

Onglet 4 – Absences temporaires du travail

Absences temporaires du travail	2
4.1 Règles générales	2
4.2 Absences rémunérées.....	2
4.3 Absences non rémunérées	3
4.3.1 Retrait préventif (ex.: participante enceinte ou qui allaite)	3
4.3.2 CNESST (Lésion professionnelle ou Accident de travail).....	4
4.3.3 Maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, accident, préjudice en raison d'un acte criminel, victime de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel (autre qu'une lésion professionnelle ou un accident de travail)	5
4.3.4 Raison familiale ou parentale	6
4.3.5 Libération syndicale	9
4.3.6 Autres absences non rémunérées	9
4.4 Procédures administratives	9

DROITS D'AUTEUR ET RESTRICTIONS RELATIVES À L'UTILISATION

Le contenu et le format du site Web sont protégés par le droit d'auteur. Il est interdit de les copier ou de les reproduire, sauf conformément à la législation applicable en matière de propriété intellectuelle au Canada et à l'étranger. Il est interdit de copier, redistribuer, reproduire ou divulguer à autrui les renseignements se trouvant dans le site Web ou de les publier sous quelque forme que ce soit.

TELUS Santé vous accorde un droit limité d'afficher, d'imprimer et de télécharger les renseignements trouvés dans ce site Web à des fins non commerciales et personnelles, à condition de ne pas les modifier.

Absences temporaires du travail

Cette section définit les différents types d'absence et les droits de cotisation pendant l'absence. Si l'information contenue dans cet onglet ne peut répondre à une situation particulière que vous devez traiter, veuillez transmettre par courriel une demande d'analyse à l'équipe d'administration. Notez que certaines situations requièrent une vérification auprès d'experts légaux.

4.1 Règles générales

Le règlement du Régime autorise le maintien du versement de cotisations pendant certaines périodes d'absence temporaire. Ainsi, pendant une **absence rémunérée** par l'employeur, la personne participant au Régime continue de verser ses cotisations comme si elle était activement au travail. Par contre, pour certaines **absences non rémunérées** par l'employeur, la personne participant au Régime a le choix de cotiser alors que pour d'autres absences non rémunérées, elle n'a pas le droit de cotiser. Nous verrons en détail, dans cette section, le traitement de ces différentes absences.

4.2 Absences rémunérées

Toute rémunération versée à la personne participant au Régime pendant une absence rémunérée constitue un salaire admissible au versement des cotisations salariales au Régime. Les cotisations sont calculées en fonction du salaire horaire de base et de l'horaire de travail habituel de la personne participant au Régime. Le statut de la personne participant au Régime demeure Actif (A) pendant son absence rémunérée qui inclut, entre autres, les journées de maladie, les reprises d'heure en banque, les jours fériés, les vacances et les congés à traitement différé.

À l'occasion des périodes d'absences rémunérées, vous êtes tenus de prélever les cotisations salariales de la personne participant au Régime comme si elle était activement au travail.

Note: À la suite d'une entente avec l'employeur, une personne participant au Régime peut prendre un congé à traitement différé. Ce qui signifie qu'elle peut travailler et recevoir un pourcentage moins élevé de son salaire pendant une période fixe et, par la suite, partir en absence rémunérée et continuer de recevoir le même pourcentage de son salaire. La personne participant au Régime doit cependant verser 100 % de ses cotisations salariales lorsqu'elle est activement au travail, même si elle reçoit un pourcentage réduit de son salaire. Pendant son absence, elle ne cotisera pas au Régime et aucun service validé ne sera reconnu.

EXEMPLE : congé à traitement différé

Maude choisit de recevoir **80 % de son salaire** pendant quatre ans. **Elle cotisera cependant sur 100 % de son salaire pendant cette période.** Elle pourra prendre un congé à traitement différé la 5^{ième} année et continuer de recevoir 80 % de son salaire.

Pendant la 5^{ième} année, aucune cotisation ne sera versée et aucun service validé ne sera reconnu.

