

Les droits des enseignantes et enseignants à statut précaire

Entente
2015-2020



2020

2020

Statut précaire

Les droits des enseignantes et enseignants à statut précaire

– Enseignantes et enseignants
à temps partiel

– Enseignantes et enseignants
à la leçon

– Suppléantes et suppléants

– Enseignantes et enseignants
à taux horaire à l'éducation
des adultes et en formation
professionnelle

Entente nationale 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des enseignantes et enseignants qu'elle représente.

Version mise à jour en janvier 2017

Aux enseignantes et enseignants à statut précaire	5
Liste des abréviations	7
Avant-propos	8

1

À qui et comment s'applique la convention collective? 9

1.1 L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel	9
1.2 La suppléante ou le suppléant, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire	9

2

Quelles sont les conditions d'obtention d'un contrat? 10

2.1 Secteur des jeunes	10
2.2 Secteur de l'éducation des adultes	12
2.3 Secteur de la formation professionnelle	13

3

Comment et à qui sont accordés les contrats? Quand et comment prennent-ils fin? 14

3.1 Les priorités d'embauche (droit de rappel au travail)	14
3.2 Autres particularités concernant la fin des contrats	15

4

Quels sont les droits qui s'appliquent pendant l'exercice de l'emploi? 17

4.1 Ancienneté (article 5-2.00)	17
4.1.1 Perte de l'ancienneté	18
4.2 Années d'expérience (article 6-4.00)	19
4.3 La qualification légale	20
4.4 Service aux fins du régime de retraite	22
4.5 Service continu aux fins de la permanence	22
4.6 Évaluation de la scolarité	23

5

Quelles autres conditions de travail vous sont applicables? 24

5.1 Le salaire	24
5.2 Les assurances	28
5.3 Les droits parentaux	32
5.4 Vacances et congés spéciaux	35
5.5 Période de repas	36
5.6 Santé et sécurité du travail	37
5.7 Diverses conditions de travail additionnelles	38

6

Quels sont vos droits à l'assurance-emploi? 41

6.1 Le vocabulaire de l'assurance-emploi	41
6.2 Admissibilité, prestations et durée des prestations	41
6.3 La demande	44
6.4 L'assurance-emploi et les droits parentaux	45
6.5 Les prestations en cas de maladie	45
6.6 Les prestations de compassion ou pour enfant gravement malade	45
6.7 Les recours	45

7

Les recours 46

7.1 Les droits de la convention collective : comment les faire respecter	46
7.2 Pour tout droit relevant d'une loi : les délais et les mécanismes de recours sont prévus à la loi	46
7.3 Le syndicat, votre principal instrument de défense de vos droits	47

Aux enseignantes et enseignants à statut précaire

Cette brochure vise à fournir des réponses à de nombreuses questions que vous êtes susceptibles de vous poser en tant que nouvelle ou nouveau dans la profession et en tant, évidemment, qu'enseignante ou enseignant à statut précaire. Nous espérons que ce document sur vos droits issus de la convention collective et certaines lois vous concernant favorisera la compréhension et la défense de vos droits.

Les droits syndicaux qui se sont développés depuis plus de 40 ans ont permis d'obtenir des congés de toutes sortes (maternité, traitement différé, préretraite, etc.). Les personnes à statut précaire qui remplacent celles en congé détiennent, notamment, des contrats à temps partiel ou à la leçon. Elles contribuent à venir grossir les rangs du personnel à statut précaire. Si nous ajoutons les personnes effectuant des tâches en suppléance occasionnelle ou à taux horaire, nous retrouvons un nombre très important de nos membres au sein de notre organisation syndicale.

L'amélioration du quotidien de chacune des personnes à statut précaire dans l'enseignement nous interpelle grandement. Par le passé, plusieurs combats ont été menés par la FSE et ses affiliés pour contrer la précarité. De nombreux gains ont d'ailleurs été enregistrés à ce chapitre, tant par l'exercice de la négociation collective que par l'arbitrage de griefs. Notamment, la mise en place de listes de rappel et de priorité d'emploi et le droit d'obtenir une tâche pleine en lien avec cette priorité d'emploi. Par ailleurs, lors des récentes négociations nationales, nous avons ciblé de manière particulière votre réalité et nous avons réussi à faire certains gains. À titre d'exemple, la bonification des déclencheurs de contrats à temps partiel permet maintenant à plus de personnes de détenir le statut de

temps partiel, et ainsi d'obtenir les droits en conséquence, et ce, au lieu de demeurer en suppléance occasionnelle ou à taux horaire.

Soyez assurés que la Fédération des syndicats de l'enseignement poursuivra son travail en vue de contribuer à l'avancement de vos droits. La sécurité d'emploi pour le personnel enseignant demeure un avantage important pour assurer une éducation de qualité et une condition essentielle à la revalorisation de la profession. Le travail sur ces questions, et sur d'autres, doit se poursuivre et nous ne soulignerons jamais trop l'importance de votre implication dans la vie des syndicats locaux, de la Fédération et de la Centrale pour continuer à les faire avancer.

En terminant, nous vous invitons à l'engagement syndical afin de contribuer, comme les générations précédentes d'enseignantes et d'enseignants, au développement de la profession et des droits syndicaux qui la soutiennent. À cet effet, nous vous encourageons à communiquer avec votre syndicat local.

Recevez nos salutations syndicales.

