

## CONGÉ D'INVALIDITÉ À COURT TERME

---

**Date d'entrée en vigueur:** 12 novembre 2003

**Origine:** Service des ressources humaines

**Remplace/amende:** 22 avril 2002

**Numéro de référence:** HR-21

---

### PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'Université, permanent et temporaire (dont le contrat de travail est d'au moins 12 mois), sauf dispositions contraires contenues dans une convention collective ou un protocole d'entente.

En cas d'absences causées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ont préséance sur celles de la présente politique. Voir la politique *Déclaration d'accident du travail et de maladie professionnelle, retour au travail et assignation temporaire (CSST)* ([VPS-43](#)).

### POLITIQUE

1. Tout employé permanent ou temporaire dont le contrat de travail est d'au moins douze (12) mois ne pouvant assurer ses fonctions pour cause de maladie ou d'accident autre que professionnels perçoit une indemnité salariale de l'Université pendant une période déterminée. Dans le cas d'un employé permanent à temps partiel, l'indemnité est calculée au prorata des heures normalement travaillées.
2. Tout employé permanent ou temporaire ayant un contrat de travail d'au moins douze (12) mois ne pouvant assurer ses fonctions pour cause de maladie ou d'accident a droit à un congé d'invalidité à court terme d'une période maximale de dix-sept (17) semaines. Il perçoit alors le même salaire que s'il était présent au travail.
3. L'Université n'accorde aucune indemnité de salaire à un employé temporaire dont le contrat de travail est inférieur à douze (12) mois ou à un employé occasionnel ne pouvant assurer ses fonctions pour cause de maladie ou d'accident autre que professionnels. Les employés temporaires et occasionnels peuvent présenter une demande d'indemnisation en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi. S'il a travaillé moins de trois (3) mois consécutifs pour l'Université, tout employé peut voir son contrat de travail résilié après une semaine ou plus d'absence. S'il fait état d'au moins trois (3) mois de service consécutifs à l'Université, tout employé peut voir son contrat de travail résilié après vingt-six (26) semaines d'absence au cours des douze (12) derniers mois.

## CONGÉ D'INVALIDITÉ À COURT TERME

---

Page 2 de 3

4. Les périodes d'invalidité successives pour des raisons similaires ou connexes et séparées par une période de retour au travail de douze (12) semaines maximum ne constituent qu'une seule et même période d'invalidité; ainsi, tout employé ayant droit à des prestations ne peut en bénéficier que pour une période maximum de vingt-six (26) semaines.
5. Les périodes d'invalidité successives ayant des motifs distincts ne forment également qu'une seule et même période d'invalidité si la période de retour au travail qui les sépare n'excède pas quatre (4) semaines.
6. Si la période d'invalidité se prolonge au-delà des dix-sept (17) semaines, tout employé permanent à temps plein peut présenter une demande de congé d'invalidité prolongée en vertu du régime d'invalidité de longue durée.
7. Tout employé permanent à temps partiel dont le congé d'invalidité excède dix-sept (17) semaines peut présenter une demande de congé d'invalidité prolongée en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
8. Toute absence doit être signalée par l'employé à son supérieur immédiat, normalement dans l'heure qui précède son entrée en fonction.
9. Toute absence de cinq (5) jours consécutifs et plus doit être justifiée par un certificat médical en bonne et due forme. L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical en tout temps et de demander à un employé de se soumettre à un contre-examen auprès d'un médecin qu'elle aura elle-même désigné.
10. Le certificat médical mentionné au point 9 doit attester de l'incapacité de l'employé de remplir ses fonctions pendant sa période d'absence et faire état du pronostic, du traitement et de la date prévue de retour au travail ainsi que de son aptitude à reprendre une activité normale ou restreinte.
11. Un congé d'invalidité à court terme n'affecte pas le droit au congé annuel d'un employé.

### MODALITÉS

12. Il incombe au supérieur immédiat de tenir une feuille de présence pour l'ensemble du personnel dont il a la charge. Il doit également aviser la section Rémunération et

## CONGÉ D'INVALIDITÉ À COURT TERME

---

Page 3 de 3

avantages sociaux des Ressources humaines dès qu'un employé s'absente cinq (5) jours d'affilée et lui signaler à la fin de chaque mois tout employé absent tout le mois.

13. Tout employé tenu de fournir un certificat médical conformément au paragraphe 9 de la présente politique peut le présenter directement à son supérieur immédiat ou, s'il le désire, à la section Rémunération et avantages sociaux des Ressources humaines. Dans ce cas, cette dernière en avise le supérieur immédiat.