

# TOUT SUR LES CONGÉS



**SE** Syndicat de l'Enseignement  
**OM** de l'Ouest de Montréal



**Guide syndical**  
**Mars 2023**  
Mis à jour en mars 2026

# TABLE DES MATIÈRES

<b>3</b>	<b>INTRODUCTION</b>	
	Avant-propos du vice-président aux relations du travail.....	3
<b>4</b>	<b>LES BANQUES DE CONGÉS</b>	
	<b>Congés de maladie</b> .....	5
	> Maladie monnayables renouvelables.....	5
	> Maladie différés.....	5
	> Maladie non monnayables non renouvelables.....	5
<b>6</b>	<b>LES CONGÉS SPÉCIAUX</b>	
	<b>Congés de décès</b> .....	6
	<b>Changement de domicile</b> .....	7
	<b>Mariage ou union civile</b> .....	7
	<b>Force majeure</b> .....	7
	> Désastre, feu, inondation, etc.....	7
	> Accident, panne, crevaison ou vol d'automobile.....	7
	> Présence en cour ou au tribunal pour sa propre cause.....	7
	> Affaires personnelles.....	8
	<b>Congés sans perte de traitement sur demande</b> .....	9
	> Affaires relatives à l'éducation.....	9
	> Témoin ou jurée ou juré.....	9
	> Quarantaine forcée.....	9
	<b>Obligations familiales</b> .....	10
	<b>Congés pour raisons diverses</b> .....	10
	<b>La semaine de répit</b> .....	10
<b>11</b>	<b>LES CONGÉS À LONG TERME</b>	
	<b>Congés à traitement différé</b>	
	> Congé à traitement différé de 12 mois.....	11
	> Congé à traitement différé de 6 mois.....	11
	<b>Congés sans traitement</b> .....	12
	> Congé sans traitement à temps plein.....	12
	> Congé sans traitement à temps partiel.....	13
	> Congé sans traitement à temps partagé.....	13
	<b>Retraite progressive</b> .....	14
	<b>Congés parentaux</b> .....	14



## POUR MIEUX GÉRER LES BANQUES DE CONGÉS

À titre de vice-président aux relations du travail, j'ai le plaisir de vous présenter le tout nouveau guide syndical Tout sur les congés.

Ce guide syndical permettra aux membres du SEOM de mieux se retrouver dans les dédales des procédures à suivre pour obtenir un congé autorisé par les ententes nationale et locale ou par la Loi sur les normes du travail.

Pour éviter un refus de l'employeur ou une coupe salariale, la demande de congé à priori ou l'avis, la plupart du temps, sans perte de traitement salarial à postériori, doit être formulée selon les dispositions convenues dans les ententes nationale et locale.

Bien qu'il y ait encore place à l'amélioration, la convention collective tient compte de plus en plus des nouvelles réalités qui affectent la conciliation travail-famille-vie personnelle. Les demandes syndicales pour les prochaines rondes de négociation de l'Entente nationale et de l'Entente locale visent d'ailleurs à améliorer le processus et le nombre de congés pour répondre aux impondérables.

Édité selon les normes rédactionnelles et selon la nouvelle image graphique du SEOM, ce document, disponible uniquement en format numérique, est accessible en permanence au [www.seom.qc.ca](http://www.seom.qc.ca) sous la rubrique [Fiches d'information syndicale](#). Il vous sera fort utile si un évènement survient sans avertissement. C'est pourquoi je vous invite à le lire afin de connaître vos droits et les démarches à suivre, selon la nature du congé requis.

La [personne répondante](#) de votre établissement peut aussi vous aider à ce sujet, si ce guide ne répond pas aux questions de votre situation particulière.

Simon-Pierre Hébert, vice-président aux relations du travail



# LES CONGÉS DE MALADIE

## LES TROIS BANQUES DE CONGÉS DE MALADIE (5-10.36 À 5-10.38 EN)

La convention collective prévoit que les enseignantes et enseignants peuvent compter sur trois banques de congés de maladie. Certains congés sont renouvelables annuellement. Ils sont donc non cumulatifs et leur solde est monnayable à la dernière journée de chaque année de travail lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, à raison de 1/200<sup>e</sup> du traitement applicable à cette date par jour non utilisé.

L'ordre d'utilisation des trois banques de congés est le suivant :

1. Les congés de maladie monnayables;
2. Les congés de maladie différés;
3. Les congés de maladie non monnayables et non renouvelables.



