

Autres congés autorisés : personnel non syndiqué

RÉSOLUTION : 127-99 233-02 CE
Date d'adoption : 20 avril 1999 19 novembre 2002 24 octobre 2016
En vigueur : 21 avril 1999 20 novembre 2002 24 octobre 2016
Révision le :
À réviser avant :

1. Le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (CEPEO) établit pour le personnel non syndiqué, sous réserve des lois et des règlements, les conditions d'emploi ayant trait aux congés autorisés.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ DE DÉTACHEMENT

2. Le CEPEO reconnaît l'importance de congés sans traitement ou de congés de détachement aux fins de perfectionnement professionnel et personnel. Le CEPEO favorise donc les ententes réciproques afin de permettre à son personnel régulier d'œuvrer auprès d'un autre employeur pour une période déterminée. La présente directive administrative régit les dispositions de tels congés, sous réserve de la politique relative à la participation du personnel à des activités politiques.
 3. Toute décision ayant trait à une demande d'un congé sans traitement tient compte des besoins du CEPEO afin de minimiser les répercussions négatives sur la qualité des services offerts.
 4. Une autorisation de congé n'excède pas une année scolaire ou civile et peut être renouvelée pour une deuxième année. Le CEPEO peut accepter de renouveler une telle autorisation pour une troisième année, seulement lors de circonstances exceptionnelles.
 5. Le membre du personnel doit avoir acquis au moins cinq (5) ans de service continu auprès du CEPEO avant la date prévue du congé. Le membre du personnel qui a bénéficié d'un autre congé autorisé de longue durée au cours des deux années précédant immédiatement la date du congé demandé doit faire l'objet d'une autorisation spéciale par le comité exécutif du CEPEO.
 6. Le membre du personnel reprend son poste à son retour de congé. Si durant le congé le poste est aboli, le CEPEO doit en informer le membre du personnel dans les meilleurs délais. Si le CEPEO n'est pas en mesure de rejoindre le membre du personnel après avoir fait les efforts raisonnables pour le joindre en fonction des délais prévus par la Loi sur les normes d'emploi, le CEPEO considérera le tout comme un abandon de poste. Pour toute autre situation où le CEPEO a informé le membre du personnel, le CEPEO traitera l'abolition de poste selon les modalités prévues par la Loi sur les normes d'emploi.
 7. Pendant la période d'un congé sans traitement, le membre du personnel :
 - n'accumule pas de congés de maladie;
 - ne peut utiliser ses crédits de congés de maladie;
 - peut maintenir sa pleine participation à ses divers régimes d'avantages sociaux, sous réserve des conditions applicables, pourvu qu'il paie, selon les modalités prescrites, la somme totale des primes exigibles;
 - n'accumule pas de congés annuels;
 - n'accumule pas de crédits d'expérience aux fins salariales.
 8. Pendant la période de congé de détachement, le membre du personnel :
 - accumule des congés de maladie;
-

Autres congés autorisés : personnel non syndiqué

- peut utiliser ses congés de maladie, sous réserve des conditions de l'entente avec l'autre employeur;
- peut maintenir sa participation à ses avantages sociaux, sous réserve des conditions applicables;
- accumule des congés annuels et peut les utiliser, sous réserve des conditions de l'entente avec l'autre employeur.

CONGÉ DE DEUIL

9. Le CEPEO peut accorder un congé payé, sans perte de jours de congé de maladie accumulés, au membre du personnel régulier pour les raisons et aux conditions suivantes :
 - a) Un congé maximal de cinq (5) jours découlant du décès du père, de la mère, d'une sœur, d'un frère, du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant, de la belle-mère, du beau-père, de la belle-fille, du gendre ou d'une personne qui tenait lieu de parent.
 - b) Un congé maximal de trois (3) jours découlant du décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce, d'un grand-parent, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'une personne avec laquelle habitait l'employé.
10. Le Service des ressources humaines, après consultation avec le supérieur immédiat, peut accorder à un membre du personnel qui en fait la demande, jusqu'à cinq (5) jours sans traitement pour prolonger un congé de deuil.
11. En plus de la prolongation prévue au point 10, un membre du personnel qui souhaite prolonger, sans traitement, son absence durant le congé de deuil pourra faire une demande exceptionnelle au comité exécutif pour approbation.

CONGÉ LORS DE QUARANTAINE

12. Le CEPEO accorde un congé payé, sans perte de jours de congé de maladie accumulés, au membre du personnel régulier lors d'une absence causée par l'exposition du membre à une maladie contagieuse qui a pour résultat de le mettre en quarantaine ou de l'empêcher d'autre façon sur l'ordre des autorités du service sanitaire ou du service de Santé publique de vaquer à ses fonctions.

