
DIRECTIVE ADMINISTRATIVE

En vigueur le : avril 2002

Domaine : **PERSONNEL**

Politique :

Révisée le : 19 octobre 2009

CONGÉ SANS TRAITEMENT DE LONGUE DURÉE

1. Définition

1.1 Un congé sans traitement de longue durée est un congé au cours duquel aucune paie n'est générée et dont la durée est supérieure à un (1) mois mais n'excède pas douze (12) mois.

2. Éligibilité

2.1 Afin d'être éligible au régime de congés sans traitement, l'employé doit avoir complété au moins trois (3) années de service.

2.2 À son retour de congé, l'employé devra compléter trois (3) années de service avant d'être de nouveau éligible pour un congé sans traitement de longue durée.

3. Procédure

3.1 Un congé peut être accordé seulement si le Conseil est en mesure de remplacer l'employé et que le fonctionnement du service ou de l'école n'est pas perturbé.

3.2 La demande pour l'obtention ou le renouvellement d'un congé sans traitement de longue durée doit être faite par écrit et indiquer les motifs la soutenant. La demande doit être faite au moins trois (3) mois avant le début du congé ou du renouvellement. Elle doit être accompagnée de justificatifs (Cf. Formulaire de demande ou de prolongation de congé sans traitement disponible sur le portail du Services des ressources humaines, dans le dossier «Formulaires»).

3.3 Pour une situation urgente et imprévue (ex : maladie dans la famille), le préavis de trois (3) mois peut être raccourci.

3.4 La demande doit être envoyée au Service des ressources humaines qui l'acheminera par la suite au gestionnaire responsable et à la surintendance/Chef des affaires, avec ses recommandations.

3.5 La décision d'accorder ou non un congé sans traitement de longue durée est prise conjointement avec le Service des ressources humaines, le superviseur immédiat et la surintendance/Chef des affaires (et autre service concerné, au besoin).

3.6 Le congé sans traitement, renouvellement inclus, ne peut excéder une durée de deux (2) ans.

3.7 L'employé non-syndiqué conserve son droit de retour pour une période maximale de deux

(2) ans. L'employé syndiqué doit se référer à sa convention collective pour connaître les modalités de son droit de retour.

3.8 Aucun congé sans traitement de longue durée ayant pour motif la prolongation d'un autre congé ne peut être accordé.

4. Motifs

4.1 Un congé sans traitement de longue durée peut être accordé, par exemple, pour l'un des motifs suivants et ce, à la discrétion du Conseil :

- a. Raisons familiales, humanitaires, ou en accord avec la mission du Conseil;
- b. Études et formations nécessaires pour accomplir ses tâches au sein du Conseil et pour le développement professionnel;
- c. Maladie ou invalidité de la conjointe, du conjoint, de son enfant, ou, dans la mesure où il en a la charge, de son père ou de sa mère;
- d. Circonstances exceptionnelles (par exemple enseigner à l'étranger si cela a un impact positif sur son travail au Conseil).

5. Modalités

5.1 Durant son congé, l'employé peut continuer de participer aux différents régimes d'avantages sociaux qui lui sont habituellement offerts dans la mesure où il en assume la totalité des coûts.

5.2 L'employé en congé sans traitement de longue durée, à temps plein ou à temps partiel, qui ne demande pas le renouvellement de son congé dans les délais prescrits, est affecté à son ancien poste dès la fin du congé.

5.3 Le congé doit être utilisé aux fins pour lesquelles il a été demandé et autorisé. Si le Conseil reçoit preuve que l'employé utilise son congé pour une fin autre, le Service des ressources humaines mettra fin à son emploi.

5.4 Sauf exception accordée par le Conseil, un employé ne peut occuper un autre emploi alors qu'il bénéficie d'un congé sans traitement.

5.5 Si le congé sans traitement de longue durée est demandé pour travailler à l'extérieur de la province, la décision d'accorder ou non le congé devra être prise par le conseil d'administration.

Renvoi ou référence à d'autres directives administratives : [PER 2.1a – Congé sans traitement de courte durée](#)