SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DU SAGUENAY [CSQ]

Les congés

FICHE D'INFORMATIONS

- Monnayables
- Non monnayables
- Invalidité - Assurance salaire
- Spéciaux
- Grossesse
- Forces majeures
- À traitement différé
- Sans traitement
- Retraite progressive
- D'accommodement

MA RÉALITÉ. NOTRE VOIX. MON SYNDICAT.

Les congés

Congés monnayables

Pour une tâche éducative à 100 %, tous les enseignants ont droit annuellement à 6 jours de congés monnayables (5-10.36 a)). Si un enseignant obtient un contrat de moins de 100 %, les 6 jours de congés sont réduits au prorata de la tâche éducative du contrat (5-10.38).

Les journées non utilisées sont monnayées à la dernière journée de l'année de travail (5-10.36 c)) ou à la fin du contrat (5-10.38).

Sous réserve d'un préavis de 24 heures à la direction, l'enseignant peut, à sa discrétion, les utiliser pour affaires personnelles. Ces congés pour affaires personnelles doivent être pris de manière non consécutive. La direction peut refuser le congé demandé pour un motif valable. Les congés pour affaires personnelles font partie des 6 congés de maladie (5-10.36 F).

Un enseignant peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant 10 jours par année scolaire pour des obligations familiales. Les 6 premiers jours sont déduits de la banque annuelle de congé maladie, les 4 jours suivants sont sans traitement (5-14.07).

Congés non monnayables

Lorsque vous obtenez votre premier contrat, une banque de 6 jours de congés vous est octroyée. Cette banque s'octroie une seule fois dans la carrière d'un enseignant. Ils sont utilisés après l'épuisement des congés maladie (monnayables).

1 Congés de l'année en cours (6 jours) → **2** Congés monnayables d'avant 2000 (banque 504) → **3** Congés monnayables d'après 2000 (banque 505) → **4** Congés non-monnayables → **5** Congés sans solde

Invalidité – Assurance salaire (5-10.27)

Les 5 premiers jours ouvrables sont pris à même :

1) Les 6 jours de la banque annuelle (maladie);
2) Les congés non monnayables;
3) Sans solde.

- À compter de la 6e journée d'absence, 75 % du traitement pour 51 semaines.
- À compter de la 53e semaine d'invalidité, 66 2/3 % du traitement pour 52 semaines additionnelles.
- Au-delà de la 104e semaine d'invalidité, début de l'assurance-salaire longue durée (Beneva).

Certificat médical

- À fournir au Centre de services scolaire à la 5e journée.
- Exigible en tout temps par l'employeur.
- Si un certificat médical est demandé pour une absence de moins de 4 jours, les frais d'émission de celui-ci sont à la charge du Centre de services scolaire.
- Tout certificat médical doit contenir les 3 informations suivantes :
  - Diagnostic;
  - Durée;
  - Posologie ou traitement.

Congés spéciaux (5-14.02 et 5-14.03)

	Contrat à temps plein ou à temps partiel	Contrat à la leçon	Taux horaire, suppléance
1. **Mariage**	7 jours avec solde (incluant le jour du mariage)	le jour du mariage avec solde	le jour du mariage avec solde
2. **Mariage** *(père, mère, frère, sœur, enfant)*	le jour du mariage avec solde	1 jour sans solde	1 jour sans solde
3. **Déménagement**	le jour du déménagement avec solde		
4. **Décès** *(conjointe, conjoint, enfant, enfant de la conjointe ou du conjoint)*	7 jours avec solde	3 jours avec solde	1 jour avec solde et 4 sans solde
5. **Décès** *(père, mère, frère, sœur)*	5 jours avec solde	2 jours avec solde	1 jour avec solde et 4 sans solde
6. **Décès** *(grands-parents, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petits-enfants, beaux-parents)*	3 jours avec solde	1 jour sans solde	1 jour sans solde