4.3 Absences non rémunérées

Le règlement du Régime permet le versement de cotisations durant certaines périodes d'absence tandis que, pour les autres périodes d'absence, aucune cotisation n'est permise. Lorsqu'une personne participant au Régime s'absente, vous devez changer son statut dans la collecte de données pour qu'il corresponde au motif de l'absence. Voici les **absences non rémunérées** et les **codes de référence** à indiquer dans la collecte de données nominatives :

Il est PERMIS de cotiser (assujéti à certaines limites)	Il n'est PAS PERMIS de cotiser
<ul style="list-style-type: none"> Retrait préventif (CSS) 	Autres absences non rémunérées
<ul style="list-style-type: none"> CNESST, maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, accident, préjudice en raison d'un acte criminel, victime de violence conjugale ou à caractère sexuel (INV) 	<ul style="list-style-type: none"> Congé sans salaire (LEA)
<ul style="list-style-type: none"> Raison familiale ou parentale 	<ul style="list-style-type: none"> Liste de rappel (CAL)
<ul style="list-style-type: none"> Congé maternité, paternité (MAT) 	<ul style="list-style-type: none"> Congé pour études (LEA)
<ul style="list-style-type: none"> Congé parental, familial (CPA) 	<ul style="list-style-type: none"> Congé sabbatique (LEA)
<ul style="list-style-type: none"> Libération syndicale, lorsqu'aucune rémunération de l'employeur n'est versée (LSY) 	<ul style="list-style-type: none"> Grève (LEA)
	<ul style="list-style-type: none"> Lockout (LEA)
	<ul style="list-style-type: none"> Fermeture temporaire de l'établissement (LEA)
<p>Note : Vous trouverez dans le <i>Portail Ariel</i> la liste complète des statuts sous la rubrique Aide dans la section Lexique – Gabarit de données.</p>	

Voici un résumé du traitement des absences non rémunérées.

4.3.1 Retrait préventif (ex.: participante enceinte ou qui allaite)

La personne participant au Régime qui a droit à un retrait préventif selon les modalités de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* peut choisir de verser des cotisations salariales pendant sa période d'absence **d'une durée maximale de 12 mois**.

Si la personne participant au Régime maintient le versement de ses cotisations selon les modalités prévues par le Régime, l'employeur versera la cotisation requise et cette période d'absence sera reconnue comme des services validés aux fins du Régime.

Le versement de la cotisation par la personne participante et l'employeur ainsi que la reconnaissance des services validés cesse, au plus tôt, à la fin de l'absence ou lorsque la durée maximale de l'absence est atteinte.

Veuillez noter que la première semaine d'un retrait préventif est payée à 100 % par l'employeur, en conformité avec les normes du travail. Cette semaine constitue un salaire admissible, et la personne participant au Régime doit verser ses cotisations salariales.

4.3.2 CNESST (Lésion professionnelle ou Accident de travail)

La personne participant au Régime victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle peut choisir de cotiser au Régime pour la période durant laquelle elle reçoit des prestations de la CNESST.

Si la personne participant au Régime maintient le versement de ses cotisations selon les modalités prévues par le Régime, l'employeur versera la cotisation requise pendant sa période absence et cette période d'absence sera reconnue comme des services validés aux fins du Régime.

Advenant le cas où la CNESST rend une décision à l'effet que la personne participant au Régime ne peut être réintégrée auprès de son employeur, elle assumera la part des cotisations de l'employeur dans la mesure où la participante paie sa part des cotisations exigibles.

NOTE : Les cotisations de la personne participant au Régime sont basées sur son salaire horaire de base et son horaire de travail habituel, et non sur les prestations qu'elle reçoit de la CNESST.

4.3.3 Maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, accident, préjudice en raison d'un acte criminel, victime de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel (autre qu'une lésion professionnelle ou un accident de travail)

La personne participant au Régime qui s'absente en raison de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'un accident, d'un préjudice corporel grave subi à la suite d'un acte criminel ou est victime de violence conjugale ou à caractère sexuel peut choisir de verser ses cotisations salariales, selon les modalités prévues par le Régime, pendant cette période d'absence.

S'il y a versement de la cotisation par la personne participante, cette période d'absence sera alors reconnue comme des services validés aux fins du Régime **jusqu'à un maximum de 26 semaines par période de 12 mois** en raison d'une maladie ou d'un accident et **jusqu'à un maximum de 104 semaines** en raison d'un acte criminel. L'employeur devra également verser la cotisation requise.

Dans le cas d'une absence due à une maladie, il faudra vous positionner en date de début de la période d'absence pour vérifier si votre employé a été absent pendant plus de 26 semaines au cours des 12 derniers mois précédant cette date. Ceci vous permettra de déterminer la période d'absence maximale où l'employé pourra cotiser. Pour une absence prolongée, il ne s'agit donc pas d'un droit de participation à chaque année pour une période de 26 semaines.

Par exemple, une participante s'absente pour cause de maladie ou accident à compter du 15 mars. À cette date, vous devez vérifier le nombre de semaines où la participante s'est absentée au cours des 12 mois précédents pour cause de maladie ou accident. S'il y a déjà eu une absence précédente pour moins de 26 semaines, par exemple 4 semaines, la participante pourra cotiser jusqu'à l'atteinte des 26 semaines, soit 22 semaines, si sa condition l'empêche de revenir au travail avant ce délai. S'il y a déjà 26 semaines d'absence au cours des 12 derniers mois, elle ne pourra pas cotiser durant cette nouvelle période d'absence.

