

Date d'approbation : 24 août 2011
Date de révision : 18 novembre 2023

D013-D1 ASSIDUITÉ ET ABSENTÉISME : DEMANDES DE CONGÉS SANS TRAITEMENT

1.0 PRÉAMBULE

Le Conseil adopte un processus juste, équitable et cohérent pour traiter des demandes de congé sans traitement des membres du personnel. Ce processus tient compte des besoins opérationnels du Conseil, des besoins des élèves ainsi que de ceux des membres du personnel et respecte les conventions collectives et conditions d'emploi, les lois et règlements pertinents, ainsi que toute autre politique et directive administrative pertinente.

2.0 CHAMP D'APPLICATION

La présente directive administrative s'applique à toutes les catégories d'emploi à l'exception de celle de direction de l'éducation. Toute décision d'accorder des congés sans traitement en cours d'année scolaire doit être prise en accordant une considération toute particulière à l'impact positif de la présence du personnel régulier auprès des élèves, à la lumière de toutes les autres circonstances, incluant celles relatives à l'employé qui demande un congé.

3.0 MODALITÉS D'APPLICATION

3.1 Modalités régissant la demande d'un congé

Tout membre du personnel qui désire obtenir un congé sans traitement doit, au préalable, effectuer une demande par l'entremise du formulaire *D013-F1 Demande de congé sans traitement*, qui précise les renseignements suivants :

- La durée du congé (date de début et de fin) ;
- Les raisons qui motivent la demande ;
- Toute autre information susceptible d'aider dans la prise de décision d'accorder ou de refuser le congé sans traitement.

Toute demande de congé sans traitement doit être soumise à l'attention du Service des ressources humaines au moins soixante (60) jours ouvrables avant la date de début du congé.

3.2 Modalités régissant l'autorisation d'un congé

Chaque demande de congé sans traitement est évaluée au cas par cas, en tenant compte des besoins du Conseil, des élèves et des membres du personnel.

3.3 Les questions suivantes sont considérées lors de l'évaluation d'une demande, mais aucune d'entre elles n'est nécessairement déterminante. De plus, cette liste n'est pas exhaustive et d'autres éléments peuvent être pris en considération, selon les circonstances.

- Est-ce que le membre du personnel a fini son stage probatoire?
- Est-ce que la période de congé est en conflit avec le processus d'évaluation des élèves?
- Est-ce que la demande de congé peut apporter des contributions à l'école, aux élèves ou à la communauté?
- Est-ce que le congé peut être pris dans une autre période de l'année?
- Est-ce que le motif au soutien de la demande de congé représente une occasion unique dans la vie du membre du personnel?
- Est-ce que le motif de la demande de congé répond à une situation d'urgence où les divers types de congés prévus dans les conditions de travail sont épuisés?
- Est-ce que le membre du personnel a des crédits de congés annuels ou des congés personnels de disponibles?
- Est-ce que le membre a bénéficié d'autres congés sans traitement par le passé?