Le Comité exécutif de la FSE

Liens utiles

INFORMATION SYNDICALE

FSE

CSQ

Entente nationale 2015-2020

Conventions collectives locales

CSQ – Sécurité sociale

Régime d'assurance collective CSQ

ORGANISMES PUBLICS

CNESST

CPNCF

Greffe des tribunaux d'arbitrage
du secteur de l'éducation

RQAP

Service Canada

Société de l'assurance automobile du Québec

Tribunal administratif du Québec

Tribunal administratif du travail

Tribunal de la sécurité sociale

LOIS ET RÈGLEMENTS

Charte des droits et libertés de la personne

Code civil du Québec

Code du travail

Loi sur l'assurance-emploi

Loi sur l'assurance médicaments

Loi sur l'assurance parentale

Loi sur les accidents du travail
et maladies professionnelles (LATMP)

Loi sur l'instruction publique

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Loi sur les normes du travail

Règlement sur les autorisations d'enseigner

Liste des abréviations

ASP

Attestation de spécialisation professionnelle

FCSQ

Fédération des commissions scolaires du Québec

MES

Manuel d'évaluation de la scolarité

CNESST

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

FSE

Fédération des syndicats de l'enseignement

RHDCC

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

CPNCF

Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones

LAE

Loi sur l'assurance-emploi

RQAP

Régime québécois d'assurance parentale

CSQ

Centrale des syndicats du Québec

LNT

Loi sur les normes du travail

SAAQ

Société de l'assurance automobile du Québec

DEP

Diplôme d'études professionnelles

LSST

Loi sur la santé et la sécurité du travail

TAT

Tribunal administratif du travail

MEES

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

TAQ

Tribunal administratif du Québec

Avant-propos

Le présent document vise à synthétiser et à regrouper l'information utile aux enseignantes et enseignants à statut précaire de la formation générale des jeunes, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.


Cette information est prise à l'intérieur de l'entente intervenue entre le CPNCF et la CSQ pour le compte des enseignantes et enseignants des commissions scolaires francophones ainsi que dans les lois qui encadrent d'autres droits non contenus dans la convention collective.


Il est entendu que l'Entente nationale 2015-2020 et les lois concernées demeurent les véritables sources de ces droits et ce document¹ n'a pas de valeur légale quant à la reconnaissance de ces derniers. Le syndicat demeure le meilleur instrument pour la connaissance de vos droits : vous devriez le consulter pour tout problème.


Ce document s'adresse à tous les enseignants et enseignantes à statut précaire. (Cette expression est utilisée pour parler des personnes qui enseignent sans détenir de droit à la sécurité d'emploi et autres droits reconnus aux enseignantes et enseignants détenant un contrat à temps plein.)

- Cette brochure vise à vous donner un **aperçu général** de vos droits.
- Ne commettez donc pas l'erreur de vous fier **uniquement** à son contenu.
- Dans chaque cas, **complétez votre compréhension** de vos droits en vérifiant auprès de votre syndicat.


Pour en faciliter la lecture, nous avons regroupé les sujets et nous utiliserons en marge le code (lettre) suivant identifiant à qui s'adresse plus particulièrement une information :




 Tous les enseignants et enseignantes à statut précaire (c'est-à-dire toutes les personnes mentionnées ci-dessous)

 Enseignante et enseignant détenant un contrat à temps partiel

 Enseignante et enseignant détenant un contrat à la leçon

 Suppléante et suppléant

 Enseignante et enseignant à taux horaire à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle

Exemple : Le point 1.2 utilise en marge les codes   ; cela veut dire que les personnes concernées par ce point sont les suppléantes et suppléants, les enseignantes et enseignants à la leçon et à taux horaire.

Rédaction du document : Martin Dubé, Mario Labbé, Mélanie Michaud, Joëlle Rivet-Sabourin, Jonathan Vaillancourt

¹ Disponible sur le site de la FSE : fse.lacsq.org/

À qui et comment s'applique la convention collective?

1



La clause 2-1.01² prévoit que l'Entente nationale 2015-2020 s'applique à tous les enseignants et enseignantes, y compris ceux et celles qui ont un statut précaire. Cependant, la manière d'appliquer l'Entente varie selon le statut de l'enseignante ou l'enseignant.

1.1 L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel



Toutes les clauses s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, sauf celles où il y a une exclusion, et celles dont les avantages sont accordés en proportion de la tâche effectuée :

- a) **exclusion formelle** (en le disant explicitement) : par exemple, l'article 5-3.00 portant sur la sécurité d'emploi ne s'applique pas du tout à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel (clause 5-3.02);
- b) **exclusion indirecte**, notamment par l'utilisation des expressions *enseignant régulier*³ et *enseignant permanent*. Chaque fois que, dans une clause, on utilisera l'une ou l'autre de ces expressions, les avantages prévus à cette clause ne s'appliqueront pas à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel. À l'inverse, lorsqu'on utilisera la seule expression « enseignant », l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel sera bénéficiaire de droits;
- c) **application proportionnelle** : plusieurs dispositions s'appliquent en proportion de la tâche éducative effectuée. Il s'agit plus particulièrement des clauses touchant le traitement (clause 6-7.01), l'assurance salaire (clause 5-10.27 A)), l'indemnité de maternité (clauses 5-13.09 A) et 5-13.11 B)) et l'ancienneté (clause 5-2.05).

1.2 La suppléante ou le suppléant, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire



Seules les clauses où ils sont **expressément désignés** s'appliquent aux suppléantes ou suppléants, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon (clause 2-1.03) et à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire à l'éducation des adultes (clause 11-2.01) ou en formation professionnelle (clause 13-2.01). C'est donc l'inverse de la situation de l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à temps partiel.

La plupart du temps, la manière de les *désigner expressément* se fait en les nommant. Par exemple : « les articles... s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à la leçon » ou « le présent article s'applique à la suppléante ou suppléant occasionnel ».

Cette manière (clause avec désignation) d'appliquer la convention est également utilisée dans votre entente locale.

² Toutes les fois que l'on retrouve une telle référence, celle-ci renvoie à l'article nommé ou à la clause ainsi indiquée de l'Entente nationale 2015-2020 intervenue entre le CPNCF et la CSQ applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires francophones.

³ L'enseignante ou l'enseignant régulier se définit comme l'enseignante ou l'enseignant « engagé par contrat annuel renouvelable tacitement » (clause 1-1.25).

Quelles sont les conditions d'obtention d'un contrat?