Le versement de la cotisation par la personne participante et l'employeur ainsi que la reconnaissance des services validés cesse, au plus tôt, à la fin de l'absence ou lorsque le nombre de semaines de services validés maximal est atteint selon le type d'absence. La période de 12 mois se calcule à partir de la première absence. Dans le calcul de la période maximale de 26 semaines d'absence, une absence pour une autre cause, tel un congé de maternité, ne doit pas être considérée.

4.3.4 Raison familiale ou parentale

Les absences visées dans cette section sont les congés de maternité, les congés de paternité, les congés parentaux et tous les autres congés familiaux prévus par la *Loi sur les normes du travail* pour une période n'excédant pas celle prévue par cette loi (voir le tableau ci-après). Pendant ces congés, la personne participant au Régime peut choisir de maintenir ses cotisations au Régime.

Si la personne participant au Régime maintient le versement de ses cotisations pendant son congé selon les modalités prévues par le Régime, l'employeur versera la cotisation requise, et cette période d'absence sera reconnue comme des services validés aux fins du Régime.

Le versement de la cotisation par la personne participante et l'employeur ainsi que la reconnaissance des services validés cesse, au plus tôt, à la fin du congé ou lorsque la durée maximale du congé est atteinte.

Le tableau suivant résume les différents congés visés par la *Loi sur les normes du travail* et leur durée maximale. Pour plus de précisions sur ces congés, veuillez vous reporter au texte de cette loi.

Cette liste contient des absences rémunérées (avec salaire) par l'employeur et des absences non rémunérées (sans salaire) par l'employeur. Leurs traitements seront donc différents. Reportez-vous aux sections 4.2 et 4.3 de cet onglet pour plus de détails.

RAISON DE L'ABSENCE	NORMES DU TRAVAIL
Mariage ou union civile	1 jour avec salaire.
Mariage ou union civile (famille immédiate : enfant, père, mère, frère, sœur ou enfant du conjoint)	1 jour sans salaire.
Naissance (père et mère sauf si déjà en congé de maternité) Adoption d'un enfant	5 jours au total dont 2 jours avec salaire (prérequis de 60 jours de service continu, sinon 2 jours sans salaire) et 3 jours sans salaire.
Interruption de grossesse à compter de la 20 ^e semaine	5 jours au total dont 2 jours avec salaire (prérequis de 60 jours de service continu, sinon 2 jours sans salaire) et 3 jours sans salaire.
Congé de paternité (naissance seulement)	Maximum de 5 semaines sans salaire se terminant au plus tard 78 semaines après la naissance. Le congé de paternité peut être suspendu si l'enfant est hospitalisé.
Congé de maternité (naissance seulement)	Maximum de 18 semaines continues ou plus si l'employeur y consent, sujet à un minimum de 2 semaines, si accouchement après la date prévue. Le congé doit être pris entre la 16 ^{ième} semaine avant l'accouchement et la 20 ^{ième} semaine après l'accouchement. Le congé de maternité peut être suspendu si l'enfant est hospitalisé.
Congé parental (naissance ou adoption)	Maximum de 52 semaines sans salaire se terminant au plus tard 78 semaines après l'événement. Le congé parental peut être suspendu si l'enfant est hospitalisé.

