**DISPOSITION MODÈLE**Article XX.X

# **Conversion de l'avis de rappel de mise à pied en congé autorisé**

X.1 Une ou un employé rappelé a le droit de convertir son avis de retour au travail en un congé avec protection de l'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, les congés liés aux responsabilités familiales, aux maladies graves, à la violence familiale et au congé de maternité ou parental, à condition que l'employée ou l’employé soit admissible à un congé avec protection de l'emploi. L'employeur doit informer les employées et employés de ce droit sur leur avis de rappel. Dès réception de l'avis de rappel, l'employée ou l’employé doit immédiatement informer l'employeur du congé avec protection de l'emploi auquel il est admissible.

X.2 Les employées et employés en congé avec protection de l'emploi continuent d'accumuler de l'ancienneté, de bénéficier des avantages sociaux parrainés ou administrés par l'employeur et d'accumuler d'autres avantages liés à l'emploi, tels que les droits aux vacances, à la retraite et à la cessation d'emploi.

X.3 À la fin du congé de protection de l'emploi, les employées et employés ont le droit de retourner au travail et d'exercer tous les droits de supplantation qui peuvent être disponibles en vertu de la convention collective.

X.4 L'employée ou l’employé mis à pied n'est pas tenu d'accepter une offre d'emploi temporaire ou à durée déterminée et ne perd pas sa place sur la liste de rappel s'il refuse une nomination temporaire ou à durée déterminée. Aux fins de la présente disposition, un rappel temporaire ou à durée déterminée est défini comme une possibilité de travail de 13 semaines consécutives ou moins.