2

2.1 Secteur des jeunes



A) Enseignante ou enseignant à temps partiel (clause 1-1.21)

L'employeur a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel (voir ce contrat non modifiable à l'annexe 3B de l'Entente nationale 2015-2020), et ce, dans les deux cas suivants :

- 1/ Lorsqu'il faut **remplacer** une personne à temps plein ou à temps partiel;
 - **Le contrat débute** (clause 5-1.11) :
 - à compter du premier jour de remplacement, lorsque sa durée est préalablement déterminée⁴ pour plus de 2 mois consécutifs;
 - OU
 - après 2 mois⁵ consécutifs de remplacement, lorsque sa durée n'est pas préalablement déterminée.
 - **Le contrat prend fin** (clause 5-1.13 A) et B)) :
 - au retour de la personne remplacée;
 - OU
 - au plus tôt, à la dernière journée de présence des élèves⁶ si le contrat débute au cours des **100 derniers jours** de l'année de travail et que la personne remplacée ne revient pas;
 - OU
 - à la dernière journée de l'année scolaire⁷ si le contrat débute au cours des **100 premiers jours** de l'année de travail et que la personne remplacée ne revient pas.

Notez qu'il existe certaines **particularités à l'occasion du remplacement dans le cas d'un retour progressif lors d'une période d'invalidité** (clause 5-1.13 C)).

1. Obligation de la personne sous contrat à temps partiel de terminer le remplacement jusqu'au retour à temps complet de la personne absente : si le retour progressif débute durant les **100 derniers jours**.
2. Choix effectué par la personne sous contrat à temps partiel de terminer ou non le remplacement de la personne absente : si le retour progressif débute durant les **100 premiers jours**.
3. La commission complète le contrat à temps partiel lorsque d'autres tâches sont disponibles et compatibles avec les qualifications, l'expérience et l'horaire de travail de la personne remplaçante, sous réserve des dispositions prévues aux listes de priorité d'emploi.

Il est possible de détenir une tâche pleine (100 %) tout en ayant un contrat à temps partiel. C'est le cas notamment lors du remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

⁴ L'utilisation de l'expression *préalablement déterminée* fait référence à la prévision d'une durée d'absence supérieure, dans ce cas, à deux mois; lors de remplacement pour invalidité, cette prévision s'attestera par un certificat médical spécifiant que la personne sera absente pour une durée supérieure à deux mois. Dans les autres cas de remplacement (maternité, adoption, congés avec ou sans traitement), la durée du congé accordé, si elle est supérieure à deux mois, ouvrira le droit au contrat. Signalons qu'il s'agit ici de mois de calendrier.

⁵ Le contrat n'est pas rétroactif. Il débute au premier jour du troisième mois. Il s'agit ici aussi de mois de calendrier.

⁶ Le contrat n'inclut pas les journées pédagogiques de fin d'année, mais inclut les journées qui couvrent la période d'examen. Il prend fin au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire.

⁷ Le contrat inclut nécessairement les journées pédagogiques de fin d'année. Il prend fin au plus tôt au 30 juin ou à la dernière journée pédagogique prévue au calendrier scolaire.

2 / Lorsqu'il faut **combler une partie de tâche vacante** (sans titulaire) pendant plus du tiers ($\frac{1}{3}$) d'une tâche éducative annuelle, soit plus de 276 heures au préscolaire et au primaire et plus de 240 heures au secondaire.

— **Le contrat débute** dès que cette tâche est attribuée (clause 5-1.12).

— **Le contrat prend fin** (clause 5-1.13 A) :

- à la dernière journée de l'année scolaire⁸ s'il s'agit d'un contrat pour une journée scolaire non complète ou une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire;

OU

- au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves⁹ s'il s'agit d'un contrat pour terminer l'année scolaire et qu'il a débuté après la 100^e journée de l'année scolaire;

OU

- à une date précise clairement stipulée ou à un événement expressément prévu au contrat.

L

B) Enseignante ou enseignant à la leçon (clause 1-1.20)

L'employeur a l'obligation d'offrir un contrat d'enseignement à la leçon (voir ce contrat non modifiable à l'annexe 3-A de l'Entente nationale 2015-2020), et ce, dans le cas suivant :

— Lorsqu'il faut combler une partie de tâche vacante (sans titulaire) pendant le tiers ($\frac{1}{3}$) ou moins d'une tâche éducative annuelle, soit de 276 heures ou moins au préscolaire et au primaire et de 240 heures ou moins au secondaire.

- **Le contrat débute** dès que cette tâche est attribuée.

- **Le contrat prend fin** à la dernière journée de l'année scolaire¹⁰ ou à une date antérieure qui sera précisée au contrat, ou bien à un événement expressément prévu (clause 5-1.10).

S

C) Suppléante ou suppléant (clause 1-1.43)

L'Entente nationale 2015-2020 définit la suppléante ou le suppléant occasionnel de la manière suivante : « Toute personne, sauf une enseignante ou un enseignant régulier, qui remplace une enseignante ou un enseignant absent. »

La suppléance effectuée sur une base occasionnelle ne donne pas droit à un contrat.

Par ailleurs, la suppléante ou le suppléant qui atteint un des déclencheurs de contrat présenté précédemment change de statut d'emploi pour devenir une enseignante ou un enseignant à temps partiel.

⁸ Voir note 7.

⁹ Voir note 6.

¹⁰ Voir note 7.

2.2 Secteur de l'éducation des adultes



A) Enseignante ou enseignant à temps partiel (clause 1-1.20)

L'employeur a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel (voir ce contrat non modifiable à l'annexe 3-B de l'Entente nationale 2015-2020), et ce, dès qu'il est préalablement déterminé que la personne dispense (clause 11-7.08) :

1. Deux cent quarante (240) heures d'enseignement et plus dans une même année scolaire;
2. Un bloc d'au moins 25 heures d'enseignement et que la personne a déjà accompli 240 heures dans l'année.

Il est possible de détenir une tâche pleine (100 %) tout en ayant un contrat à temps partiel, puisque le nombre de contrats à temps plein est fixé dans chacune des commissions scolaires (plancher d'emploi) (clause 11-7.07).

Les contrats se terminent selon les modalités suivantes (clause 11-7.11) :

- S'il s'agit d'un remplacement, au retour de la personne remplacée ou, au plus tôt, à la dernière journée de présence des élèves¹¹.
- S'il s'agit d'une tâche vacante (sans titulaire) :
 - à la dernière journée de l'année scolaire¹² s'il s'agit d'un contrat pour une journée scolaire non complète ou une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire;
 - OU**
 - au plus tôt, à la dernière journée de présence des élèves¹³ s'il s'agit d'un contrat pour terminer une année scolaire;
 - OU**
 - à une date précise clairement stipulée ou à un événement expressément prévu au contrat.

