



FICHE SYNDICALE

MISE À JOUR • JANVIER 2017

CONGÉS AUTORISÉS

Voici tous les renseignements utiles aux membres qui désirent demander un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, un congé à traitement différé ou une retraite progressive.

A) LES CONGÉS SANS TRAITEMENT

[article 5-15.00 de la *Convention collective locale*]

Les congés sans traitement sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants à temps plein (permanents, en voie d'acquérir leur permanence ou en disponibilité) (clause 5-15.01).

LA CSDM PEUT ANNULER TOUT CONGÉ DE L'ENSEIGNANT ET DE L'ENSEIGNANTE QUI NE L'UTILISENT PAS AUX FINS POUR LESQUELLES ILS L'ONT OBTENU (CLAUSE 5-15.13).

À TEMPS PLEIN POUR UNE ANNÉE

● IMPLICATIONS

[clause 5-15.07]

L'ancienneté s'accumule.

Les profs conservent l'expérience qu'ils avaient au début du congé. Toutefois, ils pourront accroître le nombre de leurs années d'expérience s'ils enseignent pendant la période requise pour constituer une année d'expérience (un minimum de 155 jours). Ils peuvent participer aux régimes d'assurance à la condition d'en payer la prime entière. Notez que le régime de base d'assurance maladie doit être maintenu.

L'année du congé sans traitement peut être créditée comme année de service aux fins du régime de retraite si les profs en font le rachat.

Les postes occupés par les profs en congé à temps plein deviennent vacants et sont affichés lors des séances de placement.

À leur retour, ils retournent à leur école, dans leur discipline, et la règle de l'ancienneté s'applique pour déterminer le surplus d'affectation.

● CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR CERTAINS CONGÉS

[clause 5-15.04]

Les congés sans traitement à temps plein ci-dessous sont accordés aux profs qui appartiennent à un champ où il n'y a pas de difficulté de recrutement :

- **CONGÉ POUR ÉTUDES**

Les études doivent être sanctionnées par un diplôme et pertinentes aux fonctions exercées à la CSDM. Les profs doivent faire parvenir la preuve de leur inscription à la commission scolaire avant le 30 juin.

- **CONGÉ POUR AGIR COMME SOUTIEN D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE IMMÉDIATE...**

... victime d'accident ou de maladie grave causant une incapacité totale attestée par un certificat médical. Ce congé peut être accordé pour une durée d'une année ou moins.

DURÉE DE CES CONGÉS

Ces congés peuvent être renouvelés sans excéder une durée maximale de deux ans.

● AUTRES CONGÉS À TEMPS PLEIN

Pour tous les autres motifs invoqués à l'appui d'une demande de congé sans traitement à temps plein, la CSDM peut accorder ou non le congé (clause 5-15.01).

DURÉE DE CES CONGÉS

Ces congés peuvent être renouvelés pour des périodes d'un an chacun (clause 5-15.02).

● PROCÉDURE

Les profs qui désirent obtenir un congé sans traitement pour l'année suivante doivent en faire la demande **au plus tard le 31 mars**. La demande de congé doit être complétée en ligne dans *MON DOSSIER EMPLOYÉ* sur *Adagio*.

● REPRISE DU TRAVAIL

Les profs en congé sans traitement à temps plein qui reviennent enseigner à temps plein pour l'année suivante doivent en aviser la CSDM, par écrit, **avant le 1^{er} mars** de l'année en cours (clause 5-15.14). La commission leur rappelle d'ailleurs cette obligation avant le 15 février (clause 5-15.14).

LE CONGÉ À TEMPS PARTIEL

● IMPLICATIONS

L'ancienneté s'accumule.

L'expérience s'accumule si les profs travaillent 155 jours :

- un minimum de 155 jours travaillés est requis pour accumuler une année d'expérience. Donc, un congé sans traitement supérieur à 22% ne permet pas d'atteindre 155 jours de travail et fait en sorte qu'aucune année d'expérience n'est acquise;
- une année d'expérience sera reconnue pour la personne enseignante du **niveau secondaire** qui obtient un congé partiel sans traitement équivalent à la libération d'un seul groupe d'élèves et que ce congé à lui seul ne lui permet pas de cumuler les 155 jours nécessaires.

Invalidité : un minimum de 90 jours travaillés est requis pour accumuler une année d'expérience.

Ils maintiennent leur statut d'enseignant régulier et jouissent des bénéfices de la convention au prorata du temps travaillé.

Depuis le 23 juin 1983, le congé à temps partiel peut être crédité comme service aux fins du régime de retraite si les profs en font le rachat.

