

Guide sur les absences autorisées

Membres d'équipe du
Canada

THE MICHAELS COMPANIES

Votre guide sur les absences autorisées

Quand envisager une absence autorisée

Il existe de nombreuses situations familiales, médicales ou personnelles pouvant vous amener à envisager un congé autorisé en fonction de la situation et de votre admissibilité. Voici quelques exemples courants :

- lorsque vous avez un besoin médical qui nécessite des traitements
- lorsque vous prenez soin de votre enfant ou conjoint malade
- lorsque vous devez vous absenter du travail pour plus de cinq jours de travail consécutifs, pour des raisons autres que des vacances ou un congé prévu.

Nous offrons les types de congés suivants :

- Congé médical d'un membre d'équipe
- Congé pour raisons personnelles
- Congé de maternité
- Congé parental
- Congé familial
- Autres congés exigés par les lois applicables

Ce que vous devez savoir

- Vous pouvez utiliser vos vacances, votre temps personnel ou vos congés de maladie simultanément avec votre absence autorisée.
- Vous êtes tenu de payer votre part de toutes les primes d'avantages sociaux pendant votre congé.
- Vous devrez peut-être fournir des documents justificatifs, tels qu'une attestation médicale, au CBML pour l'approbation de certains types de congés autorisés.
- Veuillez vous assurer d'être en communication avec le CBML.
- Veuillez informer votre superviseur de tout changement concernant l'état de votre absence.
- Pour certains types d'absence, il se peut que vous ayez à présenter un formulaire médical de retour au travail complété par votre médecin avant d'être autorisé à retourner au travail.

Comment fonctionne une absence autorisée

Vous informez votre superviseur que vous avez besoin de vous absenter.	Si vous envisagez une absence autorisée, veuillez contacter le CBML, notre administrateur pour les absences autorisées.	Vous devez fournir la documentation requise au CBML.	Votre demande d'absence est approuvée ou refusée.	Vous fournissez tous les documents de retour au travail.	Vous revenez travailler !
--	---	--	---	--	---------------------------

- En cas d'urgence, veuillez informer votre superviseur et il contactera le CBML pour vous.

Votre guide sur les absences autorisées

Nous sommes là pour vous

Si vous devez vous absenter du travail, n'hésitez pas à discuter de la situation avec votre superviseur. Même s'il se peut que vous ayez besoin d'une absence autorisée traditionnelle, nous pourrions peut-être répondre à vos besoins par des changements d'horaire, de travail ou d'autres ajustements, de sorte que vous puissiez continuer à travailler et gérer votre situation.

Pour entreprendre une demande d'absence autorisée, veuillez choisir l'une des options suivantes :

- Appelez le CBML au 1 844 636-9622
- Connectez-vous au portail libre-service au www.CBML.ca/michaels
- Appelez les Services pour les membres d'équipe Michaels au 1 855 432-MIKE (6453)

Fournisseur en cas d'invalidité de courte durée :

- Canada Vie - 1 800 361-6212

Votre guide sur les absences autorisées

Congés autorisés et admissibilité

Type de congé	Raisons du congé*	Durée de l'absence**	Retour
Congé de maladie	Pour une condition médicale sérieuse touchant le membre d'équipe.	La durée est basée sur la documentation justifiant la nécessité du congé.	Le formulaire de retour au travail doit être soumis au CBML avant de retourner au travail. Le formulaire de retour au travail peut être trouvé dans MIK Check ou sur le site www.Canada.MIKBenefits.com
Congé de maternité	Congé de maternité commençant avant la naissance prévue Au Québec, un congé spécifique à une adoption ou à la paternité peut également être offert.	Dans la plupart des cas, les dispositions du congé de maternité permettent à une employée enceinte de prendre un congé non rémunéré de 17 semaines. Le congé ne peut normalement pas commencer avant la onzième à la dix-septième semaine avant la date prévue de la naissance, selon la juridiction.	Les membres d'équipe ou le directeur du magasin peuvent confirmer la date de retour au travail avec le CBML 7 jours avant le retour au travail.
Congé parental Congé parental payé	Membres d'équipe qui sont les parents d'un enfant nouveau-né ou adopté. Congé commençant à tout moment au cours des 52 semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Membres d'équipe salariés qui sont les parents d'un enfant nouveau-né, adopté ou né d'une mère porteuse.	Selon la province	Les membres d'équipe ou le directeur du magasin peuvent confirmer la date de retour au travail avec le CBML 7 jours avant le retour au travail. Les membres d'équipe reçoivent 100 % de leur salaire normal pour les 8 semaines (reportez-vous à la politique sur les congés parentaux payés de Michaels pour plus de détails).

