**DISPOSITION MODÈLE**

Article XX.X

**Jours de congé pour urgence personnelle**

X.1 Tous les employés et employées ayant de l'ancienneté ont droit à dix (10) jours de congé pour urgence personnelle payables à cent pour cent (100 %) du salaire normal de l'employée ou l’employé en vertu de la présente convention collective au cours de chaque année civile.

X.2 Les employées et employés admissibles auront droit à quatorze (14) jours supplémentaires de congé pour urgence personnelle payés pendant une urgence de santé publique, telle que déclarée par les autorités sanitaires municipales, provinciales ou fédérales.

X.3 Un congé d'urgence personnelle constitue une absence du travail pour les raisons suivantes:

a) Maladie, blessure ou urgence médicale personnelle,

b) Maladie, blessure, urgence médicale ou problème urgent concernant les membres de la famille suivants:

* La ou le conjoint (y compris les couples mariés et non mariés, du même sexe ou du sexe opposé);
* Parent, beau-parent, parent de famille d’accueil, enfant, beau-fils, enfant en famille d’accueil, grand-parent, beau-grand-parent, petit-enfant ou petit-enfant par alliance de l’employée ou l’employé ou de sa ou son conjoint;
* La ou le conjoint de l'enfant de l'employé;
* Le frère ou la sœur de l’employée ou l’employé;
* Un parent de l’employée ou l’employé qui dépend de lui pour les soins ou l'assistance.

X.4 Toutes les maladies, blessures et urgences médicales l’employée ou l’employé ou d'un membre précis de sa famille, telles qu'énumérées ci-dessus, donneront droit à un congé d'urgence personnel.

X.5 Les employées et employés admissibles ont le droit de prendre un congé pour urgence personnelle pour une intervention chirurgicale planifiée (facultative). Bien qu'une telle opération soit prévue à l'avance (et ne constitue donc pas une « urgence » médicale), les opérations chirurgicales effectuées en raison d'une maladie ou d'une blessure donnent droit à un congé d'urgence personnelle. Les employés n'ont pas droit à un congé d'urgence personnelle pour une chirurgie esthétique non nécessaire sur le plan médical et non liée à une maladie ou à une blessure.

X.6 Les employées et employés admissibles peuvent choisir de prendre un congé pour urgence personnelle en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une urgence médicale, ou d'une question urgente concernant un membre de la famille spécifié, tel qu'indiqué ci-dessus. Une question urgente est un événement imprévu ou indépendant de la volonté de l'employée ou l’employé, qui risque d'avoir des conséquences négatives graves, y compris un préjudice émotionnel, s'il n'est pas réglé.

X.7 Les employées et employés admissibles ont droit à 10 jours de congé personnel en cas d'urgence par année civile, qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel. Pour plus de clarté, un quart de travail prévu, tel que décrit dans les conditions de la présente convention, constitue un jour de congé pour urgence personnelle.

X.8 Il n'y a pas de calcul au prorata du droit à 10 jours. Une ou un employé qui commence à travailler au milieu d'une année civile a toujours droit à 10 jours de congé d'urgence pendant le reste de l'année.

X.9 Les employées et employés ne peuvent pas reporter les jours de congé d'urgence personnelle non utilisés à l'année civile suivante. Les 10 jours de congé d'urgence personnelle ne doivent pas nécessairement être pris consécutivement.

X.10 Les employées et employés admissibles qui ont pris un congé pour urgence personnelle de plus de dix (10) jours au cours d'une période où il n'y a pas d'urgence de santé publique déclarée seront transférés aux prestations d'invalidité à court terme, tel que mentionné à la section X.X et à l'annexe X.

X.11 Une ou un employé admissible qui choisit d'utiliser un jour de congé pour urgence personnelle doit informer son superviseur immédiat avant de commencer le congé qu'il prendra un congé pour urgence personnelle. Si une ou un employé doit commencer un congé pour urgence personnelle avant d'en aviser l'employeur, il doit informer l'employeur dès que possible après le début du congé. Il n'est pas nécessaire que l'avis soit donné par écrit. Un avis oral est suffisant.

X.12 Si les circonstances sont telles qu'il est raisonnable pour l'employeur de demander à l'employée ou l’employé de fournir un certificat médical, l'employeur ne peut demander que les informations suivantes:

* + La durée ou la durée prévue de l'absence,
	+ La date à laquelle l'employée ou l’employé a été vu par un professionnel de la santé,
	+ Si le patient a été examiné en personne par le professionnel de la santé qui a délivré le certificat.

X.13 L'employeur n'exigera pas de l’employée ou l’employé qu'il fournisse des informations sur le diagnostic ou le traitement de l'état de santé.

X.14 Toute note de médecin ou tout certificat médical exigé par l'employeur comme preuve sera payé par l'employeur.

X.15 L'employeur n'est pas autorisé à exiger une note médicale concernant le parent, ni à exiger de l’employée ou l’employé qu'il donne des détails sur l'état de santé du parent. L'employeur peut seulement demander à l'employé de révéler le nom du parent et sa relation avec l'employée ou l’employé, et de déclarer que l'absence était nécessaire en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'une urgence médicale du parent.