De plus, la fin du contrat peut varier en fonction de la fluctuation du nombre d'élèves : fermeture de groupes ou diminution d'heures de cours.



B) Enseignante ou enseignant à taux horaire

À l'éducation des adultes, chaque fois qu'une personne se voit confier un nombre d'heures¹⁴ **qui ne satisfait pas** à l'une des situations décrites au point précédent (les déclencheurs de contrats à temps partiel), le taux horaire s'applique. Il n'y a alors pas de contrat.

Il en est de même pour toute personne non légalement qualifiée (voir la section 4.3), et ce, même si le déclencheur de contrat est atteint (voir annexe 45 de l'Entente nationale 2015-2020).

¹¹ Voir note 6.

¹² Voir note 7.

¹³ Voir note 6.

¹⁴ La notion d'heures d'enseignement a une portée beaucoup plus large que la notion des cours et leçons. En effet, toute présence exigée par la direction du centre pour effectuer un travail spécifique (exemple : assignation aux journées pédagogiques, à des rencontres collectives, à l'accueil et aux déplacements, etc.) doit être considérée dans la notion d'heures d'enseignement aux fins du déclenchement de contrat.

2.3 Secteur de la formation professionnelle



A) Enseignante ou enseignant à temps partiel (clause 1-1.21)

L'employeur a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel (voir ce contrat non modifiable à l'annexe 3-B de l'Entente nationale 2015-2020), et ce, dès qu'il est préalablement déterminé que la personne dispense (clause 13-7.08) :

1. Deux cent seize (216) heures d'enseignement et plus dans une même année scolaire;
2. Un bloc d'au moins 25 heures d'enseignement et que la personne a déjà accompli 216 heures dans l'année.

Il est possible de détenir une tâche pleine (100 % ou 720 heures), tout en ayant un contrat à temps partiel, puisque le nombre de contrats à temps plein est fixé dans chacune des commissions scolaires (plancher d'emploi) (clauses 13-7.06 et 13-7.07).

Les contrats se terminent selon les modalités suivantes (clause 13-7.11) :

- S'il s'agit d'un remplacement, au retour de la personne remplacée ou au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves¹⁵.
- S'il s'agit d'une tâche vacante (sans titulaire) :
 - à la dernière journée de l'année scolaire¹⁶ s'il s'agit d'un contrat pour une journée scolaire non complète ou une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire;
 - OU**
 - au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves¹⁷ s'il s'agit d'un contrat pour terminer une année scolaire;
 - OU**
 - à une date précise clairement stipulée ou à un événement expressément prévu au contrat.

De plus, la fin du contrat peut varier en fonction de la fluctuation du nombre d'élèves : fermeture de groupes ou diminution d'heures de cours.



B) Enseignante ou enseignant à taux horaire

En formation professionnelle, chaque fois qu'une personne se voit confier un nombre d'heures¹⁸ **qui ne satisfait pas** à l'une des situations décrites au point précédent (les déclencheurs de contrats à temps partiel), le taux horaire s'applique. Il n'y a alors pas de contrat.

Il en est de même pour toute personne non légalement qualifiée ([voir la section 4.3](#)), et ce, même si le déclencheur de contrat est atteint (voir annexe 45 de l'Entente nationale 2015-2020).

¹⁵ Voir note 6.

¹⁶ Voir note 7.





¹⁷ Voir note 6.

¹⁸ Voir note 16.

Comment et à qui sont accordés les contrats? Quand et comment prennent-ils fin?

3

3.1 Les priorités d'embauche (droit de rappel au travail)

-  **A)** L'Entente nationale 2015-2020 prévoit à la clause 5-1.14 que la liste de priorité d'emploi pour l'octroi des contrats à temps partiel au secteur des jeunes est un objet de négociation locale. Il est fortement suggéré de communiquer avec votre syndicat pour connaître le contenu de votre entente locale sur ce sujet.
-  **B)** À l'intérieur de l'Entente nationale 2015-2020, il n'y a aucune forme de priorité d'embauche pour les **enseignantes ou enseignants à la leçon**. Mais l'entente locale peut, dans certains cas, contenir des clauses sur ce sujet. De plus, il est suggéré de vérifier les pratiques d'embauche suivies par votre commission scolaire.
-  **C)** La **suppléance** (clauses 8-7.11, 11-10.11 et 13-10.15) est une autre matière négociée localement. Il est suggéré de vérifier le contenu des clauses 8-7.11, 11-10.11 et 13-10.15 de votre entente locale.
-  **D)** Les **enseignantes ou enseignants à taux horaire et à temps partiel à l'éducation des adultes et en formation professionnelle** sont régis par une liste de rappel (clauses 11-2.04 à 11-2.09 et 13-2.05 à 13-2.10).

En premier lieu, un principe est énoncé : « La commission favorise, lors de l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants, la réduction du double emploi. » Ainsi, une personne ne détenant pas d'emploi devrait avoir la priorité sur une personne détenant, par ailleurs, un autre emploi, que ce soit à la commission ou chez tout autre employeur (clauses 11-2.03 et 13-2.03).

Il est important de noter que la commission et le syndicat peuvent convenir, par un arrangement local, d'une autre forme de liste de rappel ou d'une autre mécanique d'appel que celle convenue aux clauses mentionnées ci-dessus. **Si tel est le cas, il faudra se référer à cette liste et ne pas tenir compte de ce qui est écrit ci-après.**

Aux fins de compréhension, nous diviserons le contenu de ces clauses en quatre étapes.

Étape 1 : Dans un premier temps, la liste de rappel existant antérieurement en vertu de la convention collective 2010-2015 est maintenue; il y a une liste de rappel au secteur des adultes, et une également en formation professionnelle, et cela, pour chacune des spécialités ou sous-spécialités définies par la commission scolaire.

Étape 2 : Dans un deuxième temps, au 1^{er} juillet de chaque année, la commission ajoute à la liste le nom des enseignantes ou enseignants qu'elle décide de rappeler et qui ont travaillé en tant qu'enseignantes ou enseignants à taux horaire ou à temps partiel au cours de l'année scolaire précédente.