Note: La cotisation au régime de retraite est obligatoire pour les personnes en congé à temps partiel de 20% ou moins. L'employeur prélève la cotisation aux fins du régime de retraite à 100%.

● DURÉE DU CONGÉ

Il n'y a pas de limite au renouvellement de ces congés, sous réserve de l'autorisation de la CSDM.

● PROCÉDURE

Les profs qui désirent obtenir un congé sans traitement à temps partiel pour l'année suivante doivent en faire la demande **au plus tard le 31 mars**. La demande de congé doit être complétée en ligne dans *MON DOSSIER EMPLOYÉ* sur *Adagio*.

CONGÉS EN COURS D'ANNÉE

Selon la politique de la CSDM, des congés sans traitement sont accordés dans les cas suivants :

- aux personnes qui soutiennent un membre de leur famille immédiate atteint de maladie grave attestée par un certificat médical;
- aux personnes qui, sans être malades, demandent un congé pour récupérer en vue de consolider leur état de santé et de donner un meilleur service.

Ces demandes doivent être faites **au moins 30 jours avant la date du début du congé** (clause 5-15.05). La demande de congé doit être complétée en ligne dans *MON DOSSIER EMPLOYÉ* sur *Adagio*.

ANNULATION D'UNE DEMANDE

On peut obtenir l'annulation d'une demande de congé sans traitement tant et aussi longtemps qu'elle n'a pas été autorisée officiellement par la CSDM.

Pour ce faire, il faut contacter la personne responsable des congés, selon le secteur d'enseignement.

B) RETRAITE PROGRESSIVE

[article 5-21.00 de l'*Entente nationale* et annexe XXXI]

Le régime de retraite progressive permet aux enseignantes et aux enseignants réguliers (permanents ou en voie d'acquiescer leur permanence) de réduire leur temps travaillé pour une période d'un à cinq ans avant la retraite définitive.

- La durée du plan est d'un maximum de cinq ans.
- L'accord de la CSDM est nécessaire.
- Le plan doit être accepté par la CARRA. Le pourcentage de temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40% (deux jours) de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire et peut être variable d'une année à l'autre.
- La répartition du temps de travail peut être hebdomadaire, mensuelle ou selon un autre cycle après entente avec la CSDM.
- Le salaire est versé proportionnellement au temps travaillé.
- Le salaire et le service aux fins de calcul des cinq meilleures années pour le régime de retraite sont équivalents à 100%.

- L'ancienneté et l'expérience s'accumulent à 100 %, mais la banque de jours de congé de maladie monnayables s'accumule proportionnellement au temps travaillé.
- L'employeur prélève la cotisation aux fins du régime de retraite à 100 %, pas besoin de faire une demande de rachat à la fin du congé, tout sera payé.
- Pour les cotisantes et cotisants du RREGOP, cela signifie la cotisation à 100 % au lieu d'un rachat plus dispendieux.
- Ce programme ne s'applique pas aux cotisantes et aux cotisants du RRCE.
- À la fin du plan, le prof doit être admissible à la retraite et il donne obligatoirement sa démission.
- L'entente devient nulle (la première année du plan) ou prend fin si l'on cesse volontairement de participer au régime ou si l'on obtient l'accord de la commission à cet effet.

● PROCÉDURE

Les profs qui désirent obtenir un congé de retraite progressive pour l'année suivante doivent en faire la demande **au plus tard le 31 mars**. La demande de congé ainsi que la demande d'admissibilité au départ progressif doivent être complétées en ligne dans *MON DOSSIER EMPLOYÉ* sur *Adagio*.

C) CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

[article 5-17.00 de l'Entente nationale et annexe XIII]

Cette mesure permet aux profs permanents qui ne sont pas en disponibilité de voir leur traitement, pour une période de travail donnée, étalé sur une période plus longue qui comprend une année ou une partie d'année en congé. Ils peuvent choisir un des plans ci-dessous.

Note 1 : L'octroi du congé est du ressort de la commission scolaire. Cependant, dans le cas d'un refus, elle doit en fournir les raisons à l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande.

Note 2 : Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, y compris pour bénéficier d'un congé de maternité.

Note 3 : Le congé est compris dans la durée du contrat.

Note 4 : Les profs reçoivent le pourcentage du traitement prévu pendant le congé comme pendant les autres années du plan.

CHANGEMENT DE PRATIQUE À LA CSDM ET CONTESTATION DE CETTE DÉCISION

La CSDM a annoncé qu'à partir de l'année scolaire 2017-2018, le congé prévu au contrat de traitement différé ne pourra être pris qu'à la fin du contrat, soit la dernière année dans le cas d'un congé d'une année ou les 100 derniers jours du contrat dans le cas d'un congé de 6 mois.

