

CONGÉS DIVERS

Congés fériés

Il y a treize (13) jours de congé férié payés par année.

Les congés fériés sont les suivants :

Fête du travail	Vendredi Saint
Action de grâce	Lundi de Pâques
La journée avant Noël	
Jour de Noël	
Lendemain de Noël	Fête de la Reine
St-Jean Baptiste	La journée avant le Jour de l'An.
Fête du Canada	Jours de l'An
Lendemain du jour de l'An	

Les six congés fériés pendant la période des fêtes (Noël et Jour de l'An) seront mis ensemble pour un congé consécutif.

Vacance annuelle

La salariée bénéficie de 1 journée de vacance par mois pour la première année de service, jusqu'à un maximum de 10 jours.

La salariée bénéficie de 2 semaines de vacances annuelles et d'une indemnité de 4% après 1 année complète de service au CPE.

La salariée bénéficie de 3 semaines de vacances annuelles et d'une indemnité de 6% après 3 années complètes de service au CPE.

La salariée bénéficie de 4 semaines de vacances annuelles et d'une indemnité de 8% après 10 années complètes de service au CPE.

La salariée pourra prendre ses vacances à des dates dont elle aura préalablement convenu avec la direction.

La salariée ayant 3 semaines de vacance doit minimalement prendre 5 jours de vacance à l'été entre le 24 juin et 31 août.

La salariée ayant 4 semaines de vacance doit minimalement prendre 10 jours de vacance à l'été entre le 24 juin et 31 août.

Les jours de vacances et de congés ne peuvent pas s'accumuler à moins d'une autorisation de la direction.

Les montants dus pour les vacances sont versés au moment du départ de la salariée.

Les indemnités des vacances de la salariée s'accumulent dès le début de son contrat.

Les vacances doivent être prises au courant de l'année fiscale (1 avril-31 mars) en cours.

Lors de l'absence du travail pour une mise à pied, congé sans solde ou congé parental le temps de vacances s'accumule par contre l'indemnité ne s'accumule pas.

Exemple:

Pourcentage Accumulé	Année de référence	Année de référence	Temps alloué
4%	2000	2001	1 journée de congé par mois
4%	2001	2004	2 semaines de vacances
6%	2004	2010	3 semaines de vacances
8%	2010		4 semaines de vacances

Tous les employés devront obligatoirement remettre leur demande de prise de vacances annuelles à leur superviseure immédiate **AVANT LE 31 MAI** (ou avant le 31 mars s'ils prévoient prendre des vacances en avril et/ou mai).

Afin d'être juste et équitable envers tous les employés du CPE, et après avoir tenté de trouver un terrain d'entente entre les parties concernées, le CPE accordera la prise de vacances en privilégiant les demandes par :

- Les blocs de 2 semaines ou plus, par ancienneté ; ensuite
- Les blocs de 1 semaine, par ancienneté; et finalement
- Les journées dispersées, par ancienneté.

Également pas plus de deux personnes formées pourront prendre des vacances dans la même période. Il peut y avoir des exceptions selon les ratios lors de certains moments de l'année.

N.B. Les demandes de prise de vacances remises **APRÈS LE 31 MAI**, ne seront pas traitées selon l'ordre décrit ci-haut, mais selon la capacité du CPE à répondre à nos besoins organisationnels en premier et selon les vacances déjà approuvées.

Congé de maladie / santé

Le **premier avril de chaque année**, le personnel du CPE accumule des heures de maladie/santé, donc, 1 journée de maladie/santé après 1.5 mois de travail à concurrence de huit (8) jours de congés santé. Ces journées sont non-monnayables et non-cumulables. Ce temps est effectué en heures et peut être repris ainsi. Lorsque la salariée utilise 3 jours de congé santé consécutifs, elle doit fournir un certificat médical.

Pour tout autre congé et/ou information se référer au Normes du Travail.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>

Liste des congés :

Congés fériés, Maternité, adoption et naissance, décès ou suicide, conciliation travail famille, vacances, congé paternité, fête Nationale, maladie ou accident, proches aidants.

Congé sans solde de 4 semaines ou moins :

- Après avoir cumulé 2 années de service et 1 fois par période de 2 ans par la suite, l'employé à temps complet ou temps partiel (les personnes sur appel sont exclues de ce protocole), peut demander un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 4 semaines, en autant que la personne fasse la demande au moins 20 jours ouvrables à l'avance, et que les congés annuels (vacances et maladies) soient épuisés. La demande de congé sans solde doit être faite par écrit.
- Ce congé pourra être fractionné selon la demande de l'employé, mais par bloc de semaine seulement.
- À moins d'entente à l'effet contraire, 1 employé à la fois peut se prévaloir d'un tel congé. Si plusieurs demandes sont faites pour une même période, premier arrivé, premier servi. L'ancienneté prévaut si 2 demandes sont faites la même journée.
- Lors de ce congé sans solde, l'employé accumule son ancienneté (temps). De plus, aucun congé n'est cumulable (argent) pendant ce sans solde.

Congé sans solde de plus de 4 semaines :

- Après avoir cumulé 4 années de service et 1 fois par période de 4 ans par la suite, un employé à temps complet ou temps partiel (les personnes sur appel sont exclues de ce protocole), peut demander un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 6 mois, incluant le congé prévu pour 4 semaines ou moins et une fois ses congés annuels (vacances et maladies) soient épuisés en autant qu'elle fasse la demande 20 jours ouvrables à l'avance.
- Après avoir cumulé 5 années de service et 1 fois par période de 5 ans par la suite, l'employé à temps complet ou temps partiel (les personnes sur appel sont exclues de ce protocole), peut demander un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an incluant le congé prévu pour 4 semaines ou moins, en autant que la demande soit faite 20 jours ouvrables à l'avance.
- Ce congé doit être pris de façon continue. Cependant l'employé peut y mettre fin en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir au CPE un préavis d'au moins 1 mois de la date de son retour au travail.
- À moins d'entente à l'effet contraire, 1 employé à la fois peut se prévaloir d'un tel congé. Si plusieurs demandes sont faites pour une même période, premier arrivé, premier servi. L'ancienneté prévaut si 2 demandes sont faites la même journée.

- À l'expiration du congé sans solde, l'employé reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé a droit à tous les avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- Toutefois, si la personne ne revient pas à la date prévue, le CPE se réserve le droit de mettre fin au contrat de travail de l'employé.

Modalités:

- Nonobstant, ce qui a été mentionné précédemment, à la discrétion de la direction, un ajustement peut être fait en fonction de certaines circonstances et/ou situations, suite à demande écrite d'un employé.
- Également, le congé sans solde est conditionnel à ce que le CPE puisse trouver une remplaçante formée.
- Exceptionnellement, une personne contractuelle n'ayant pas cumulé de temps de vacance, pourrait prendre un congé sans solde lors de moment précis où le CPE n'a pas besoin de ses services et que le ratio éducateur formé est respecté. Exemple : Noël.