GUIDE DU PROGRAMME

Congés annuels

Canada

EDC
UN MONDE À CONQUÉRIR

PRÉFACE

EDC privilégie une saine conciliation travail-vie personnelle et comprend l'importance du temps personnel pour la santé et le bien-être des employés. Dans cette optique, elle invite ces derniers à utiliser leurs congés annuels pour se reposer, se détendre et s'adonner à des activités personnelles, et donc à se prévoir des congés tout au long de l'année. Lisez ce qui suit pour en savoir plus sur les critères d'admissibilité, les soldes, l'accumulation et la planification des congés.

TABLE DES MATIÈRES

1. OBJET ET PORTÉE 3
1.1. OBJET 3
1.2. PORTÉE ET APPLICATION 3
1.3. CHANGEMENTS DE CONDITIONS 3
2. EXIGENCES DU PROGRAMME 3
2.1. DROIT 3
2.1.1. Embauche ou promotion 4
2.1.2. Jalons d'années de service à EDC 4
2.2. LIMITE DE SOLDE DE CONGÉS ANNUELS ET EXIGENCES MINIMALES 4
2.3. CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS 6
2.4. RAPPEL PENDANT LES CONGÉS ANNUELS OU ANNULATION 6
2.5. ACCUMULATION DES CONGÉS ANNUELS 6
2.6. CONGÉS ANNUELS EN RÉSERVE 8
2.7. CESSATION D'EMPLOI 8

1. OBJET ET PORTÉE

1.1. OBJET

Le présent guide vise à expliquer en détail aux employés le programme de congés annuels d'EDC. Il s'inscrit dans l'engagement de la Société de créer un environnement de travail juste et équitable et montre l'importance accordée à la santé et au bien-être des employés. Ce souci se manifeste dans l'adoption de pratiques favorisant une conciliation travail-vie personnelle et permettant aux employés de se reposer, de se détendre ou de respecter des engagements personnels ou familiaux.

1.2. PORTÉE ET APPLICATION

Le Guide s'applique à tous les employés, y compris à ceux en détachement auprès d'une filiale d'EDC.

Tous les employés permanents et contractuels sont admissibles aux congés annuels conformément au présent guide, pourvu que leur rémunération soit versée ou gérée au Canada par le Service de la paie d'EDC.

Les employés permanents ou contractuels qui travaillent à temps partiel (moins de 37,5 heures par semaine) verront leurs congés annuels ajustés proportionnellement.

Dans tous les cas, les employés permanents et contractuels sont admissibles aux congés annuels, conformément au ***Code canadien du travail***.

1.3. CHANGEMENTS DE CONDITIONS

EDC se réserve le droit de changer les avantages sociaux et les programmes connexes, y compris les dispositions du présent guide, moyennant un préavis approprié et dans les limites du ***Code canadien du travail***.

2. EXIGENCES DU PROGRAMME

2.1. DROIT

Pour les employés permanents, les droits aux congés annuels sont déterminés en fonction du profil de rôle et des années de service à EDC.

Pour les employés contractuels avec avantages sociaux, les droits aux congés annuels s'accumulent à raison de 1,25 jour par mois, ou de 1,67 jour par mois après 10 ans d'emploi contractuel continu à EDC.

Pour les employés contractuels sans avantages sociaux, l'indemnité de congé annuel est versée chaque paie.

Les changements aux droits aux congés annuels d'un employé entrent en vigueur au cours du mois de la date anniversaire de son embauche ou de sa promotion.

2.1.1. Embauche ou promotion

Les droits aux congés annuels dès l'embauche ou la promotion dépendront du parcours professionnel et du niveau de l'employé. EDC ne reconnaît pas le service antérieur chez d'autres employeurs.

Parcours de carrière et niveau	Droits aux congés annuels
B1, B2, B3, B4	4 semaines (20 jours)
T1, T2, T3, T4	4 semaines (20 jours)
P1, P2, P3, P4, P5	4 semaines (20 jours)
L1, L2, L3	4 semaines (20 jours)
E1, E2, E3	5 semaines (25 jours)

2.1.2. Jalons d'années de service à EDC

Les employés qui ont droit dès l'embauche à quatre semaines de congés annuels auront droit à cinq semaines de congés annuels au terme de 8 années de service à EDC.