# LES CONGÉS DE MALADIE

## MONNAYABLES RENOUELABLES

Au début de l'année scolaire ou d'un contrat, un nombre de jours de congé de maladie monnayable est crédité selon le statut de la personne enseignante :

- Temps plein (régulier) : 6 jours
- Temps plein (régulier avec déduction de tâche) : 6 jours X % de la tâche
- Temps partiel à 100% : 6 jours
- Temps partiel à moins de 100% : 6 jours X % de la tâche
- Suppléance occasionnelle : 0 jour

Comme il s'agit d'un crédit, toute absence liée à un congé à traitement différé, à une invalidité ou à une prolongation d'un congé parental entraîne un ajustement au prorata de la banque de congés de maladie. Ainsi, au retour de l'enseignante ou l'enseignant, celle-ci sera réduite en fonction du nombre de mois complets de service, c'est-à-dire les mois durant lesquels la personne a travaillé au moins la moitié des jours ouvrables (aout étant exclu du calcul).

Avec un préavis d'au moins 24 heures à la direction, ces congés peuvent être utilisés pour affaires personnelles, de façon non consécutive. Cette utilisation est à la discrétion de l'enseignante ou l'enseignant. La direction ne peut donc refuser un tel congé sans motif valable.

## DIFFÉRÉS

Certains salariés peuvent avoir cumulé, jusqu'en 2016, des journées de congés de maladie différés. Ces congés de maladie pourront être monnayés au moment de la retraite. Les salariés qui disposent de ces journées de congés de maladie différés peuvent les utiliser après avoir épuisé leur banque de congés de maladie monnayables renouvelables.

## NON MONNAYABLES NON RENOUELABLES

Cette banque de congés de maladie non monnayables et non renouvelables est offerte lors d'une première année de service au sein d'un centre de services scolaire. Elle est utilisée lorsque les banques de congés de maladie monnayables ou différés sont épuisées.

- Temps plein (régulier) : 6 jours
- Temps plein (régulier) avec réduction de tâche : 6 jours x % de la tâche éducative
- Temps partiel à 100% : 6 jours
- Temps partiel à moins de 100% : 6 jours x % de la tâche éducative
- Suppléance occasionnelle : 0 jour

# LES CONGÉS SPÉCIAUX

## DÉCÈS

Les enseignantes et enseignants sous contrat, à temps plein ou à temps partiel, peuvent s'absenter, avec traitement, lors de certains décès. Le nombre de jours accordés varie selon le lien avec la personne décédée. Dans tous les cas, il s'agit de jours consécutifs de calendrier devant inclure soit la date du décès, soit celle de la cérémonie soulignant le décès, et ce, au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si elle ou il choisit de faire commencer le congé à la date du décès et a déjà complété sa journée de travail, le congé débute alors le lendemain.

Si la cérémonie soulignant le décès a lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant, un jour additionnel est accordé. Si elle se tient à plus de 480 kilomètres, deux jours additionnels sont accordés.

En avisant le Centre de services le plus tôt possible, l'enseignante ou l'enseignant peut fractionner ces jours de congé afin de conserver une journée pour assister à toute autre cérémonie ultérieure ou s'absenter le jour du décès et reprendre, plus tard et de façon continue, les jours restants, en y incluant celui de la cérémonie soulignant le décès.

Dans un contexte de fin de vie ou d'aide médicale à mourir, l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande au Centre de services peut bénéficier du congé pour décès à compter du jour précédant celui du décès.

- Décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : 7 jours;
- Décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours;
- Décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils ou de sa petite fille : 3 jours.

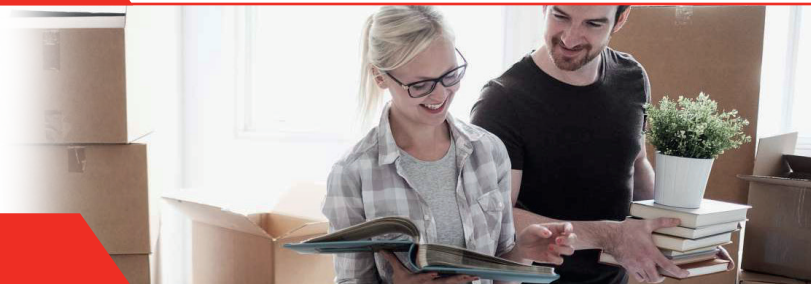


# LES CONGÉS SPÉCIAUX

## CHANGEMENT DE DOMICILE

Maximum d'une journée ouvrable, soit le jour du déménagement.

**1 JOUR/ANNÉE**



## MARIAGE OU UNION CIVILE



### CONGÉ POUR SON MARIAGE OU SON UNION CIVILE

**7 JOURS**

Sept jours consécutifs de calendrier, incluant le jour du mariage ou de l'union civile, jusqu'à cinq jours ouvrables avec traitement.