Étape 3 : Dans un troisième temps, en regard de chacun des noms, la commission inscrit le nombre d'heures enseignées dans la spécialité (formation générale) ou la sous-spécialité (formation professionnelle) visée.

Étape 4 : Lorsque la commission décide d'engager des enseignantes ou enseignants à **taux horaire**, ou **lorsqu'elle a l'obligation d'accorder un contrat à temps partiel**, elle offre le poste à l'enseignante ou l'enseignant **ayant le plus grand nombre d'heures sur la liste de rappel visée.**

Aussi, il est reconnu que l'employeur doit tenter de fournir une tâche pleine aux personnes déjà embauchées à taux horaire ou sous contrat à temps partiel, et ce, dans le respect de l'ordre dans lequel elles apparaissent sur la liste de rappel. C'est-à-dire que si des heures additionnelles s'ajoutent graduellement en cours d'année, celles-ci doivent être offertes aux personnes sur la liste de rappel en commençant par la plus ancienne qui n'a pas une charge pleine. Des dispositions locales peuvent être applicables en cette matière. Vérifiez avec votre syndicat.

Il est à noter que même si le travail fait à taux horaire n'est pas régi par un contrat, il est quand même octroyé en respectant la liste de rappel.

CONTRATS À TEMPS PLEIN

- E)** Depuis la sentence Brault rendue en 1997 concernant l'**octroi des contrats à temps plein**, l'Entente nationale a été modifiée, et ce, dans l'optique que dorénavant, l'octroi de ces contrats ne se fasse plus arbitrairement.

Lorsque l'employeur décide d'accorder un contrat à temps plein, celui-ci est octroyé en respectant la liste de priorité d'emploi (clause 5-3.20 A) 9), secteur des jeunes) ou la liste de rappel (éducation des adultes ou formation professionnelle, clauses 11-7.14 C) ou 13-7.24). Consultez votre syndicat pour connaître l'ordre de priorité.

De plus, à l'éducation des adultes comme en formation professionnelle, un certain nombre de contrats à temps plein est garanti. Consultez votre syndicat pour connaître cette garantie d'emploi à temps plein.

Le contrat à temps plein est accordé uniquement aux personnes inscrites dans une des listes mentionnées ci-dessus, qui ont deux (2) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année précédente.

L'employeur peut parfois imposer des exigences **additionnelles** au critère habituel de capacité et auxquelles il faudra pouvoir répondre pour revendiquer un contrat. Mais ces exigences doivent être reliées à **un** poste précis à pourvoir, et lui être **pertinentes et nécessaires**. Le syndicat peut contester ces exigences dans certaines circonstances.

Enfin, puisqu'un arrangement local est possible sur cette question, vous devez vérifier avec votre syndicat pour de plus amples explications.

3.2 Autres particularités concernant la fin des contrats



- A)** Pendant la durée du contrat à temps partiel ou à la leçon au **secteur des jeunes**, la commission ne peut mettre fin unilatéralement au contrat (sous réserve des dispositions expliquées à la [section 2](#)). Elle doit, pour pouvoir mettre fin à l'un de ces contrats, appliquer l'article 5-7.00 négocié à l'échelle locale. Cet article prévoit des raisons et une procédure précises pour le renvoi d'une enseignante ou d'un enseignant. La commission ne peut non plus mettre fin à un tel contrat en cours d'année en invoquant un excédent d'effectifs. Pour plus de sécurité, il est suggéré de vérifier le texte de l'entente locale.



- B)** Si vous enseignez sans détenir de contrat (suppléance et taux horaire), vous n'avez probablement pas droit à la protection de l'article 5-7.00 en cas de renvoi (vérifiez avec votre syndicat). Cependant, la Loi sur les normes du travail (LNT) prévoit que votre employeur ne peut vous congédier sans cause juste et suffisante et vous accorde un recours aux articles 124 et suivants de la LNT¹⁹.

¹⁹ Cet article de la LNT ne connaît pas une application fréquente dans l'enseignement. Néanmoins, dans certains cas où les conditions sont remplies, ce recours prend de l'importance pour recouvrer vos droits. Par ailleurs, une récente décision de la Cour suprême du Canada est venue nuancer l'application de ce recours et il est possible que votre syndicat soit en mesure de vous représenter même si la convention locale laisse entendre le contraire. Vous êtes invités à consulter votre syndicat local sur cette question.

Pour pouvoir bénéficier de ce recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante, il faut satisfaire à un certain nombre de conditions :

1/ Avoir deux ans de service continu

Selon les dispositions de l'article 124 de la LNT, vous devez prouver que vous avez effectué deux ans de service continu.

2/ Avoir été congédié (ou ne pas avoir été rengagé à la rentrée scolaire)

Pour pouvoir bénéficier du droit octroyé par l'article 124 de la LNT, il faut avoir été congédié (résiliation autre que la fin normale du contrat). Dans certains cas, ne pas avoir été rengagé à la rentrée scolaire équivaut à un congédiement.

3/ Ne pas bénéficier d'un autre recours

Si la personne congédiée a droit à un autre recours (par exemple, le grief en vertu de l'article 5-7.00 si cet article s'applique), elle ne peut pas exercer un recours concurrent prévu à l'intérieur de la LNT.

Le recours consiste à déposer une plainte par écrit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et ce, dans les 45 jours du congédiement. Il y aura, par la suite, tentative de médiation et, finalement, s'il y a lieu, un tribunal se prononcera.

Communiquez avec les ressources de votre syndicat pour toute information additionnelle.



C) Protection additionnelle contre le congédiement, la suspension, le déplacement, les mesures discriminatoires, les représailles ou les sanctions (art. 122, 122.1, 123, 123.1, 123.2 de la LNT)

La LNT interdit la suspension, le déplacement ou le congédiement illégal basé notamment sur les motifs suivants :

- en raison de l'atteinte d'un âge de retraite;
- en raison de l'exercice d'un droit accordé par la Loi sur les normes du travail ou de l'un de ses règlements;
- en raison d'une saisie-arrêt (par exemple : saisie de salaire) ou du paiement d'une pension alimentaire;
- en raison qu'une salariée est enceinte;
- pour congé de maternité, congé de paternité ou parental;
- cette mesure a été prise par l'employeur pour se soustraire à l'application de la LNT;
- en raison du refus de faire des heures supplémentaires pour cause d'obligations parentales sous certaines conditions;
- avoir fourni à la CNESST ou à l'un de ses représentants des renseignements concernant l'application de la loi.