Note :
- Tous ces congés doivent être des jours consécutifs (ouvrables ou non).
- Dans le cas d'une mortalité, le congé peut:
  débuter à la date du décès. Cependant, si l'enseignant ou l'enseignante a complété sa journée de travail, le congé débute le lendemain du jour du décès. Une journée pour la cérémonie peut être détachée des journées de congé pour décès.
  ou
  être reporté en s'assurant d'inclure le jour de la cérémonie soulignant le décès.
- Pour les personnes à contrat, si le décès, le processus de fin de vie ou la cérémonie ont lieu à plus de 240 kilomètres, un jour additionnel est accordé, et si elles ont lieu à plus de 480 kilomètres, deux jours additionnels sont accordés. Toutefois, cette deuxième journée ne peut être consentie aux membres sous contrat à la leçon.
- L'enseignant peut bénéficier du congé à compter du jour précédent le décès si c'est un processus de fin de vie (aide médicale à mourir reconnue par la loi).
- Lors d'un décès, si vous n'avez plus de lien marital, aucun congé ne sera accordé pour un membre de l'ex-belle-famille.

Pour plus de détails, communiquez avec le SES.

Congés pour la grossesse

Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé (avec certificat médical) une enseignante bénéficie de 5 jours supplémentaires qui peuvent être pris en demi-journée ou en journée (au choix de l'enseignante).

Forces majeures (5-14.302 G))

- 3 jours maximum annuellement
- Pour couvrir :
  - Évènement majeur (désastre, feu, inondation, etc.)
  - Accompagnement du conjoint(e), de l'enfant, de l'enfant du conjoint(e), de la mère ou du père lors de :
    a) Toute complication de santé IMPRÉVUE
    b) Convocation urgente par les autorités médicales dans un délai de moins de 72 heures
    c) Placement urgent et imprévu dans un établissement de santé
  - Accompagnement de l'enfant pour des soins hors région
  - Autres causes humanitaires
  - Accident d'automobile dont est victime l'enseignant, nécessitant une visite médicale le jour même
- Vous devez fournir une preuve (billet de médecin, facture, etc.)

Congé à traitement différé (annexe 13)

Un congé à traitement différé est un congé de longue durée pour les enseignants permanents qui permet d'étaler leur salaire sur une période de contrat (de 2 à 5 ans) pour ensuite prendre un congé sabbatique. Pendant la période de cotisation, l'enseignant reçoit un pourcentage de son salaire (selon le régime choisi), qui sera le même lors de la prise du congé, qui coïncide avec la fin du contrat (5-17.01).

Fonctionnement du congé à traitement différé

Pour une demi-année	Pour une année
Régime de 2 ans : 75 % du traitement.	**Régime de 3 ans :** 66.6 % du traitement.
Régime de 3 ans : 83,34 % du traitement.	**Régime de 4 ans :** 75 % du traitement.
Régime de 4 ans : 87,5 % du traitement.	**Régime de 5 ans :** 80 % du traitement.
Régime de 5 ans : 90 % du traitement.	

Points importants à retenir

- **Période de contrat :** La période de cotisation et la période de congé sont incluses dans le contrat.
- **Nature du congé :** Le congé peut être d'une **année scolaire complète** ou d'une **demi-année scolaire** (soit les 100 premiers jours ou les 100 derniers d'une année de travail).
- **Ancienneté :** L'ancienneté et l'expérience s'accumulent pendant la période de cotisation et de congé.

- **Retour à l'emploi :** L'enseignant doit retourner au travail pour une période au moins égale à la durée de son congé. Par exemple, un enseignant ne pourrait pas immédiatement partir à la retraite après son congé à traitement différé. S'il a été absent une demi-année, il doit être au travail pour la même durée.
- **Avantages :** L'enseignant conserve ses droits et avantages, y compris les droits à la retraite.
- **Admissibilité :** L'enseignant doit être titulaire d'un poste permanent.
- **Demande :** La demande doit être soumise au plus tard 30 jours avant le début de l'année scolaire ou débute le contrat.

Cas particuliers

- **Invalidité :** En cas d'invalidité pendant le congé, l'enseignant continue de recevoir son salaire différé. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il recevra la prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier, le contrat étant terminé.
- **Divers :** En cas de retraite, de démission ou de décès pendant le congé, des dispositions particulières s'appliquent.

Congé sans traitement (5-15.00)

Un congé sans traitement consiste en une absence complète du travail pendant une période donnée (une partie d'année, une demi-année ou une année). Pendant cette période, l'enseignant ne reçoit pas de salaire puisque la prestation de travail n'est pas effectuée. De plus, il maintient son lien d'emploi et conserve son statut d'enseignant sous contrat à temps plein.

