex : CHUQ-00001).