

DANS LA MÊME SÉRIE :

TGF28M	Administration de médicaments/Soins médicaux : droits et risques
TGF28K	Au-delà de la norme : harcèlement parental
TGF28B	Programmes d'aide aux employés et à la famille
TGF28C	Congés autorisés
TGF28A	Professionnalisme et mesures disciplinaires
TGF28O	Enseignement à temps partiel : foire aux questions
TGF28N	Congé de maladie
TGF28P	Enseignants suppléants
TGF28Q	Enseignants et assistants en éducation : rôles et responsabilités
TGF28F	Devoir d'assister à son grand congrès d'enseignants
TGF28L	Enseignant et parent à la fois
TGF28G	Permanence, résiliation de contrat et mutation
TGF28H	Que faire en cas de crise?
TGF28I	À quoi sert l'ATA?

Bureau d'Edmonton

Barnett House
11010 142 Street NW
Edmonton, Alberta T5N 2R1
Appels locaux : 780-447-9400
Appels sans frais en Alberta : 1-800-232-7208
Fax : 780-455-6481

Bureau de Calgary

Southern Alberta Regional Office (SARO)
350, 6815 8 Street NE
Calgary, Alberta T2E 7H7
Appels locaux : 403-265-2672
Appels sans frais en Alberta : 1-800-332-1280
Fax : 403-266-6190

Site web www.teachers.ab.ca
(About > Services en français)

Les termes de genre masculin utilisés pour désigner fonctions et collectivités s'appliquent à toute personne, quelle que soit son identité de genre ou son expression de genre. Ils sont utilisés uniquement dans le but d'alléger le texte et ne visent aucune discrimination.



GUIDE DE L'ENSEIGNANT

Congés autorisés



Congés autorisés

Le terme « congé autorisé » fait référence à toute période de temps où, avec l'accord de sa division scolaire, un enseignant est absent parce que son médecin l'ordonne, sa convention collective l'autorise ou la loi le permet. Un congé de maladie, de maternité, parental, sabbatique, d'adoption ou d'invalidité sont tous des exemples de congé. Selon sa nature, celui-ci peut être de longue ou de courte durée et s'accompagner du plein salaire et de tous les avantages sociaux, d'une partie du salaire ou n'inclure aucun salaire ni avantage.

Alors que des congés tels que les congés de maladie, les congés de maternité ou parentaux et les congés pour décès sont assortis de modalités de protection concernant votre poste au sein de votre école, certains congés autorisés, notamment les congés pour raisons personnelles de longue durée, peuvent exposer l'enseignant au risque de sérieuses conséquences à long terme. À moins de prendre des mesures préventives, votre contrat d'emploi, le calcul de vos années de service, votre droit à différentes prestations ou votre adhésion à l'ATA pourraient en être affectés. Alors, avant de prendre un congé, renseignez-vous afin d'éviter tout problème relatif à ces questions touchant votre continuité d'emploi.

Conditions liées aux congés

La convention collective établit les circonstances dans lesquelles un congé peut être approuvé et précise pour chaque situation la procédure de demande à suivre et les conditions générales du retour au travail. Avant d'accepter d'autres conditions que votre division scolaire pourrait vous proposer dans le cadre d'un congé particulier, discutez de votre situation en privé avec un cadre supérieur du secteur Emploi et bien-être de l'ATA.

Assurance et prestations pour soins de santé

Ce que vous touchez pendant un congé dépend de votre convention collective. Dans le cas d'un congé de maternité ou parental, votre division scolaire continuera à verser vos prestations pendant jusqu'à un an après le début de votre congé. Après cette période, vous êtes responsable du versement de vos prestations et avez la possibilité de prendre des dispositions en vue de les payer à l'avance ou de les rembourser à la division scolaire. Si vous êtes en congé de maladie, vous continuerez à bénéficier du versement de vos prestations. Lorsque vous devenez bénéficiaire de prestations d'ILD, la couverture offerte par votre régime est fonction de votre convention collective.

Si la division scolaire ne paie pas les cotisations au régime d'assurance pendant un congé, l'employé doit les payer lui-même pour que ses prestations ne soient pas interrompues; le mieux est alors de remettre à la division scolaire, avant le début du congé, une série de chèques postdatés ou d'arranger un retrait mensuel automatique.

La division scolaire peut ainsi continuer de verser les cotisations à la compagnie d'assurance comme si l'enseignant était toujours au travail, et ses prestations ne seront pas interrompues. Si la division scolaire ne souhaite pas continuer de faire suivre les cotisations de l'enseignant et que la compagnie d'assurance est ASEBP, l'enseignant peut les envoyer lui-même directement du moment qu'il demeure admissible au régime provincial de santé.

Mesurez bien l'importance de votre décision concernant le maintien ou la cessation de votre couverture, car elle pourrait avoir des conséquences à long terme. Informez-vous notamment sur les avantages qui peuvent être maintenus sans verser de prestations et sur ceux qui peuvent prendre fin ou être assujettis à des périodes d'exclusion suivant votre retour. Lisez attentivement la convention collective et les conditions de participation à votre régime d'assurance. Il vous est conseillé de téléphoner au secteur Emploi et bien-être pour obtenir des conseils relatifs à votre situation particulière.

Caisse de retraite et années de service

Dépendant du type de congé, vos cotisations à la Caisse de retraite continuent d'être prélevées ou pas. Pendant un congé de maladie payé par la division scolaire (y compris un congé de maladie pendant une grossesse ou un congé de maternité) vous continuez de cotiser et d'accumuler des années de service comme lorsque vous enseignez. Si votre invalidité est approuvée par la compagnie d'assurance, vous continuez aussi d'accumuler vos années de service, mais sans avoir à cotiser vous-même à la Caisse de retraite. Pour la plupart des autres types de congé, vous pouvez faire une demande de rachat de service dès votre retour si votre congé est autorisé par l'employeur et que vous retournez effectivement au travail. Le coût du rachat est établi en fonction de la pleine valeur et dépend de votre âge, salaire actuel et années de service, alors faites votre demande rapidement afin de le réduire au minimum. Pendant un congé sabbatique rémunéré ou un congé en traitement différé, vous touchez de l'argent de votre employeur, mais vous n'accumulez pas d'années de service; vous pouvez cependant les racheter à votre retour. Pour en savoir plus, appelez ATRF (Alberta Teachers' Retirement Fund) ou visitez son site Web (www.atrf.com).

Prestations d'assurance-emploi

Selon la situation, un enseignant en congé autorisé peut être admissible à des prestations d'assurance-emploi (AE) s'il a accumulé assez d'heures de travail dans les 52 dernières semaines. Une enseignante en congé de maternité a presque toujours droit aux prestations de maternité AE. Un enseignant en congé de maladie sans solde qui ne touche pas de prestations d'invalidité prolongées a souvent droit aux prestations d'invalidité AE, et les enseignants en congé personnel peuvent aussi être admissibles aux prestations AE selon les circonstances du congé. Vous trouverez plus de renseignements sur le site Web de Service Canada; vous pouvez également téléphoner au secteur Emploi et bien-être.

Adhésion à l'ATA

Vous devez rester membre de l'ATA pour conserver votre emploi pendant un congé autorisé. Lorsque votre division scolaire ne verse plus pour vous vos frais d'adhésion à l'ATA, vous devez les verser vous-même. Ils sont alors de 96 \$ par an et sont calculés au prorata pour un congé plus court. L'ATA facture les frais d'adhésion aux enseignants en congé deux fois par an (en septembre et en février). Notez aussi qu'un membre de l'ATA en congé autorisé doit continuer de respecter le *Code de conduite professionnelle*.