### CONGÉ POUR LE MARIAGE OU L'UNION CIVILE DE SON PÈRE, SA MÈRE, SON FRÈRE, SA SŒUR OU SON ENFANT

**1 JOUR**

Une journée avec traitement si le jour du mariage ou de l'union civile est un jour de travail.

## FORCE MAJEURE

### > **DÉSASTRE, FEU, INONDATION, ETC.**

L'Entente nationale ([5-14.02 G EN](#)) accorde jusqu'à un maximum annuel de trois jours de congé avec traitement par année en cas de force majeure ou d'un sinistre imprévisible qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'abstenir de son travail.

L'Entente locale ([5-14.02 G EL](#)) précise que ces trois jours de congé pour force majeure peuvent aussi être utilisées pour :

### > **ACCIDENT, PANNE, CREVAISON OU VOL D'AUTOMOBILE**

Une journée de congé avec traitement par événement, avec preuve.

### > **PRÉSENCE EN COUR OU AU TRIBUNAL POUR SA PROPRE CAUSE (PROCÉDURES DE DIVORCE, TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU LOGEMENT, ETC.)**

Maximum de trois jours de congé avec traitement par année.

## FORCE MAJEURE - SUITE

### > AFFAIRES PERSONNELLES

L'utilisation des jours de congé pour force majeure à des fins d'affaires personnelles est permise, mais elle requiert un préavis écrit, à sa direction, d'au moins 24 heures et ne peut être jouxtée à un congé personnel découlant de la clause [5-10.36 F](#)). Ce congé ne peut être refusé sans raison exceptionnelle.

Par ailleurs, pour pouvoir utiliser le troisième jour prévu à la banque de congé pour force majeure à des fins d'affaires personnelles, l'enseignante ou l'enseignant doit d'abord avoir épuisé sa banque de six jours de congés de maladie monnayables et renouvelables.

Après avoir épuisé sa banque de six jours de congés de maladie monnayables et renouvelables, l'enseignante ou l'enseignant peut utiliser les congés pour force majeure, par jour ou par demi-journée, dans les situations suivantes concernant :

- son enfant mineur ou à charge;
- toute personne à charge ou par mandat;
- sa conjointe ou son conjoint;
- son père, sa mère ou une personne ayant assumé ce rôle.

Les motifs admissibles sont :

- En cas de maladie, accident ou hospitalisation d'urgence;
- Pour un rendez-vous médical aux fins de traitements spécifiques comme l'oncologie, la dialyse, une chirurgie d'un jour, etc.;
- Pour des démarches d'institutionnalisation ou une consultation professionnelle liée à l'éducation ou à la santé (s'applique uniquement à l'enfant mineur ou à charge, incluant l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit);
- Pour un accompagnement en phase terminale.



# LES CONGÉS SPÉCIAUX

## CONGÉS SANS PERTE DE TRAITEMENT SUR DEMANDE (5-14.04 EN)

### > AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION (5-14.04 a) EN et 5-16.00 EL)

- Pour donner une conférence ou participer à des activités pédagogiques dans un séminaire, un congrès, un colloque ou un comité ayant trait à l'éducation, après autorisation du CSSMB.
- Pour subir des examens officiels d'admission ou de contrôle d'un établissement reconnu par le MEQ.
- Pour participer à un programme d'échange dans les autres provinces canadiennes ou un pays étranger.

**VARIABLE**

**VARIABLE**

**DURÉE DE  
L'ÉCHANGE**



### > TÉMOIN OU JURÉE OU JURÉ (5-14.04 B) EN)

Pour agir dans une cour de justice, à titre de jurée ou juré ou à titre de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie.

Si l'enseignante ou l'enseignant reçoit une indemnité du tribunal, le CSS déduira cette indemnité du traitement habituel.

**VARIABLE**

### > QUARANTAINE FORCÉE (5-14.04 C) EN)

Sur l'ordonnance d'un médecin de la Direction régionale de la santé publique, si l'enseignante ou l'enseignant ou une personne habitant sous le même toit est mis en quarantaine dans son logement à la suite d'une maladie contagieuse.

**DURÉE DE  
L'ORDONNANCE**

# LES CONGÉS SPÉCIAUX

## OBLIGATIONS FAMILIALES (5-14.06 EN)

L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter pendant 10 journées par année scolaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant agit comme proche aidant.