L'Alliance a déposé un grief contestant cette décision de la CSDM qui est, selon nous, contraire à l'Entente nationale. Une première journée d'arbitrage a eu lieu le 15 décembre 2016. Une deuxième journée est prévue le 24 mars 2017. Nous vous tiendrons au courant des développements dans ce dossier.

● CONGÉ D'UNE DEMI-ANNÉE

Ce congé est de six mois consécutifs, soit les 100 derniers jours de travail de la dernière année du contrat :

- Contrat de 2 ans : 75 % du traitement.
- Contrat de 3 ans : 83,34 % du traitement.
- Contrat de 4 ans : 87,5 % du traitement.
- Contrat de 5 ans : 90 % du traitement.

● CONGÉ D'UNE ANNÉE

Ce congé est d'une année scolaire, la dernière année du contrat :

- contrat de 3 ans : 66,66 % du traitement.
- contrat de 4 ans : 75 % du traitement.
- contrat de 5 ans : 80 % du traitement.

● CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

- Être un prof régulier à temps plein et avoir acquis sa permanence.
- Ne pas être en disponibilité.
- Ne pas recevoir d'assurance salaire ni être en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat (critères CSDM).

● IMPLICATIONS

Aux fins du régime de retraite, une année de service est créditée pour chacune des années de participation si les profs complètent les années prévues à leur plan.

● REPORT DU CONGÉ

Si le congé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

Diverses modalités s'appliquent selon la cause du report :

A) CONGÉ SANS TRAITEMENT

Pendant la durée du contrat, le total des absences sans traitement ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Si le total des absences sans traitement est de plus de 12 mois, le contrat prend fin.

B) INVALIDITÉ

- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et se prolonge jusqu'au moment où le congé débute, les profs peuvent choisir entre :
 - continuer à participer au contrat et reporter le congé à un moment où l'invalidité est terminée. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement prévu au contrat. Il y a exception si l'invalidité se prolonge à la dernière année ou à la dernière demi-année du contrat : possibilité d'interrompre le contrat jusqu'à la fin de l'invalidité sans toutefois dépasser une période maximale de six ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé. ;
 - ou
 - mettre fin au contrat. Dans ce cas, la prestation est basée sur le traitement régulier, la cotisation au régime de retraite sur les montants non versés et remboursés est exigée.
- Si l'invalidité survient au cours du congé sabbatique, elle est considérée comme débutant à la date prévue de la reprise du travail.
- Si l'invalidité se prolonge plus de deux ans, à la fin des deux ans d'invalidité, le contrat cesse et il y a remboursement du traitement non versé; il n'y a pas de cotisation au régime de retraite sur les montants remboursés.

C) RUPTURE DE CONTRAT (retraite, désistement et démission)

- Il y a remboursement par la commission des sommes perçues en trop.
- Il y a possibilité de rachat des années du contrat aux fins du régime de retraite.
- Dans le cas d'un congé d'une année scolaire, le désistement du congé n'est pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.
- Dans le cas d'un congé d'une demi-année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 30^e jour précédant le congé et la fin du congé.

D) CONGÉ DE MATERNITÉ (21 SEMAINES) / CONGÉ D'ADOPTION (5 SEMAINES)

- Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant et se termine avant le congé sabbatique, il y a interruption du contrat jusqu'à la fin du congé de maternité ou d'adoption. Les dispositions de ces congés s'appliquent.
- Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique, l'enseignante ou l'enseignant choisit :
 - soit de reporter le congé sabbatique à une autre année,
 - soit de mettre fin au contrat.
- Si le début du congé de maternité ou d'adoption survient pendant le congé sabbatique, ce dernier ne pourra être interrompu et le congé de maternité (article 5-13.00) ne s'appliquera pas.

● NOTE 1

La CSDM n'accepte aucune modification à la durée du plan.

La CSDM peut refuser d'accorder le congé, et ce, dans certains champs où il y aurait des difficultés de recrutement.

● NOTE 2

En vertu de la loi sur les impôts, tant au provincial qu'au fédéral, l'année du congé sabbatique à traitement différé ne peut pas précéder l'année de la retraite.

LA PROCÉDURE

Les profs qui désirent participer à un de ces plans doivent en faire la demande **au plus tard le 31 mars**. La demande de congé doit être complétée en ligne dans *MON DOSSIER EMPLOYÉ* sur *Adagio*.