Votre guide sur les absences autorisées

Congé pour urgence personnelle	Raison sérieuse En magasin, cela doit être approuvé par le directeur du district en partenariat avec le directeur régional des RH.	Jusqu'à 24 semaines au cours d'une période de 12 mois, selon la raison de l'absence.	Le membre d'équipe ou le directeur du magasin peut confirmer la date de retour au travail avec le CBML 7 jours avant le retour au travail.
Congé familial	Pour permettre aux membres d'équipe de s'absenter du travail pour s'occuper de membres de la famille malades.	Dans la plupart des provinces, jusqu'à un maximum de 37 semaines, selon la raison de l'absence.	Le membre d'équipe ou le directeur du magasin peut confirmer la date de retour au travail avec le CBML 7 jours avant le retour au travail.

*Les membres d'équipe peuvent avoir à compléter une période spécifique d'emploi continu avant d'être admissible à une absence autorisée. Veuillez vous reporter au supplément provincial du manuel du membre d'équipe pour plus de détails.

**Reportez-vous au supplément provincial puisque la durée du congé varie selon les provinces.

Remarque :

Au Québec, les blessures liées au travail sont couvertes par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Par conséquent, un employé ne peut pas prendre un congé personnel en vertu de la *Loi sur les normes du travail* s'il souffre d'une blessure liée au travail.

Votre guide sur les absences autorisées

Quand faire une demande pour une absence autorisée

Nous vous demandons de nous aviser aussitôt que possible lorsque vous comptez faire une demande d'absence autorisée. En cas d'urgence, nous vous demandons de nous contacter dans les 2 jours ouvrables afin de nous aviser, à moins que des circonstances exceptionnelles ne vous en empêchent. Votre demande d'absence autorisée doit inclure les dates et la durée de l'absence, ainsi que l'information requise par le CBML pour déterminer le type de congé approprié. Nous pouvons demander des informations telles que des documents médicaux, votre capacité à exécuter les tâches liées à votre emploi, la nécessité d'une hospitalisation ou de la poursuite d'un traitement médical par un fournisseur de soins de santé, ou des circonstances justifiant la nécessité de votre absence. Si vous demandez un congé pour prendre soin d'un membre de votre famille, nous pouvons vous demander des informations similaires concernant leur situation.

Une fois que le CBML a reçu votre demande, il vous fera parvenir la documentation par courrier à votre domicile (ou par courriel si vous en faites la demande). Vous devez compléter la documentation et la retourner au CBML dans les temps prévus pour que votre demande soit approuvée.

Absence prolongée ou retour précoce

Si votre situation change et que vous devez prolonger ou écourter votre absence, vous devez en aviser le CBML. Pour obtenir une prolongation, vous devez en faire la demande au moins 5 jours ouvrables avant la date prévue de votre retour au travail. Des documents supplémentaires peuvent être demandés afin de procéder à l'approbation d'une demande de prolongation d'une absence autorisée.

Salaires pendant une absence autorisée

Si vous disposez de jours de vacances ou de congés de maladie, vous pouvez choisir de les utiliser si vous souhaitez recevoir un salaire pendant votre absence autorisée. Vous devrez contacter votre directeur et coordonner avec lui l'usage de vos congés rémunérés. Le paiement des congés rémunérés applicables n'est pas automatique.

