



Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires prévues, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction à la commission.

- a) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à sa convention. Pendant le reste de la durée du contrat, l'enseignante ou l'enseignant a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables.
- b) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.
- c) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des 4 régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).

#### **4) Retraite, désistement ou démission de l'enseignante ou l'enseignant**

Advenant la retraite, le désistement<sup>1</sup> ou la démission de l'enseignante ou l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié du congé à traitement différé (traitement versé en trop) :

l'enseignante ou l'enseignant rembourse<sup>2</sup> à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article 14) de la présente annexe, et ce, sans intérêt. Ces pourcentages doivent toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- b) l'enseignante ou l'enseignant n'a pas bénéficié du congé à traitement différé (traitement non versé):

la commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de l'entente si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt;

---

<sup>1</sup> Dans le cas d'un congé à traitement différé d'une année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.

Dans le cas d'un congé à traitement différé d'une demi-année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 30<sup>e</sup> jour précédant le congé et la fin de ce dernier.

<sup>2</sup> La commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

- c) le congé à traitement différé est en cours :

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

montant reçu par l'enseignante ou l'enseignant durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'enseignante ou l'enseignant en application de l'article 3) de la présente annexe; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'enseignante ou l'enseignant; si le solde obtenu est positif, l'enseignante ou l'enseignant rembourse<sup>1</sup> ce solde à la commission;

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignante ou l'enseignant aurait eus si elle ou il n'avait jamais adhéré au contrat. Ainsi, si le congé à traitement différé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé à traitement différé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter la durée de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP, RRCE et RRPE, 100 % RRE).

Par ailleurs, si le congé à traitement différé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

## 5) Renvoi de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le renvoi de l'enseignante ou l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 4) s'appliquent.

## 6) Congé sans traitement

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède 12 mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 4) s'appliquent.

## 7) Non-renouvellement de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le non-renouvellement de l'enseignante ou l'enseignant au 1<sup>er</sup> juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de l'article 4) s'appliquent.

---

<sup>1</sup> La commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

**8) Mise en disponibilité de l'enseignante ou l'enseignant**

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, le contrat prend fin à la date de la mise en disponibilité et les dispositions de l'article 4) s'appliquent. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'enseignante ou l'enseignant doit rembourser la commission en vertu des paragraphes a) et c) de cet article (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat) et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité est rappelé à sa commission la ou avant la première journée de travail suivant sa mise en disponibilité;
- b) dans le cas du congé d'une année, la date effective de la mise en disponibilité coïncide avec le début de l'année du congé, mais uniquement lorsque ce dernier est pris pendant la dernière année du contrat.

**9) Invalidité**

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié;

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- 1) soit de continuer sa participation au contrat et de reporter le congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). L'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité se poursuive durant la dernière année du contrat ou la dernière demi-année du contrat dans le cas d'un congé d'une demi-année, celui-ci peut alors être interrompu avant que ne débute le congé, jusqu'à la fin de l'invalidité, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier;

- 2) soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

- b) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé :

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignante ou l'enseignant.

L'enseignante ou l'enseignant a droit, durant son congé à traitement différé, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit à la prestation d'assurance salaire prévue à l'entente tant et aussi longtemps qu'elle ou il est couvert par un contrat. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- c) L'invalidité survient après que l'enseignante ou l'enseignant ait bénéficié de son congé à traitement différé :

la participation de l'enseignante ou l'enseignant se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité. À compter du moment où le contrat se termine, l'enseignante ou l'enseignant encore invalide reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- d) L'invalidité dure plus de 2 ans :

durant les 2 premières années, l'enseignante ou l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces 2 années, le contrat cesse et :

- 1) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà pris son congé à traitement différé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat);
- 2) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris son congé à traitement différé, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

## **10) Décès de l'enseignante ou l'enseignant**

Advenant le décès de l'enseignante ou l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues aux sous-paragraphes 1) et 2) du paragraphe d) de l'article 9) s'appliquent.

**11) Congé de maternité (21 semaines ou 20 semaines), congé de paternité ou congé pour adoption (5 semaines)**

- a) Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité, de paternité ou pour adoption;
- b) le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après le congé à traitement différé :

le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou pour adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de l'entente pour le congé de maternité, de paternité ou pour adoption s'appliquent;

- c) le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé :

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit:

- 1) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire sous réserve du paragraphe d) de l'article 2);
- 2) soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de l'article 4) s'appliquent.

**12) En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cette annexe ont préséance.****13) Pourcentages du traitement**

- a) Le congé est d'une demi-année :
  - si le contrat est de 2 ans : 75 % du traitement;
  - si le contrat est de 3 ans : 83,34 % du traitement;
  - si le contrat est de 4 ans : 87,5 % du traitement;
  - si le contrat est de 5 ans : 90 % du traitement.
- b) Le congé est d'une année :
  - si le contrat est de 3 ans : 66,66 % du traitement;
  - si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;
  - si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

**14) Remboursement**

- a) Congé d'une demi-année :
- 1) Pour un contrat de 2 ans :
    - après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
    - après un an d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu.
  - 2) Pour un contrat de 3 ans :
    - après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
    - après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
    - après 2 ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.
  - 3) Pour un contrat de 4 ans :
    - après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
    - après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
    - après 2 ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
    - après 3 ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.
  - 4) Pour un contrat de 5 ans :
    - après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
    - après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
    - après 2 ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
    - après 3 ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
    - après 4 ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.
- b) Congé d'une année :
- 1) Pour un contrat de 3 ans :
    - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
    - après 2 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.

## 2) Pour un contrat de 4 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.

## 3) Pour un contrat de 5 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
- après 4 ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.