

Mise en garde : Ce document n'a pas force de loi ; il s'agit d'une vulgarisation.
Pour plus d'informations, communiquez avec le SERL au 450 629-6315.

→ GÉNÉRALITÉS

Seuls les enseignantes et enseignants permanent-e-s peuvent faire une demande de congé à traitement différé. La permanence s'acquiert par l'effet du temps. Ainsi après 2 années complètes de service continu comme enseignant à temps plein (régulier).

Un congé à traitement différé permet d'étaler son salaire sur une période donnée afin de bénéficier d'un congé pour une année complète ou une demi-année à la fin de cette période.

Le congé est compris dans la dernière année du contrat. Ainsi, pendant le congé, l'enseignant continue de recevoir le même salaire que pendant les années précédentes du contrat.

Congé d'une demi-année (paragraphe 13 de l'annexe XIII)

Le congé peut être pris dans les 100 premiers ou les 100 derniers jours de l'année scolaire. Les enseignants peuvent choisir parmi les contrats suivants :

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

Congé d'une année complète (paragraphe 13 de l'annexe XIII)

Les enseignants peuvent choisir parmi les contrats suivants :

- Contrat de 3 ans : 66,66% du salaire
- Contrat de 4 ans : 75% du salaire
- Contrat de 5 ans : 80% du salaire

Quand et comment faire la demande de congé

Les demandes doivent être effectuées via le Bureau virtuel, à l'onglet « outils » puis au sous-onglet « demande de congé ».

Les enseignants doivent faire leur demande au CSS au moins 30 jours avant le début de l'année scolaire où s'applique le contrat.

Rupture de contrat (paragraphe 4) de l'annexe XIII	En cas de retraite, de démission, de renvoi, de non-renouvellement ou de désistement pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin puis le Centre de services rembourse l'enseignant un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit si le contrat n'avait pas été en vigueur. Cependant, si le congé a déjà été pris par l'enseignant au moment de la retraite, dans le cas d'un congé d'une demi-année pris dans les 100 premiers jours, c'est l'enseignant qui doit rembourser le Centre de services. Les modalités de remboursement sont prévues au paragraphe 14) de l'annexe XIII de l'entente nationale.
Report du congé (paragraphe 9) de l'annexe XIII	Les seules causes pour obtenir un report de congé sont l'invalidité et le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. <u>Invalidité</u> Si l'invalidité survient pendant le contrat et se prolonge jusqu'au moment où le congé aurait normalement débuté, l'enseignant peut : - Continuer de participer au contrat et reporter le congé à un moment où l'invalidité est terminée. Dans ce cas, les prestations d'assurance-salaire sont basées sur le traitement prévu au contrat. OU - Mettre fin au contrat. Ainsi, les prestations d'assurance-salaire sont basées sur le traitement régulier et l'employeur remboursera les sommes perçues. Si l'invalidité dure plus de 2 ans, le contrat cesse et le traitement non versé est remboursé. <u>Congé de maternité (21 ou 20 semaines), de paternité ou d'adoption (5 semaines)</u> Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient pendant le congé à traitement différé, celui-ci ne peut être interrompu et le congé de maternité ne s'applique donc pas. Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption commence et se termine avant le congé à traitement différé, le contrat est interrompu durant la période de congé de maternité et est prolongé après son terme. Si le congé de maternité survient avant le congé à traitement différé et se poursuit pendant le congé de maternité, l'enseignant peut : - Reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire OU - Mettre fin au contrat.