Raisons pour une absence autorisée :	Si vous souhaitez être payé, vous pouvez utiliser :
Pour s'occuper d'un enfant après la naissance ou le placement en adoption ou en famille d'accueil	Vacances accordées et congés de maladie
Pour s'occuper d'un enfant ou d'un membre de votre famille atteint d'une maladie grave	Vacances accordées et congés de maladie
Pour un problème de santé grave touchant le membre d'équipe lui-même	Congés de maladie et journées de vacances accordés

Remarque : selon le type de congé demandé, il se peut que vous soyez admissible à des prestations d'assurance-emploi fédérales. Des renseignements sont disponibles en ligne sur le site : <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei.html>.

Vous pouvez accéder à vos relevés d'emploi sur le site www.servicecanada.gc.ca après 7 jours non ouvrables, durant la prochaine période de paie.

Votre guide sur les absences autorisées

Invalidité de courte durée (ICD)

Demande de prestations d'invalidité de courte durée

Lorsque vous aurez contacté le CBML et fait votre demande d'absence autorisée, nous remplirons la déclaration de l'employeur et la soumettrons à Canada Vie. Nous vous ferons parvenir par la poste ou par courriel votre dossier d'invalidité, qui comprendra une section que vous devez remplir et une section à remplir par votre fournisseur de soins de santé. Vous devrez envoyer la documentation complétée à Canada Vie. Canada Vie vous enverra une lettre pour vous indiquer si votre requête est approuvée ou refusée.

Prestation d'invalidité de courte durée et votre salaire

Si un membre d'équipe fait une demande pour une absence autorisée pour un problème de santé grave le touchant personnellement et est inscrit à la couverture d'ICD, il doit également faire une demande pour les prestations de congé autorisé. Si la demande est approuvée pour un membre d'équipe salariée, les prestations d'ICD couvriront 100 % du salaire normal du membre d'équipe pendant une période allant jusqu'à 17 semaines. Les membres d'équipe à temps plein payés à l'heure recevront 66 2/3 % de leur taux horaire normal pendant leur absence autorisée. L'ICD débute après une période d'attente de 7 jours. Si les prestations d'ICD représentent un montant moins élevé que le salaire normal du membre d'équipe, elles peuvent être complétées en utilisant les heures de congé de maladie, de vacances ou personnelles disponibles. Les prestations d'ICD sont soumises à une imposition normale.

Par exemple :

Suzanne est une employée à temps plein et à taux horaire et sera en absence autorisée pendant 8 semaines en raison d'un état de santé grave. Ses prestations d'invalidité de courte durée débuteront après une période d'attente de 7 jours et couvrira 66 2/3 % de son salaire. Voici comment Suzanne utilisera ses prestations d'invalidité de courte durée de pair avec les autres congés payés dont elle dispose :

- *Elle utilisera 5 jours de congé de maladie pour couvrir la période d'attente de 7 jours précédant son admissibilité aux prestations d'invalidité*
- *Puisqu'elle recevra 66 2/3 % de son salaire pour les 7 prochaines semaines de son absence autorisée pour invalidité de courte durée, elle peut utiliser ses heures de congé de maladie, de vacances et personnelles pour compléter ses prestations d'ICD jusqu'à ce qu'elle n'ait plus d'heures en banque ou qu'elle retourne au travail. Cela se fait conjointement à tout congé payé par le gouvernement provincial auquel elle est admissible. Il faut toutefois nous assurer que le membre d'équipe ne reçoit pas plus de 100 % de son salaire en provenance de l'ensemble des sources (vacances, congés de maladie, congés fédéraux et ICD).*

Pendant votre absence autorisée

Pendant votre absence autorisée, les règles suivantes s'appliquent sous réserve des lois et des règlements provinciaux :