En pareil cas, la banque de congés de maladie monnayables doit être utilisée en premier lieu. Une fois cette banque épuisée, les journées d'absence pourront être déduites de la banque de congés pour force majeure, si le solde le permet, et ce, selon les conditions indiquées à la page 8. Les journées qui ne peuvent être prises ni dans la banque de congés monnayables ni dans celle pour force majeure deviennent alors des congés sans traitement.

## CONGÉS POUR RAISONS DIVERSES (ANNEXE P)

La *Loi sur les normes du travail* prévoit, sous réserve du respect de certains critères, différentes possibilités de congés sans traitement pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel et pour raisons familiales ou parentales.

Pour en savoir plus à ce sujet, consultez la page de la [Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail](#) ou contactez la [personne répondante](#) de votre établissement.

## LA SEMAINE DE RÉPIT (11-10.03 B) B)) et (13-10.04 D) B) EL)

Les enseignantes et enseignants de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle ayant une tâche pleine (respectivement de 720 heures et de 800 heures) peuvent se prévaloir d'une semaine de répit de **cinq jours ouvrables consécutifs** à condition que cette semaine se situe à l'intérieur du calendrier scolaire. La demande écrite doit être remise à la direction au plus tard le 15 septembre, laquelle doit y répondre par écrit avant le 15 octobre.



## CONGÉS SANS TRAITEMENT

### ➤ CONGÉ SANS TRAITEMENT À TEMPS PLEIN ([5-15.06 EL](#))

Les enseignantes et enseignants réguliers peuvent demander un congé sans traitement en envoyant une demande écrite avant le 15 mars précisant le motif admissible parmi les suivants :

- Retour aux études relatives à l'enseignement (minimum 15 crédits);
- Renouvellement de congé pour études liées à l'enseignement (minimum 15 crédits);
- Congé recommandé par un médecin et attesté par certificat médical;
- Réflexion sur l'orientation professionnelle après cinq ans de service (renouvellement à la discrétion du CSS). Ne peut être utilisé pour travailler dans un autre centre de services scolaire;
- Mutation de la conjointe ou du conjoint à plus de 50 kilomètres du domicile;
- Évènement familial tragique;
- Conciliation travail-famille<sup>1</sup>;
- Promotion professionnelle.

**CONGÉ  
SANS SOLDE**

Durant le congé, l'enseignante ou l'enseignant cumule l'ancienneté et conserve ses années d'expérience, mais doit retourner au travail après le congé, si le congé n'est pas renouvelé. Le rachat de service au régime de retraite est possible tant que le lien d'emploi est maintenu avec le Centre de services scolaire. Le congé sans traitement peut être résilié s'il est utilisé à d'autres fins que celle demandée.

<sup>1</sup>La conciliation travail-famille s'applique pour :

- Un enfant mineur pour des motifs liés à l'éducation, à une maladie de longue durée, un handicap avec perte d'autonomie ou sans autonomie;
- Une conjointe ou un conjoint pour des motifs liés à une maladie de longue durée, un handicap avec perte d'autonomie ou sans autonomie;
- Une personne à charge pour des motifs liés à une maladie de longue durée, un handicap avec perte d'autonomie ou sans autonomie.

# LES CONGÉS À LONG TERME

## CONGÉS SANS TRAITEMENT - SUITE

### > CONGÉ SANS TRAITEMENT À TEMPS PARTIEL (5-15.16 EL)

Les demandes écrites de congé sans traitement à temps partiel doivent être transmises **avant le 15 mars pour être acceptées par l'employeur**. Ces demandes doivent préciser les motifs.

Les demandes écrites de congé sans traitement à temps partiel peuvent être transmises **au-delà du 15 mars et sont acceptées à la discrétion de l'employeur**.

Durant le congé, le prof cumule l'ancienneté. L'expérience s'accumule à condition d'avoir travaillé un minimum de 155 jours durant l'année scolaire.

Le rachat de service au régime de retraite est possible tant que le lien d'emploi est maintenu avec le Centre de services scolaire.

Les congés sans traitement à temps partiel peuvent être assujettis à un quota par établissement :

Un congé par huit profs équivalent temps plein (ETP) dans les écoles secondaires

Un congé par cinq profs ETP (incluant les spécialistes) dans les écoles primaires

Si la direction applique le quota, l'octroi est priorisé ainsi :

1. Conciliation travail-famille
2. Rotation pour favoriser les premières demandes
3. Affaires personnelles

### > CONGÉ SANS TRAITEMENT À TEMPS PARTAGÉ

Les demandes de congé à temps partagé sont admissibles lorsque :