D) Protection contre le congédiement, la suspension, le déplacement, les mesures discriminatoires ou de représailles, les sanctions en raison d'un droit résultant du Code du travail (art. 15 du Code du travail)

Essentiellement, ce recours vise à protéger surtout les personnes qui militent au sein du syndicat ou qui exercent un droit résultant du Code du travail du Québec.

On doit faire une plainte dans les trente (30) jours de l'événement auprès du Tribunal administratif du travail (TAT).

Quels sont les droits qui s'appliquent pendant l'exercice de l'emploi?

4

4.1 Ancienneté (article 5-2.00)



L'ancienneté signifie la période d'emploi à la commission. Toutefois, la période d'emploi à des fonctions autres que celle d'enseignante ou d'enseignant ne peut être cumulée pour plus de 2 ans.



L'ancienneté sert avant tout pour la sécurité d'emploi des enseignantes et enseignants à temps plein et a aussi comme utilité directe de permettre d'obtenir un premier contrat à temps plein, tel que cela a été mentionné précédemment ([voir point 3.1 E](#)).

L'ancienneté se calcule pour les enseignantes et enseignants sous contrat à temps partiel ou à la leçon (tout comme pour les enseignantes et enseignants à temps plein).

Ce calcul se fait au prorata de la tâche assumée par rapport à la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat à temps plein (clause 5-2.05).



Le temps fait à titre de suppléante ou suppléant occasionnel ne se calcule pas. Une exception toutefois : le temps fait à titre de suppléante ou suppléant occasionnel se calcule s'il est effectué dans un poste par une enseignante ou un enseignant qui en devient par la suite la ou le titulaire (clause 5-2.04).

Important : Il est conseillé de faire vérifier le calcul de votre ancienneté par votre syndicat même si, dans certains cas, en début de carrière, votre ancienneté n'a pas d'application immédiate, parce qu'il y a des délais à respecter pour faire corriger des erreurs dans ce calcul.



L'ancienneté ne se calcule pas lorsque l'enseignante ou l'enseignant n'est pas sous contrat. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire obtient un contrat, elle ou il se voit reconnaître comme ancienneté le temps fait à taux horaire selon la formule suivante, et ce, pour chaque année prise séparément :

$$\frac{\text{Nombre de périodes de 50 à 60 minutes}}{4} = \text{nombre de jours}$$

Lorsque le nombre de jours est égal ou supérieur à 200, on accorde un maximum d'une année d'ancienneté.

Si le nombre de jours dans une année est inférieur à 200, on additionne l'ancienneté reconnue des années antérieures et chaque tranche de 200 jours correspond à une année d'ancienneté (clause 11-7.13).

Exemple : Total des périodes faites à taux horaire : 8 400

$$\frac{8\,400}{4} = 2\,100 \text{ jours} \quad \frac{2\,100}{200} = 10,5 \text{ années d'ancienneté}$$

Ce qui précède s'applique aussi en formation professionnelle sous réserve, s'il s'agit de périodes de plus de 60 minutes, que chaque bloc de 240 minutes équivaille à une journée d'ancienneté (clause 13-7.13).

4.1.1 Perte de l'ancienneté



Secteur des jeunes (préscolaire, primaire, secondaire)

Mentionnons que l'ancienneté ne se perd que pour l'une des raisons suivantes au secteur des jeunes (clause 5-2.07) :

- a) la démission de l'enseignante ou l'enseignant, sauf dans un cas de démission suivie d'un rengagement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle de la démission;
- b) le renvoi, la résiliation ou le non-renouvellement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale, sauf dans un cas de renvoi, de résiliation ou de non-renouvellement suivi d'un renouvellement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle du renvoi, de la résiliation ou du non-renouvellement;
- c) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis le non-renouvellement d'une enseignante ou d'un enseignant pour surplus de personnel ou entre son non-renouvellement pour surplus de personnel et son renouvellement par sa commission;
- d) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et son renouvellement par sa commission.



Secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle

Quant aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, l'ancienneté ne se perd que pour l'une des raisons inscrites à la clause 5-2.07, sous réserve de trois modalités particulières couvrant ces deux secteurs (clauses 11-7.13 C) et 13-7.13 C)).

Clause 5-2.07

L'ancienneté ne se perd que pour l'une des raisons suivantes :

- a) la démission de l'enseignante ou l'enseignant, sauf dans un cas de démission suivie d'un renouvellement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle de la démission;
- b) le renvoi, la résiliation ou le non-renouvellement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale, sauf dans un cas de renvoi, de résiliation ou de nonrenouvellement suivi d'un renouvellement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle du renvoi, de la résiliation ou du non-renouvellement;
- c) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis le non-renouvellement d'une enseignante ou d'un enseignant pour surplus de personnel ou entre son non-renouvellement pour surplus de personnel et son renouvellement par sa commission;
- d) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel et son renouvellement par sa commission.

La clause 5-2.07 s'applique sous réserve des trois modalités particulières suivantes applicables uniquement aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle :

1. malgré l'alinéa c) de la clause 5-2.07, l'enseignante ou l'enseignant non renouvelé pour surplus de personnel depuis plus de 24 mois consécutifs ne perd pas son ancienneté dans la mesure où elle ou il est engagé par la commission, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, pour dispenser au moins 50 périodes d'enseignement (50 à 60 minutes), autrement que dans le cadre d'un remplacement (suppléance occasionnelle), au cours de chaque année scolaire depuis son non-renouvellement;

2. malgré l'alinéa d) de la clause 5-2.07, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont le contrat d'engagement est expiré depuis plus de 24 mois consécutifs ne perd pas son ancienneté dans la mesure où elle ou il est engagé par la commission, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, pour dispenser au moins 50 périodes d'enseignement (50 à 60 minutes), autrement que dans le cadre de remplacement (suppléance occasionnelle), au cours de chaque année scolaire depuis l'expiration de son contrat;
3. au regard des périodes d'enseignement dispensées à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire visées aux sous-paragraphes 1. et 2., lorsque, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant obtient un nouveau contrat après son engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, il y a alors reconnaissance de l'ancienneté.