Le service antérieur à EDC en tant qu'employé permanent ou employé contractuel avec ou sans avantages sociaux est pris en compte dans le calcul des droits aux congés annuels; le service des étudiants en est toutefois exclu.

Service à EDC	Droits aux congés annuels
8 ans	5 semaines (25 jours)

2.2. LIMITE DE SOLDE DE CONGÉS ANNUELS ET EXIGENCES MINIMALES

Pour les employés permanents et les employés contractuels avec avantages sociaux, la limite de solde de congés correspond au nombre de jours de congé annuel auxquels l'employé a droit, multiplié par 1,5.

Limite de solde de congés

Droits aux congés annuels	Accumulation mensuelle	Limite de solde de congés
3 semaines (15 jours)	1,25 jour	22,5 jours
4 semaines (20 jours)	1,67 jour	30,0 jours
5 semaines (25 jours)	2,08 jours	37,5 jours

Les employés peuvent conserver un solde de congés positif ou négatif dans la limite de solde de congés. Lorsqu'un employé n'utilise pas un congé annuel accumulé, le solde augmente; lorsqu'un employé utilise un congé annuel avant de l'avoir accumulé, le solde diminue.

Cette souplesse permet aux employés de planifier un congé annuel plus long que la période dont ils disposent selon leurs droits aux congés annuels.

Lorsqu'un employé au solde de congés positif atteint sa limite de solde de congés, son solde de congés sera bloqué en attendant qu'il soit diminué. **Chaque employé doit donc surveiller son solde pour s'assurer d'accumuler des congés sans interruption.**

Les congés annuels s'accumuleront seulement après que l'employé aura diminué sa limite de solde de congés en prenant des congés annuels.

Les employés admissibles aux congés annuels sont censés planifier et prendre chaque année le nombre réglementaire de semaines de congés indiqué ci-dessous.

- Deux semaines de vacances pour les employés ayant de un à quatre ans d'ancienneté
- Trois semaines de vacances pour les employés ayant de cinq à neuf ans d'ancienneté
- Quatre semaines de vacances pour les employés ayant dix ans ou plus d'ancienneté

Si un employé n'ayant pas pris le nombre minimal de semaines de congés dans les 12 mois précédents atteint la limite de solde de congés, EDC peut devoir lui planifier des jours de congé afin de se conformer aux normes minimales en la matière et d'assurer son bien-être. Par ailleurs, un employé qui choisit de recevoir des congés en argent (si applicable) plutôt que de les utiliser renonce à ses droits à leur égard.

2.3. CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS

Les employés permanents devraient continuer de planifier leurs congés annuels sur une période de 12 mois, sous réserve de la limite de solde de congés.

Les employés contractuels admissibles doivent utiliser leurs congés annuels pendant la durée de leur contrat, sous réserve de la limite de solde de congés.

Les employés doivent planifier leurs congés annuels suffisamment à l'avance, sous réserve de l'autorisation de leur leader. Cette planification permet de s'assurer qu'EDC peut répondre à ses besoins opérationnels tout en accédant à la demande de l'employé.

Il incombe aux leaders d'établir de façon proactive les calendriers des congés annuels avec les employés pour veiller à ce que les congés soient planifiés et à ce que les employés prennent leurs congés. Les leaders peuvent aussi devoir planifier des jours de congé pour les employés qui n'en ont pas suffisamment pris dans les 12 derniers mois.

Il incombe aux employés de vérifier que tous leurs congés annuels sont consignés et indiqués dans Mes RH, et ce, à l'intérieur de l'équivalent d'une période de paie après leur utilisation. Il faut immédiatement signaler toute divergence à l'employé chargé de prendre les présences de l'équipe pour qu'il la consigne.

2.4. RAPPEL PENDANT LES CONGÉS ANNUELS OU ANNULATION

Si un employé est rappelé au travail pendant qu'il est en congé annuel ou est tenu par EDC d'annuler ses congés annuels sans préavis, EDC lui rembourse les dépenses jugées raisonnables qu'il a dû engager. Le leader peut, à sa discrétion, lui rembourser les congés annuels utilisés et toute autre période qu'il juge appropriée.