- Vous n'accumulez pas d'heures de congés de maladie payés ou de vacances payées.
- Les membres d'équipe en absence autorisée recevront les jours de vacances applicables à la date de leur prochain anniversaire.
- Vous ne pouvez pas être payé pour les jours fériés ou les jours de deuil qui ont lieu pendant votre congé.
- Vous ne pouvez pas travailler pour un autre employeur ou exercer des activités qui sont directement en conflit avec vos restrictions médicales, sauf dans les cas permis comme un déploiement militaire, une grossesse ou d'autres cas autorisés par la loi.
- Il se peut que vous ayez à nous faire connaître l'état de votre congé ou votre plan concernant votre retour au travail.
- Les conjoints qui sont tous deux employés par nous sont limités dans le nombre de congés qu'ils peuvent chacun prendre. Le total combiné du temps d'absence des deux conjoints pour la naissance d'un enfant et le soin d'un nouveau-né, le placement d'un enfant en adoption ou en famille d'accueil, ou pour prendre soin d'un parent souffrant d'un problème médical grave ne peut pas dépasser 37 semaines. De plus, les congés pour la naissance et les soins ou pour le

Votre guide sur les absences autorisées

placement en adoption ou en famille d'accueil doivent prendre fin dans les 12 mois suivant la naissance ou le placement.

Si vous souffrez d'une blessure ou d'une maladie liée au travail et êtes admissible à l'indemnisation des accidentés du travail, vous pouvez aussi ajouter ces prestations à vos heures de congés payés (maladie, vacances ou personnel) pour obtenir l'entièreté de votre salaire. Par exemple :

Marie est une membre d'équipe à salaire horaire ayant un délai d'attente de 7 jours avant de recevoir sa prestation d'ICD, qui couvre les deux-tiers de sa rémunération hebdomadaire moyenne. Elle peut utiliser 5 jours de congé de maladie pour couvrir la période d'attente, puis compléter sa prestation d'invalidité de courte durée avec 1/3 de jour de congé maladie ou vacances pour chaque jour d'absence.

Prestations lors d'une absence autorisée

Nous continuons à payer notre part de vos primes d'assurance-maladie pendant votre absence. Vous devez payer en temps opportun votre part de la prime pendant votre absence. CBML collectera ces primes au nom de Michaels pour les membres d'équipe à plein temps. CBML vous enverra une lettre avec facture ainsi qu'un avis de rappel pour les primes dues. Vous effectuerez vos paiements directement à CBML; le numéro direct est le 1 844 636-9622.

Vous aurez droit à une période de grâce de 30 jours pour effectuer le paiement de votre prime. Les membres d'équipe qui sont en absence autorisée devront payer des primes d'assurance à CBML. Lorsque le membre d'équipe retourne au travail, les retenues normales et toutes les primes facturées pendant le congé autorisé devront être payées à CBML. Si vous ne revenez pas au travail à la suite de votre congé autorisé, nous entamerons les procédures légales nécessaires afin de récupérer toute prime d'assurance payée par l'entreprise en votre nom durant toute période d'absence sans solde.

Attestation médicale

Certaines absences autorisées nécessitent une attestation médicale. Une fois que le CBML aura reçu une demande pour une absence autorisée, un formulaire d'attestation sera envoyé à votre domicile s'il est nécessaire. Si vous ne pouvez fournir l'attestation requise, l'approbation de votre absence autorisée sera reportée. Si l'attestation médicale n'est pas fournie dans les 15 jours, la demande d'absence autorisée peut être refusée. Toute demande de prolongation d'une absence doit également être soutenue par une attestation médicale à jour.

S'il y a des raisons de douter de la validité de l'attestation fournie, il se peut que nous vous demandions d'obtenir un deuxième avis de la part du médecin de notre choix à nos frais. Si le fournisseur de soins de santé et le médecin fournissant le deuxième avis ne sont pas d'accord, un troisième avis peut être requis (également aux frais de l'entreprise) et sera effectué par un médecin mutuellement choisi et qui rendra une décision sans appel.

Retour au travail

Communiquez avec votre superviseur au moins une semaine avant votre date de retour au travail prévue. Si vous êtes en absence autorisée en raison de votre propre état de santé (excluant les cas d'indemnisation des accidentés du travail), vous devez faire remplir votre formulaire de reprise de travail par votre fournisseur de soins de santé et le faire parvenir au CBML par télécopieur au 1 866 629-7894 ou par courriel à michaels@cbml.ca avant votre retour au travail. Assurez-vous que votre médecin remplit le formulaire dans son intégralité. Si vous ne fournissez pas ce formulaire, votre retour au travail pourrait être retardé. Il est important de coordonner votre retour au travail avec votre superviseur afin que nous puissions planifier une date de retour adéquate.