4.2 Années d'expérience (article 6-4.00)

- A)** L'expérience sert avant tout à établir l'échelon aux fins du traitement et **n'a rien à voir avec l'ancienneté** : elle est reconnue pour tout temps d'enseignement. Il y a cependant une exception à cette règle, puisque l'expérience acquise en 1982-1983 ne permet aucun avancement d'échelon aux fins de traitement (clause 6-4.01 D)). En ce qui concerne l'année scolaire 1996-1997 qui a été visée par la même exception, l'entente 2000-2003 a rétabli cet avancement d'échelon à compter du 1^{er} juillet 2000.

Nous ne saurions trop insister sur l'importance de déposer, à la commission scolaire, les documents attestant l'expérience déjà acquise, le plus tôt possible, dès l'engagement ou dès le début d'une période de travail.

D'autre part, comme le mode de calcul de l'expérience est passablement compliqué, nous vous incitons à faire vérifier ce calcul par les ressources de votre syndicat.

S

Les nouvelles années d'expérience acquises sont reconnues au début de l'année de travail pour la suppléante ou le suppléant (clause 6-7.03). Il faut fournir, **sans délai**, les papiers nécessaires si la commission ne les a pas déjà en sa possession. Le calcul de l'expérience s'effectue selon la clause 6-4.05.

P

Dans le cas des enseignantes et enseignants à temps partiel, les années d'expérience sont évaluées au moment de l'engagement (paragraphe c) de la clause 6-4.01).

T

- B)** L'expérience acquise ne se perd pas; même si l'on cesse un moment de travailler dans l'enseignement, on n'en ajoute pas, mais on n'en perd pas.

T

- C)** L'échelon d'expérience :
- sert à donner à l'enseignante ou l'enseignant une place dans l'échelle de traitement;
 - correspond à l'année d'expérience qu'on est en voie d'acquérir (clause 1-1.17). Lorsqu'on a trois années d'expérience reconnues, l'échelon est l'échelon 4.

Note : Si votre échelon d'expérience ne correspond pas à l'année d'expérience que vous êtes en voie d'acquérir (années d'expérience reconnues + 1), il est suggéré de vérifier auprès du syndicat local.

Depuis l'année scolaire 2005-2006, à la suite de l'instauration de l'échelle unique, l'avancement des échelons est différent. Voir à cet effet les principes applicables énoncés au bas de l'échelle unique de traitement à la [page 25](#) du présent document.

4.3 La qualification légale



L'exigence de la qualification légale existe en vertu de l'article 23 de la Loi sur l'instruction publique pour les enseignantes et enseignants de commissions scolaires détenant un contrat à temps plein ou à temps partiel²⁰.

Cette exigence ne s'applique pas aux enseignantes et enseignants :

- à taux horaire;
- à la leçon;
- suppléantes ou suppléants occasionnels;
- dans le cas de cours qui ne conduisent pas à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une autre attestation officielle décernés par le ministre de l'Éducation ou la commission scolaire.

Il existe actuellement plusieurs façons d'obtenir une qualification légale. Les voici :

A) Le régime actuel de formation initiale des maîtres (pour le secteur des jeunes)

Depuis 1994, le régime de formation des maîtres existant au Québec permet, au terme de quatre années d'études universitaires, de demander au ministre de l'Éducation de délivrer un brevet d'enseignement à la personne qui a réussi ses études.

Il s'agit là d'une qualification légale permanente, permettant d'enseigner en formation générale au secteur des jeunes.

B) Règlement sur les autorisations d'enseigner

Depuis l'adoption, en juin 2006, du Règlement sur les autorisations d'enseigner et des modifications techniques apportées en 2009, en 2010 et en 2016, certaines conditions menant au brevet ont été modifiées. Ainsi, d'autres formes d'autorisation d'enseigner sont contenues au règlement, autant au secteur des jeunes qu'à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle.

Le brevet

Le brevet d'enseignement décerné par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) constitue la qualification définitive et permanente. Celui-ci est délivré, sous réserve des antécédents judiciaires, aux conditions suivantes :

Au secteur des jeunes

1. Aux personnes détentrices d'un baccalauréat de 4 ans en enseignement.
2. Les personnes titulaires d'une autorisation d'enseigner délivrée à l'extérieur du Québec, au Canada ou ailleurs peuvent se voir délivrer un brevet, mais à certaines conditions spécifiques à chaque situation. Il serait important de consulter votre syndicat à ce sujet.
3. Les personnes qui ont réussi un programme de formation pour enseigner dans les commissions scolaires Crie et Kativik et qui ont complété le stage probatoire se voient délivrer un brevet. Cependant, celui-ci est reconnu pour enseigner exclusivement dans les établissements sur les territoires des commissions scolaires Crie et Kativik²¹.

²⁰ À l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, lorsque vous êtes inscrits sur une liste de rappel, vous ne pourrez pas obtenir le contrat à temps partiel auquel vous pourriez avoir droit normalement si vous n'êtes pas légalement qualifiés. Vous pourrez, cependant, dispenser les heures qui vous sont offertes en étant payés à taux horaire (annexe 45 de l'Entente nationale 2015-2020).

²¹ Depuis 2009, un brevet d'enseignement peut être délivré à la personne qui a réussi le Programme de formation des enseignants Kativik-Université McGill. Cependant, il est valide uniquement pour enseigner dans un établissement de la Commission scolaire Kativik.

Au secteur de l'éducation des adultes

Les conditions édictées au point 1 du secteur des jeunes sont applicables au secteur de l'éducation des adultes.

Toutefois, il existe d'autres conditions jumelant baccalauréat ou diplôme universitaire dans l'une des matières couvertes par le programme d'enseignement à la formation générale des adultes. Les personnes satisfaisant aux exigences mentionnées au règlement prévoyant les différentes combinaisons d'acquis sont admissibles à la délivrance d'un brevet. Voyez votre syndicat pour plus de détails.