CONGÉ POUR OBLIGATION LÉGALE

13. Le CEPEO accorde un congé payé au membre du personnel régulier lorsque celui-ci est appelé à servir en qualité de juré. Une fois que son service en qualité de juré est terminé, le membre doit présenter au Conseil un certificat satisfaisant indiquant la longueur de ce service. Le membre du personnel remet au CEPEO le montant total de l'indemnité reçue, à l'exception de l'indemnité de parcours kilométrique, des frais de déplacement et des autres frais engagés.
14. Le CEPEO accorde un congé payé, sans perte de jours de congé de maladie accumulés, au membre du personnel régulier lors d'une absence parce que le membre est sommé de comparaître comme témoin lors de toute poursuite en justice ou procédure à laquelle il n'est ni partie ni l'un des accusés.
15. Le CEPEO peut accorder un congé sans traitement à un membre du personnel temporaire qui veut s'absenter pour les motifs stipulés aux alinéas 13 et 14.

CONGÉ SPÉCIAL

16. Le CEPEO peut accorder un congé spécial payé à un membre du personnel régulier, et ce jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année pour servir à couvrir notamment, mais sans se limiter aux circonstances suivantes :
- la maladie grave du père, de la mère, de l'enfant, du conjoint ou d'une personne avec laquelle habite l'employé;
 - des circonstances exceptionnelles qui empêchent l'employé de se rendre à son lieu de travail;
 - l'observance de fêtes religieuses;
 - un incendie ou une inondation grave au foyer de l'employé.
 - etc.

Le congé spécial doit avoir été préalablement approuvé par le supérieur immédiat, à moins d'une urgence personnelle ou familiale qui l'empêchait, le membre du personnel doit néanmoins le plus rapidement possible informer son superviseur de son absence.

CONGÉS PARENTAUX

17. Le CEPEO accorde des congés parentaux aux membres du personnel conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi.
18. Pendant un congé parental, un membre du personnel régulier :
- accumule des crédits de congés de maladie;
 - accumule des crédits d'expérience aux fins salariales;
 - ne peut pas utiliser ses congés de maladie;
 - accumule des crédits de congés annuels;
 - ne peut pas utiliser ses congés annuels.

L'employée reprend son poste à son retour de congé de maternité de base. Si le poste n'existe plus, les dispositions pertinentes des politiques du Conseil s'appliquent.

19. Le CEPEO convient de conseiller le membre du personnel au titre de ses avantages sociaux et de le référer vers les services compétents.

Le CEPEO accorde un congé parental ou d'adoption pour la même période aux deux (2) parents qui en font la demande par écrit.

Le membre du personnel reprend son poste à son retour de congé parental ou d'adoption. Si durant le congé le poste est aboli, le CEPEO doit en informer le membre du personnel dans les meilleurs délais. Si le CEPEO n'est pas en mesure de rejoindre le membre du personnel après avoir fait les efforts raisonnables pour le joindre en fonction des délais prévus par la Loi sur les normes d'emploi, le CEPEO considérera le tout comme un abandon de poste. Pour toute autre situation où le CEPEO a informé le membre du personnel, le CEPEO traitera l'abolition de poste selon les modalités prévues par la Loi sur les normes d'emploi.

CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

20. Le membre du personnel régulier qui ne prend pas de congé parental a droit à trois jours de congé payés lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant dans un délai raisonnable.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

21. Sous réserve de l'approbation de Revenu Canada Impôt, le Conseil offre un régime de congé à traitement différé en vertu duquel un membre du personnel régulier fait retenir par le CEPEO une partie de son salaire pendant un nombre déterminé d'années afin de recevoir pendant la période de congé les sommes ainsi retenues.
22. Le CEPEO peut accorder à un membre du personnel régulier un congé à traitement différé à temps plein d'une année complète ou d'une demi-année si le membre a au moins cinq (5) années de service continu auprès du Conseil ou de ses conseils précédents. L'employé doit soumettre une demande au Conseil, par écrit, au moins six mois avant la période durant laquelle il voudrait que les retenues soient effectuées.
23. Pendant le congé à traitement différé, le membre du personnel
 - n'accumule pas de crédits de congés de maladie;
 - ne peut pas utiliser ses congés de maladie;
 - n'accumule pas de crédits de congés annuels;
 - n'accumule pas de crédits d'expérience pour fins salariales.
24. Pendant le congé à traitement différé, le membre du personnel peut poursuivre sa pleine participation aux divers régimes d'avantages sociaux auxquels il a droit, à la condition qu'il rembourse au CEPEO la pleine prime de ces avantages pour la période du congé, et ce dans le délai prévu par les régimes.
25. Le membre reprend son poste à son retour de congé. Si durant le congé le poste est aboli, le CEPEO doit en informer le membre du personnel dans les meilleurs délais. Si le CEPEO n'est pas en mesure de rejoindre le membre du personnel après avoir fait les efforts raisonnables pour le joindre en fonction des délais prévus par la Loi sur les normes d'emploi, le CEPEO considérera le tout comme un abandon de poste. Pour toute autre situation où le CEPEO a informé le membre du personnel, le CEPEO traitera l'abolition de poste selon les modalités prévues par la Loi sur les normes d'emploi.

Références : *Loi sur les normes d'emploi*
PER03_Participation du personnel aux activités politiques
PER04_Catégories de membres du personnel non syndiqué
PER05DA4_Période d'essai : personnel non syndiqué
PER06DA2_Congés annuels et de direction : personnel non syndiqué
PER06DA3_Régime de congés de maladie – personnel non syndiqué
PER15_Gestion salariale : personnel non syndiqué