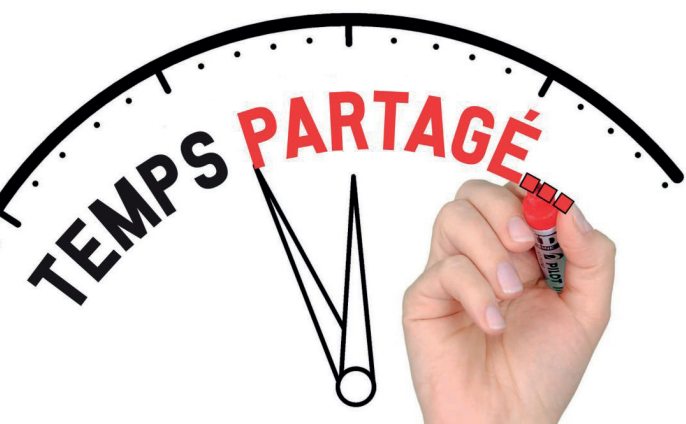
Deux enseignantes ou enseignants d'une école primaire partagent le même poste à temps plein;

La ou le titulaire est l'enseignante ou l'enseignant régulier, sauf s'il s'agit d'une retraite progressive;

La ou le partenaire assume la partie de tâche du titulaire en congé;

La ou le partenaire doit être confirmé dans les jours suivant la première séance d'affectation de juin ou après la deuxième en août, si aucun partenaire n'a été trouvé. Le congé ne peut être effectif tant qu'un partenaire légalement qualifié n'a pas été trouvé;

La demande n'occasionne pas de conflits d'horaire ou de difficultés de remplacement.



# LES CONGÉS À LONG TERME

## RETRAITE PROGRESSIVE

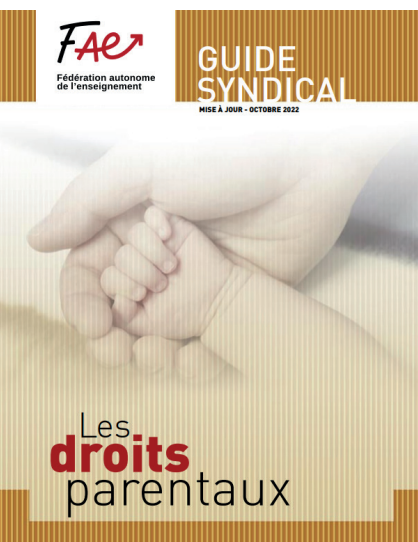
### ➤ RETRAITE PROGRESSIVE (5-21.00 EN)

L'entente nationale permet la retraite progressive pour une période pouvant s'étaler jusqu'à cinq ans avant la retraite, en réduisant la prestation de travail jusqu'à deux jours par semaine sur un cycle de 5 jours ou de 40% pour les autres cycles.

Seuls les salariées et salariés à temps plein cotisant à un régime de retraite du gouvernement peuvent se prévaloir, une fois dans leur carrière, du droit à la retraite progressive. Ils doivent en faire la demande au CSSMB avant le 1<sup>er</sup> avril pour l'année suivante. Le CSSMB peut refuser la demande, mais doit en fournir les raisons, à la demande de l'enseignante ou l'enseignant.

Durant la période de retraite progressive, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté et son expérience sans tenir compte des allègements de tâche hebdomadaire de son plan de retraite progressive. Il en va de même pour les cotisations et contributions au régime de retraite.

La rente des enseignantes ou enseignants qui se prévalent de la retraite progressive ne sera pas diminuée puisque le calcul se fait sur la base du salaire à 100% et non pas à 80% ou à 60%.



## CONGÉS PARENTAUX

Consulter la section «[Vos droits parentaux](#)» du site internet de la FAE pour connaître toutes les possibilités de congés et obtenir les lettres types pour aviser l'employeur. Vous y trouverez toutes les réponses à vos questions.

# POUR JOINDRE LE SEOM



514 637-3548



4792, boulevard Saint-Charles  
Pierrefonds (Québec) H9H 3C9  
Courrier interne 808



[www.seom.qc.ca](http://www.seom.qc.ca)



[webinfo@seom.qc.ca](mailto:webinfo@seom.qc.ca)



Les [personnes répondantes](#)  
de chaque établissement

**Le Guide syndical *Tout sur les congés* est une production  
du Service des communications du SEOM.**

Rédaction : Maryse Meunier, Brigitte Racine et Simon-Pierre Hébert

Réédition : Sarah Brabant

Révision linguistique et mise en page : Julie Denis

La reproduction et la diffusion sont encouragées sans  
condition ni restriction avec mention de la source.

 **Syndicat de l'Enseignement  
de l'Ouest de Montréal**

Mars 2023 - Mis à jour en mars 2026