
DIRECTIVE ADMINISTRATIVE

En vigueur le : 18 novembre 2008

Domaine : **PERSONNEL**

Révisée le : 19 octobre 2009

CONGÉ SANS TRAITEMENT DE COURTE DURÉE

1. Définition

1.1 Un congé sans traitement de courte durée est un congé au cours duquel aucune paie n'est générée et ne dépassant pas un (1) mois.

2. Procédure

2.1 Un congé sans traitement de courte durée 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.

2.2 La demande pour l'obtention d'un congé sans traitement de courte durée doit être faite par écrit et indiquer les motifs la soutenant. En principe, la demande doit être faite au moins un (1) mois avant le début du congé. 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»).

2.3 Pour une situation urgente et imprévue (ex : maladie dans la famille), le préavis d'un (1) mois peut être raccourci.

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

2.5 La décision d'accorder ou non un congé sans traitement de courte 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).

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

3. Motifs

3.1 Un congé sans traitement de courte 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. Circonstances exceptionnelles.

4. Modalités

- 4.1. Le congé sans traitement de courte durée 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.
- 4.2. Sauf exception accordée par le Conseil, un employé ne peut occuper un autre emploi alors qu'il bénéficie d'un congé sans traitement de courte durée.

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