

PRINCIPALES MODALITÉS APPLICABLES EN REGARD DE L'OCTROI DES VACANCES

1. Les vacances doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues (clause 43.07 de la convention collective du SEÉTS). Une dérogation peut être faite à cette règle, selon les modalités suivantes :
 - Un **maximum de cinq (5) jours** peuvent être reportés à l'année financière subséquente. Pour ce faire, une entente doit être prise entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate. Cette entente devrait être consignée par écrit. Par ailleurs, vous devrez informer la direction de votre département ou service de toute entente à cet effet. De plus, ces cinq (5) jours doivent être écoulés au plus tard le 31 mai de l'année financière subséquente.
 - Une personne salariée peut reporter ses vacances (sans maximum) à une période ultérieure si elle a été incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour l'une des raisons suivantes (clause 43.09 de la convention collective du SEÉTS) :
 - En raison de maladie;
 - En raison d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle survenu avant le début de sa période de vacances;
 - Lorsque la vacance coïncide avec son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.
 - Un maximum de dix (10) jours de vacances peuvent être reportés par la personne salariée qui est invalide depuis le 1^{er} juin 2021 ou antérieurement, et ce après son retour au travail. Le solde des vacances est versé sous forme d'indemnité de vacances (clause 43.09 al. 3 de la convention collective du SEÉTS).
 - Après entente avec sa personne supérieure immédiate, la personne salariée hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter le solde de ses vacances à la fin de son invalidité ou à une période ultérieure convenue avec sa personne supérieure immédiate (clause 43.09 al. 2 de la convention collective du SEÉTS).
2. Une personne salariée absente pour l'un des motifs suivants peut reporter ses vacances à l'année suivante, et ce, après entente avec sa personne supérieure immédiate (article 74 de la *Loi sur les normes du travail*). À défaut de reporter le congé, l'employeur doit verser l'indemnité afférente :
 - Don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ;
 - Violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime ;
 - Raisons familiales ou parentales.
3. La personne gestionnaire responsable du service ou département détermine les dates des vacances des personnes salariées en fonction des paramètres suivants (clause 43.06 de la convention collective du SEÉTS) :
 - L'ancienneté de la personne salariée à l'ÉTS appliquée au sein de son service ou département;
 - La préférence de la personne salariée;
 - Les besoins du service.

4. Les vacances doivent normalement être prises entre le 15 juin 2022 et le 6 septembre 2022 (clause 43.05 de la convention collective du SEÉTS). Une dérogation peut être faite à cette règle, selon les modalités suivantes :
 - Si la personne salariée souhaite prendre ses vacances à l'extérieur de cette période, une entente doit être prise entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate;
 - La personne supérieure immédiate ne peut pas refuser qu'une vacance (en tout ou en partie) se tienne à l'extérieur de la période précitée, mais a un droit de regard sur les dates de cette vacance.
5. Dix (10) jours ouvrables de temps supplémentaire peuvent être convertis en temps et doivent être pris idéalement à l'intérieur d'une même année financière.
6. Une personne salariée peut prendre des vacances accumulées de façon anticipée après entente avec sa personne supérieure immédiate (clause 43.07 de la convention collective du SEÉTS).
7. Une personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non (clause 43.08 de la convention collective du SEÉTS). Les modalités suivantes s'appliquent :
 - La personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. La personne salariée peut toutefois fractionner ses vacances de la façon suivante :
 - Aucune limite de fraction lorsque les vacances sont fractionnées en semaines de calendrier.
 - Pour la personne salariée justifiant moins de 15 ans d'ancienneté :
 - Un maximum de six (6) jours peuvent être pris de façon non continue (fractionnement);
 - Un maximum de deux (2) semaines peuvent être fractionnées en dix (10) jours, à la condition que la 2^e semaine de vacances provienne d'un solde de vacances reporté.
 - Pour la personne salariée justifiant quinze (15) ans d'ancienneté et plus : un maximum de deux (2) semaines peuvent être fractionnées en dix (10) jours.

Vacances pour la personne salariée à statut particulier

Pour la personne salariée qui a été embauchée à titre de surnuméraire, remplaçante, temporaire ou sous octroi de subvention, les journées de vacances doivent être prises au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Ainsi, pour ces personnes salariées, aucun report n'est possible et les journées de vacances devront être prises au plus tard le 31 mai 2022.

Banque d'heures pour l'horaire de quatre (4) jours (horaire d'été)

Si la personne salariée le désire, elle peut utiliser sa banque de vacances ou de temps supplémentaire pour ajouter des heures à sa banque d'horaire de quatre (4) jours (horaire d'été) jusqu'à concurrence de quarante (40) heures.

Le transfert de ces heures se fera une seule fois, au mois de mai, c'est-à-dire avant la mise en place de l'horaire de quatre (4) jours (horaire d'été).