Pour l'expérience, l'ancienneté, et les années de service, le cumul continu comme si l'enseignant était au travail.

Concernant le traitement, la contribution du CSS au régime d'assurance-maladie, l'assurance salaire, la participation aux réunions et aux journées pédagogiques, ils seront proportionnels au pourcentage de tâche travaillée.

Qui peut demander un congé sans traitement?

Tout enseignant régulier qui a terminé une année de service pour le Centre de services scolaire peut en faire la demande par écrit. Un tel congé ne peut être accordé à un enseignant qui serait non rengagé à la suite des mécanismes de la sécurité d'emploi.

Quand faire sa demande?

Si le congé sans traitement débute la première journée du calendrier scolaire, l'enseignant doit faire la demande par écrit avant le 1er avril en expliquant le motif. Le Centre de services scolaire fera parvenir sa réponse avant le 15 juin.

Attention : Si l'enseignant ne respecte pas le motif donné au Centre de services, cela constitue un bris de contrat et peut donc mener à un congédiement.

Si le congé débute en cours d'année scolaire, la demande doit être faite 30 jours avant le début du congé. Le Centre de services scolaire donnera sa réponse dans les 30 jours suivants la réception de la demande.

Est-ce que ce congé a un impact sur mon RREGOP?

- **Si l'absence est de 30 jours civils consécutifs ou moins :**
  La cotisation au fonds de pension sera prise directement sur la paie lors du retour au travail.

- **Si l'absence est de plus de 30 jours civils consécutifs :**
  Une demande de rachat à Retraite Québec devra être faite dès le retour au travail. L'enseignant devra racheter la partie employeur et la partie employé.

Retraite progressive (5-21.00)

La retraite progressive permet à un enseignant à temps plein de réduire son temps travaillé, et ce, pour une période maximale de 5 ans (possibilité de prolonger jusqu'à 2 ans supplémentaires avec l'accord du CSS) tout en lui permettant de cotiser à 100 % à son régime de pension. L'enseignant doit avoir également au moins 50 ans lorsqu'il adhère à ce régime, car la prise de retraite n'est possible qu'à 55 ans.

Règles encadrant ce type de congé

Pour l'enseignant :

- La demande doit être faite avant le 1er avril;
- Le contrat doit toujours débuter le 1er juillet. La réduction salariale se fait à compter de la 1re paie de l'année scolaire;
- L'aménagement du congé (calendrier) doit être envoyé avant le 15 mai au Service des ressources humaines du CSS;
- Le temps travaillé ne peut être inférieur à 40 %;
- Le pourcentage du temps travaillé est établi pour toute l'année, mais peut varier d'une année à l'autre;
- Le salaire admissible, aux fins du régime de retraite, est celui que l'enseignant aurait reçu s'il n'avait pas de retraite progressive;
- La banque de congés maladie sera calculée selon le pourcentage de traitement;

- La paie nette correspondra approximativement à la paie nette habituelle multipliée par le pourcentage de traitement;
- Les congés sont pris à l'intérieur de chaque année du régime et ne peuvent être reportés;
- L'enseignant doit prendre sa retraite (démission) à la fin de l'entente.

Documents du CSS à fournir pour faire une demande

1. Demande de retraite progressive.
2. Calendriers des congés autorisés par la direction.
3. Contrat de retraite progressive.
4. Demande de confirmation d'admissibilité au départ progressif (retraite progressive) afin que le régime de retraite puisse confirmer que je suis admissible à la retraite à la fin de l'entente.

Congé d'accommodement

Le congé d'accommodement consiste en une absence partielle au travail (1 journée/semaine, 1 groupe en moins, etc.). Le salaire équivaut à la prestation de travail effectuée à chaque période de 10 jours.

L'accès au congé d'accommodement est possible pour les personnes vivant avec des limitations fonctionnelles relativement à une condition médicale. Les justifications médicales sont requises et le CSS en fera l'analyse afin d'autoriser le congé ou non.

Si le pourcentage de congé d'accommodement est de 20 % ou moins, l'enseignant rachète sa cotisation au fonds de pension directement sur son salaire.

Si le congé d'accommodement excède 20 %, l'enseignant doit racheter sa cotisation au fonds de pension dès la fin de son congé. De plus, il maintient son lien d'emploi et conserve son statut d'enseignant sous contrat à temps plein.