

FICHE SYNDICALE

Jeunes • FGA • FP

Congés

Mise à jour le 28 février 2018

CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Article 5-17.00 et annexe XIII de l'Entente nationale

DATE LIMITE	Pour le demander : 31 mai
POUR QUI?	Pour l'enseignant(e) <u>permanent(e)</u> qui n'est pas en assurance-salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat.
COMMENT?	Compléter le formulaire RH-02 disponible dans chaque établissement.
DÉCISION	L'octroi du congé est du ressort de la commission scolaire; cependant, dans le cas de refus, la commission scolaire fournit les raisons à l'enseignant(e) qui en fait la demande. Le congé sabbatique devra se situer dans la deuxième moitié du contrat.
DURÉE	L'Annexe XIII de l'Entente nationale 2015-2020 précise toutes les modalités du contrat. Aucune modification de la durée du contrat ni de la durée du congé ne sera acceptée.
IMPLICATIONS	Le pourcentage du traitement varie selon le plan choisi : A) CONGÉ D'UNE DEMI-ANNÉE : <i>Ce congé doit être d'au moins six (6) mois consécutifs.</i> <ul style="list-style-type: none">- Si le contrat est de deux (2) ans : 75 %- Si le contrat est de trois (3) ans : 83,34 %- Si le contrat est de quatre (4) ans : 87,5 %- Si le contrat est de cinq (5) ans : 90 % B) CONGÉ D'UNE ANNÉE : <ul style="list-style-type: none">- Si le contrat est de trois (3) ans : 66,66 %- Si le contrat est de quatre (4) ans : 75 %- Si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % <ul style="list-style-type: none">• L'ancienneté et l'expérience s'accumulent.• Pendant le congé, l'enseignant(e) conserve son poste. Celui-ci est comblé par un(e) remplaçant(e). À son retour, elle ou il retrouve son poste.
RETRAITE	Chacune des années scolaires visées par le contrat équivaut à une pleine période de service aux fins du régime de retraite.
PARTICULARITÉS	Pendant la durée du contrat, l'enseignant(e) peut obtenir un ou des congés sans traitement dont le total ne peut excéder douze (12) mois. L'Annexe XIII précise les modalités advenant un congé de maternité, d'adoption ou d'invalidité pendant la durée du contrat. Advenant la retraite, le désistement, la démission ou le renvoi de l'enseignant(e) le contrat prend fin à la date de l'événement. Selon que l'événement se produit avant, pendant ou après la prise du congé, le calcul des sommes dues est précisé à l'Annexe XIII. En vertu de la <i>Loi sur les impôts</i> , l'année du congé ne peut pas précéder l'année de la prise de retraite. Après son congé sabbatique, l'enseignant(e) doit revenir au travail à la CSPÎ pour une période au moins égale à celle de son congé.