Si l'état des congés change (par exemple, de congés annuels à congé d'invalidité de courte durée) pendant les congés annuels d'un employé, ses congés annuels peuvent lui être reversés à la discrétion de son leader, s'il y a lieu. EDC se réserve le droit d'exiger de la documentation médicale pour confirmer le changement dans l'état des congés de l'employé.

2.5. ACCUMULATION DES CONGÉS ANNUELS

Les congés annuels s'accumulent dès le premier jour de service actif, pour chaque mois au cours duquel l'employé est payé au moins 10 jours. Pour les employés à temps partiel, ils sont calculés au prorata en fonction de leur horaire de travail.

Statut d'employé	Congés pendant lesquels les congés annuels s'accumulent	Congés pendant lesquels les congés annuels ne s'accumulent pas
Permanent	• Tous les types de congés pendant lesquels EDC continue de payer l'employé conformément à la Ligne directrice sur les congés • Congés d'invalidité de courte durée* • Congés pour obligations familiales (congé de maternité, parental, d'adoption, de compassion ou d'aidant familial)* • Congés de maladie en réserve	• Tous les types de congés pendant lesquels EDC cesse de payer l'employé conformément à la Ligne directrice sur les congés, et ce, assez longtemps pour que l'employé soit rémunéré pour moins de 10 jours durant le mois • Congés de maladie sans solde • Congés d'invalidité de longue durée • Congés sans solde aux termes de la Ligne directrice sur les congés • Congés pour accident de travail (à partir du 86e jour)
Contractuel avec avantages sociaux	• Tous les types de congés pendant lesquels EDC continue de payer l'employé conformément à la Ligne directrice sur les congés	• Tous les types de congés pendant lesquels EDC cesse de payer l'employé conformément à la Ligne directrice sur les congés, et ce, assez longtemps pour que l'employé soit rémunéré moins de 10 jours durant le mois • Congés pour obligations familiales (congé de maternité, parental, d'adoption, de compassion ou d'aidant familial) • Congés de maladie sans solde • Congés sans solde aux termes de la Ligne directrice sur les congés • Congés pour accident de travail (à partir du 86e jour)
Contractuel sans avantages sociaux (indemnité de congé payée)	• Tous les types de congés pendant lesquels EDC continue de payer l'employé conformément à la Ligne directrice sur les congés	• Tous les types de congés pendant lesquels EDC cesse de payer l'employé conformément à la Ligne directrice sur les congés

* Pour les employés permanents, les congés annuels continuent de s'accumuler à titre de réserve pendant les congés pour obligations familiales et les congés d'invalidité de courte durée, même après avoir atteint la limite de solde de congés.

2.6. CONGÉS ANNUELS EN RÉSERVE

Les congés annuels en réserve sont ou bien des congés annuels non utilisés accumulés au 31 décembre 1999, ou bien des congés annuels accumulés pendant un congé pour obligations familiales ou un congé d'invalidité de courte durée.

Les congés en réserve accumulés au 31 décembre 1999 peuvent être pris comme congés annuels sous réserve de l'autorisation du leader, ou peuvent être payés à tout moment, calculés selon le salaire de base que recevait l'employé au 31 décembre 1999.

Les congés annuels en réserve accumulés pendant un congé pour obligations familiales ou un congé d'invalidité de courte durée peuvent, après le retour au travail de l'employé, être pris comme congés annuels à tout moment sous réserve de l'autorisation du leader, ou peuvent être payés à tout moment, calculés selon le salaire de base que recevait l'employé au moment du départ en congé.

Les congés annuels en réserve n'ont pas d'incidence sur la limite de solde de congés d'un employé.

2.7. CESSATION D'EMPLOI

Les leaders ont le droit de refuser un congé, par exemple en raison d'exigences opérationnelles ou du nombre insuffisant des congés accumulés, à un employé ayant annoncé sa démission à EDC.

Avant d'accorder un congé à un employé ayant annoncé sa démission à EDC, les leaders devraient consulter le Centre de soutien aux employés.

Lors de la cessation d'emploi, les employés permanents, ou les employés contractuels admissibles, à la fin de leur contrat ou au moment de sa résiliation, si elle se produit plus tôt, doivent soit :

- rembourser à EDC les congés annuels pris en plus de leurs congés annuels accumulés;
- être payés pour les congés annuels accumulés qu'ils n'ont pas utilisés ou leurs congés en réserve.