

CONGÉ ANNUEL

Date d'entrée en vigueur: 22 avril 2002

Origine: Service des ressources humaines

Remplace/amende: B-22

Numéro de référence: HR-14

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'Université, sauf dispositions contraires contenues dans une convention collective ou un protocole d'entente. Pour le personnel permanent à temps partiel, les avantages sociaux décrits dans la politique sont calculés au prorata des heures de travail normalement prévues pour le poste à temps partiel.

DÉFINITION

Pour les fins de la présente politique, la définition suivante s'applique:

«Service continu»: période de service accomplie par un employé de l'Université sans interruption depuis sa dernière date d'embauche.

POLITIQUE

1. Tout membre du personnel a droit à un congé annuel payé accumulé entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'exercice financier précédant le congé. Ce congé doit être pris au cours de l'exercice financier suivant, à partir du 1^{er} juin.
2. La durée totale du congé annuel et d'une prolongation ne peut excéder neuf (9) semaines pour un même exercice financier.
3. Le droit au congé annuel suit les dispositions suivantes pour le personnel permanent et temporaire dont le contrat de travail excède douze (12) mois de service continu:
 - a. Moins de un (1) an de service continu le 1^{er} juin – deux (2) jours ouvrables de congé payé par mois de service continu jusqu'à concurrence de vingt-deux (22) jours ouvrables de congé payé par mois de service continu. Pour les fins de cette disposition, tout employé engagé avant le seizième (16^e) jour du mois se voit attribuer un (1) mois complet de service continu pour le mois d'embauche.
 - b. De un (1) an à vingt (20) ans de service continu le 1^{er} juin – vingt-deux (22) jours ouvrables de congé payé;

CONGÉ ANNUEL

Page 2 de 4

- c. Vingt-et-un (21) ans de service continu et plus – vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé payé.
4. Le droit au congé annuel et aux indemnités de vacances suit les dispositions suivantes pour le personnel occasionnel et temporaire dont le contrat de travail est inférieur à douze (12) mois, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail:
 - a. Moins de un (1) an de service continu le 1^{er} juin – un (1) jour ouvrable de congé payé par mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables de congé payé par mois de service continu. Pour les fins de cette disposition, tout employé engagé avant le seizième (16^e) jour du mois se voit attribuer un (1) mois complet de service continu pour le mois d'embauche. L'indemnité payée correspond à 4 % du revenu brut pour l'année de référence. Pour le personnel à temps partiel, la période de congé annuel et les avantages sociaux sont calculés au prorata des heures de service.
 - b. De un (1) an à cinq (5) ans de service continu le 1^{er} juin – dix (10) jours ouvrables de congé payé. L'indemnité payée correspond à 4 % du revenu brut pour l'année de référence.
 - c. Cinq (5) ans de service continu et plus – quinze (15) jours ouvrables de congé payé. L'indemnité payée correspond à 6 % du revenu brut pour l'année de référence.

Accumulation de congés payés – Personnel permanent

5. Avec l'autorisation de son chef de département ou de service, l'employé peut reporter à l'année suivante un maximum de dix (10) jours ouvrables de congé annuel jusqu'à concurrence de deux (2) années consécutives. Les congés accumulés doivent être pris au plus tard la troisième année.
6. La demande de mise en réserve de jours de congé annuels doit être soumise au chef de département ou de service avant le 1^{er} mars de l'année au cours de laquelle le congé sera pris. L'employé indique alors quand il compte prendre ses congés accumulés.

CONGÉ ANNUEL

Page 3 de 4

Jours fériés

7. Si un jour férié tombe durant une période de congé payé, il n'est pas considéré comme faisant partie du droit à un congé annuel.

Rémunération de la période de congé annuel

8. La période de congé annuel pour le personnel permanent et temporaire dont le contrat de travail excède douze (12) mois est rémunérée au taux de salaire applicable à la date du congé.
9. Pour le personnel occasionnel, le paiement au titre de la période de congé annuel est versé dans chaque paie.
10. En aucun cas, le congé annuel acquis ne peut être pris sous forme de rémunération, sauf en cas de cessation d'emploi.

Calendrier des congés annuels

11. Le chef de département ou de service est responsable de la planification des congés annuels. Le calendrier des congés annuels doit être établi de manière à permettre à tous les membres du personnel d'utiliser leur droit au congé tout en assurant le bon fonctionnement du service et en prenant en considération l'ancienneté et la préférence du personnel. Les mêmes conditions s'appliquent lorsqu'un employé demande que ses congés soient étalés sur deux ou plusieurs périodes.
12. Le supérieur immédiat établit le calendrier des congés annuels ainsi que les prolongations et les confirme à l'avance.

Prolongation de la période de congé annuel

13. Après entente avec son supérieur immédiat, l'employé peut prolonger, sans rémunération, son congé annuel jusqu'à concurrence de deux (2) semaines, sous réserve du respect des critères énoncés au paragraphe 8 a.

CONGÉ ANNUEL

Page 4 de 4

Report de congé annuel

14. L'employé qui ne peut prendre son congé annuel à la date prévue pour cause de maladie ou d'accident survenu avant que le congé ne débute peut convenir d'une date avec son supérieur immédiat pour le reporter.
15. L'employé hospitalisé durant son congé annuel à la suite d'une maladie ou d'un accident peut convenir d'une date avec son supérieur immédiat pour reporter la période de congé restante. À son retour au travail, il doit fournir un certificat médical confirmant son hospitalisation, conformément aux dispositions de la politique *Assiduité* ([HR-32](#)).

Droit au congé annuel et absences

16. L'employé qui, au cours de l'année, s'est absenté du travail pour l'une des raisons suivantes, accumule un droit au congé annuel selon les dispositions suivantes:
 - a. *Congé d'invalidité*: l'employé n'accumule un droit au congé annuel que pour les congés d'invalidité à court terme.
 - b. *Congé de maternité, de paternité et d'adoption*: l'employé accumule un droit au congé annuel au cours dudit congé mais non au cours du congé parental sans rémunération.
 - c. *Licenciement*: le droit au congé annuel est calculé au prorata du nombre de mois de service continu pour la période de référence.
 - d. *Congé sans rémunération*: lorsque le congé sans rémunération dépasse un (1) mois, le droit au congé annuel est calculé au prorata du nombre de mois de service pour la période de référence.
 - e. *Régime de congé avec traitement différé*: l'employé n'accumule aucun droit au congé annuel pour la période d'absence.