

CONGÉ D'INVALIDITÉ PROLONGÉE

Date d'entrée en vigueur: 15 avril 2025

Autorité approbatrice: Vice-recteur aux services et au développement durable

Version remplacée ou amendée: 22 avril 2002

Numéro de référence: HR-22

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel permanent à temps plein de l'Université, sauf dispositions contraires contenues dans une convention collective ou un protocole d'entente.

POLITIQUE

1. Conformément aux conditions du régime d'assurance collective contracté par l'Université et après examen du Comité des avantages sociaux, le régime d'invalidité de longue durée indemnise de toute perte de revenu les employés permanents à temps plein incapables de s'acquitter de leurs fonctions pour cause de maladie ou d'accident autre que professionnels.
2. Tout employé inapte au travail à la suite d'une maladie ou d'une blessure et dont la période d'invalidité excède dix-sept semaines peut présenter une demande de congé d'invalidité prolongée en vertu du régime d'invalidité de longue durée.
3. Tout employé en congé d'invalidité prolongée pris en charge par la compagnie d'assurances ne se voit pas reconnaître de jours d'ancienneté aux fins de la politique *Congé annuel* ([HR-14](#)). Cependant, ledit congé d'invalidité ne constitue pas une interruption de service continu. En revanche, tout employé qui exerce un emploi de réadaptation pendant un congé d'invalidité prolongée se voit reconnaître des jours d'ancienneté, calculés au prorata.
4. À son retour au travail, l'employé est réaffecté à son ancien poste. Si son poste a été aboli, les conditions énoncées dans le contrat de travail individuel s'appliquent.

CONGÉ D'INVALIDITÉ PROLONGÉE

Page 2 de 2

MODALITÉS

5. Les Ressources humaines communiquent avec tout employé en congé d'invalidité à court terme absent depuis plus de huit semaines afin d'envisager l'éventualité d'une demande de congé d'invalidité prolongée.
6. Durant l'absence d'un employé en congé d'invalidité prolongée, la section Rémunération et avantages sociaux des Ressources humaines informe régulièrement le supérieur immédiat de l'intéressé de son état de santé.
7. Lorsqu'il est apte à reprendre son travail normal ou des tâches réduites, tout employé en congé d'invalidité prolongée doit en aviser son chef de service ou de département afin de prendre les dispositions nécessaires pour son retour. Il doit également présenter un certificat médical en bonne et due forme attestant de son aptitude au travail à la section Rémunération et avantages sociaux des Ressources humaines. Dès qu'elle l'a reçu, celle-ci en informe le chef de service ou de département de l'intéressé.
8. Le chef de service ou de département de l'employé en question avise la section Rémunération et avantages sociaux des conditions de retour au travail.
9. Tout employé en congé d'invalidité prolongée peut réintégrer ses fonctions dans les trente-six mois qui suivent son départ. Au-delà de cette période, son ancien poste est considéré comme vacant.