Foire aux questions

Q : Quelle sera ma rémunération pendant mon congé ?

R : Vous ne recevrez pas votre salaire normal durant une absence autorisée. Consultez les sections ci-dessus relatives à l'utilisation de vos heures de maladie et de vacances et de vos prestations d'invalidité pour compléter votre revenu pendant votre congé.

Q : De quelle façon les membres d'équipe à temps plein et à salaire horaire reçoivent-ils leurs heures de maladie ou de vacances pendant qu'ils sont en absence autorisée ?

R : Contactez votre directeur et coordonnez la saisie de vos heures de maladie ou de vacances disponibles en utilisant la méthode de saisie normale de vos heures de congé. Le paiement des congés payés n'est pas automatique.

Q : Que se passe-t-il si j'ai des restrictions de travail ou si j'ai besoin d'un accommodement à mon retour au travail ?

R : Nous enclencherons notre processus interactif pour rechercher un accommodement qui soit raisonnable pour vos besoins. Cet accommodement peut inclure un changement dans les tâches liées au poste, l'utilisation d'un équipement spécial ou un horaire de travail modifié. Nous nous engageons à vous aider à revenir au travail dès que possible après votre congé.

Q : Que faire si ma période d'absence autorisée arrive à sa fin et que je ne suis pas en mesure de retourner au travail ?

R : Le plus important est de nous informer de votre situation. Si vous êtes dans l'incapacité d'exécuter les fonctions essentielles liées à votre poste et que tous vos congés ont été utilisés, nous enclencherons notre processus interactif pour rechercher un accommodement qui soit raisonnable pour vos besoins. Ces accommodements peuvent inclure une modification de vos tâches ou de votre horaire de travail, l'utilisation d'équipement spécial ou même la prolongation de votre temps d'absence autorisée. Dans l'éventualité où vous décideriez de ne pas prendre part à notre processus interactif et ne reviendriez pas au travail comme prévu, nous présumerons que vous avez choisi de démissionner.

Q : Existe-t-il d'autres avantages qui pourraient me servir de soutien pendant mon absence autorisée ?

R : Le programme d'aide aux employés (PAE) est une ressource confidentielle et gratuite mise à votre disposition pour vous et votre famille, même si vous n'êtes pas inscrit à un régime d'avantages sociaux par l'entremise de Michaels. Vous pouvez discuter avec des conseillers professionnels qui peuvent vous aider à résoudre ce qui vous préoccupe, qu'il s'agisse de problèmes familiaux ou relationnels, ou encore des problèmes financiers. Le PAE peut aussi vous aider à trouver des ressources au sein de votre communauté, comme les services de garde, les soins aux personnes âgées, les services d'une nourrice et l'aide à l'adoption. Vous pouvez communiquer avec le PAE en tout temps, 24 heures par jour et 7 jours par semaine, au 1 800 283-5645. Ou, rendez-vous sur le site www.resourcesforliving.com (nom d'utilisateur : Michaels mot de passe : 8002835645).

Vous pouvez également vous rendre sur le site www.Canada.MIKBenefits.com pour obtenir plus d'information sur les autres avantages et sur les programmes de bien-être !

Des informations complètes sur ces avantages figurent dans les documents juridiques (tels que les documents relatifs au régime et les contrats de police) régissant les régimes. En cas de divergence ou de conflit entre les documents du régime et les informations présentées ici, les documents du régime prévaudront. Dans tous les cas, les documents du régime constituent la source exclusive permettant de déterminer les droits et avantages en vertu des régimes. Michaels se réserve le droit de modifier ou d'interrompre les régimes en tout temps. La participation à ces régimes ne constitue pas un contrat d'emploi.

Michaels se réserve le droit de modifier, d'amender ou de mettre fin à tout régime ou à toute pratique décrit(e). Rien de ce qui se trouve dans ce document ne garantit que les nouvelles dispositions d'un régime resteront en vigueur pour une période donnée.