RAISON DE L'ABSENCE	NORMES DU TRAVAIL
Danger d'interruption de grossesse ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître	Pour la durée prescrite sur le certificat médical, sans salaire. Le certificat médical doit attester l'état de santé de la mère ou de l'enfant à naître et la date prévue pour l'accouchement. Est réputé un congé de maternité à partir de la 4 ^{ième} semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
Interruption de grossesse avant le début de la 20 ^{ième} semaine précédant la date prévue de l'accouchement	Congé de maternité spécial d'une période maximale de 3 semaines, sans salaire, se terminant au plus tard 20 semaines après la semaine de l'interruption de grossesse.
Interruption de grossesse après le début de la 20 ^{ième} semaine précédant la date prévue de l'accouchement	Congé de maternité spécial d'un maximum de 18 semaines continues, sans salaire, à compter de la semaine de l'événement.
Après l'accouchement, si l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige	Prolongation possible du congé de maternité pour la période indiquée sur le certificat médical, si l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Prolongation possible du congé de paternité ou du congé parental si l'état de santé de l'enfant l'exige.
Garde, santé, éducation d'un enfant, enfant du conjoint ou état de santé du conjoint ou proche parent ¹	10 jours, sans salaire.
Maladie grave ou accident grave d'un enfant, de l'enfant du conjoint, du conjoint ou d'un proche parent ¹	16 semaines sur une période de 12 mois, sans salaire. Lorsqu'il s'agit d'un enfant mineur, la durée du congé est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.
Maladie grave, potentiellement mortelle, d'un proche parent ¹ , autre que l'enfant mineur, ou d'une personne pour laquelle la personne participant au Régime agit comme proche aidant	27 semaines sur une période de 12 mois, sans salaire, si la condition est attestée par un certificat médical.
Maladie grave, potentiellement mortelle, d'un enfant mineur de la personne participant au Régime	Le congé de 16 semaines peut être prolongé, sans salaire, jusqu'à 104 semaines, après le début de l'absence si la condition est attestée par un certificat médical.
Disparition de l'enfant mineur de la personne participant au Régime ou décès par suicide de l'enfant ou du conjoint de la personne participant au Régime.	52 semaines sans salaire (si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de ce délai, l'absence prend fin le 11 ^{ième} jour qui suit).
Préjudice corporel grave subi par l'enfant mineur de la personne participant au Régime à la suite d'un acte criminel ou décès du conjoint ou de l'enfant de la personne participant au Régime à la suite d'un tel acte.	104 semaines sans salaire. Ce congé est sujet à certaines limitations si le conjoint ou l'enfant majeur est impliqué dans l'acte criminel.
Décès ou funérailles (famille immédiate ²)	1 jour avec salaire + 4 jours sans salaire.
Décès ou funérailles (famille éloignée ³)	1 jour sans salaire.

RAISON DE L'ABSENCE	NORMES DU TRAVAIL
Réservistes - Opérations des Forces canadiennes	Maximum de 18 mois pour des opérations à l'étranger (prérequis de 12 mois de service continu). Maximum de 15 jours pour prendre part à l'entraînement annuel à titre de réserviste. D'autres durées d'absences pourraient s'appliquer selon le type d'opérations et l'adoption de réglementation à ce sujet.

¹ *Un proche parent comprend le père, la mère, le frère, la sœur ou l'un des grands-parents de la personne participant au Régime.*

² *La famille immédiate comprend le conjoint, l'enfant de la personne participant au Régime, l'enfant du conjoint, le père, la mère, le frère ou la sœur de la personne participant au Régime.*

³ *La famille éloignée comprend le gendre, la bru, les grands-parents et les petits-enfants de la personne participant au Régime ainsi que le père, la mère, le frère et la sœur du conjoint.*

4.3.5 Libération syndicale

Une personne participant au Régime doit continuer à verser ses cotisations salariales au Régime lorsqu'elle est l'objet d'une libération syndicale et qu'elle continue à recevoir une rémunération puisque cette période d'absence compte pour le calcul de sa période de service validé.

Dans cette situation, les transactions salariales à transmettre au *Portail Ariel* devront être considérées comme des heures de type régulier, soit travaillées. Aucune mise à jour du statut de d'emploi n'est alors requise.

Ceci s'applique dans tous les cas, sauf celui où la personne participant au Régime ne reçoit aucune rémunération de son employeur pendant la durée de cette libération. Si c'est le cas, vous devrez offrir le choix à la personne participante de maintenir ou non ses cotisations salariales. Advenant le choix de poursuivre sa participation, vous devrez alors transmettre les heures cotisées comme des heures de type reconnue, en vous assurant de bien avoir modifié le statut de l'emploi au *Portail Ariel*, tel qu'expliqué à la section 4.3 du présent onglet.

4.3.6 Autres absences non rémunérées

Les autres absences non rémunérées, comme un congé sans salaire, un congé d'études, un congé sabbatique, une grève, un lock-out et une fermeture temporaire de l'établissement, ne sont pas admissibles comme services validés aux fins du Régime. La personne participant au Régime ne peut donc verser de cotisations salariales durant ces périodes.

De plus, la période pendant laquelle une personne participant au Régime reçoit un montant forfaitaire visant à compenser partiellement la diminution de son revenu d'emploi résultant d'une diminution des heures de travail à l'approche de la retraite (prestation anticipée avant la retraite) est définie comme un ajustement à son horaire de travail. La portion des heures de travail retranchée de son horaire n'est pas définie comme une absence temporaire du travail et n'est donc pas cotisable.

4.4 Procédures administratives

Veillez vous référer à l'onglet 3 *Cotisations et Paies* (section 3.3) pour tout ce qui a trait au traitement administratif des personnes participant au Régime en absence rémunérée et en absence non rémunérée.