Au secteur de la formation professionnelle

Le MEES continue d'accorder un brevet aux personnes titulaires d'un baccalauréat de 4 ans en enseignement en formation professionnelle et qui satisfont aux autres exigences particulières au secteur d'enseignement.

C) Le permis, la licence et l'autorisation provisoire d'enseigner

Le permis, la licence²² et l'autorisation provisoire d'enseigner sont des autorisations personnelles temporaires délivrées par le MEES. Les conditions de délivrance de telles autorisations, leur durée ainsi que leur renouvellement sont définis au Règlement sur les autorisations d'enseigner.

Depuis 2006, l'autorisation provisoire d'enseigner est accessible à tous les secteurs : au secteur des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire), autant qu'à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle. Les dispositions dites transitoires sont prévues au chapitre 6 du règlement et sont valides jusqu'au 30 septembre 2019 (ce qui signifie que tous les programmes qui y sont prévus pourront être amorcés jusqu'à cette date).

Les autorisations provisoires d'enseigner n'ont pas pour effet d'exclure l'obligation, aux personnes qui en sont titulaires, de faire le cheminement universitaire nécessaire à l'obtention d'une qualification légale permanente (baccalauréat 4 ans ou nouvelles maîtrises en enseignement offertes à l'UQAM, à l'Université de Montréal ou à l'Université de Sherbrooke). Ce type d'autorisation est délivré à une personne qui ne répond qu'en partie aux exigences de la qualification légale et qui, dans les faits, n'a pas complété la formation universitaire pertinente au secteur d'enseignement visé. Le renouvellement d'une telle autorisation est soumis à l'obligation de réussite d'un nombre prédéterminé d'unités du programme dans un temps déterminé. De plus, la détentrice ou le détenteur peut également effectuer le stage probatoire durant cette période, à condition d'en faire la demande à cet effet.

D) Le stage probatoire²³

Outre le stage pratique prévu aux programmes de formation à l'enseignement qui est géré (contrôlé et évalué) par l'université, le stage probatoire dont il est fait mention au Règlement sur les autorisations d'enseigner est sous la supervision et la responsabilité du directeur de l'établissement.

La réussite du stage probatoire, lorsque nécessaire au cheminement du programme emprunté menant à la qualification légale, est essentielle et doit être de 900 heures²⁴ maximum, mais peut être réduite à 600 heures. En cas d'échec et moyennant un avis écrit au ministre, le stage peut être repris dans les 60 jours de l'avis d'échec. Cependant, la reprise d'un stage est de 600 heures.

²² La licence est une autorisation temporaire d'enseigner exclusive au secteur de la formation professionnelle. Elle est valide pour cinq ans et est renouvelable sous certaines conditions (articles 9 et 10 du Règlement sur les autorisations d'enseigner).

²³ Le MEES produit un guide explicatif concernant le stage probatoire. Ce document est disponible à l'adresse suivante : www.education.gouv.qc.ca/enseignants, sous l'onglet Enseigner au Québec.

²⁴ L'enseignante ou l'enseignant est responsable de sa probation. Il est donc très important de conserver les preuves de toutes les heures où vous avez enseigné.

Les heures admissibles à être comptabilisées aux fins de stage probatoire doivent être exécutées pour un même employeur²⁵ dans un contrat d'au moins 200 heures au cours de 12 mois consécutifs. Un premier rapport d'évaluation de stage doit être produit par le directeur lorsque l'enseignante ou l'enseignant a dispensé entre 200 et 300 heures d'enseignement. Quatre critères²⁶ sont strictement spécifiés au règlement et doivent faire l'objet de l'évaluation. De plus, si le rapport révèle des lacunes significatives, le directeur devra mettre en place des mesures nécessaires afin de permettre au stagiaire d'y remédier. Ensuite, à la fin de la période de stage (de 900 ou 600 heures), un rapport écrit final d'évaluation de stage doit être produit et remis à la personne. Si l'employeur conclut à l'atteinte des objectifs, il délivre une attestation de réussite à la personne et en fait parvenir un exemplaire au ministre.

En cas d'échec, l'avis doit être motivé et celui-ci ainsi que les modalités d'évaluation doivent être transmis au ministre.

E) La tolérance

Lorsque la commission scolaire ne parvient pas à recruter une personne légalement qualifiée pour un enseignement l'exigeant, elle peut embaucher une personne non légalement qualifiée. Cette personne pourra alors bénéficier d'un contrat (à temps partiel ou à temps plein) seulement si le Ministère émet à la commission scolaire une tolérance d'engagement. Cette tolérance n'est pas renouvelable et se termine le 30 juin. La personne qui en bénéficie demeure tout de même non légalement qualifiée (clause 1-1.35 de l'Entente nationale 2015-2020).

4.4 Service aux fins du régime de retraite



Depuis le 1^{er} janvier 1988, les enseignantes et enseignants à statut précaire sont admissibles à cotiser au régime de retraite.

Vous avez la possibilité de racheter du service occasionnel effectué avant le 1^{er} janvier 1988. La grille des coûts est disponible à votre syndicat.

Rappelons que le service aux fins du régime de retraite est le service pour lequel on a versé des cotisations (service cotisé). L'année de référence est l'année civile. Ainsi, une enseignante ou un enseignant à temps partiel qui, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, travaille à mi-temps durant toute cette période se voit reconnaître .500 année de service aux fins de calcul des prestations.

Aux fins de l'admissibilité **seulement**, chacune des années travaillées depuis 1987 est reconnue comme une année complète, à la condition que vous ayez cotisé au moins une journée.

De plus, il est impératif que la **dernière journée travaillée** soit effectuée après 55 ans pour avoir droit à une rente réduite actuarielle immédiate.

Il s'agit d'un dossier complexe, et vous devriez vérifier votre situation auprès de votre syndicat.

4.5 Service continu aux fins de la permanence



Le service aux fins de la permanence n'est reconnu que pour le temps effectué sous contrat à temps plein. Aucune période n'est reconnue pour du temps effectué à un autre titre. Il faut **deux années de service continu** à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein pour acquérir la permanence.

²⁵ Employeur : commission scolaire, établissement d'enseignement privé régi par la Loi sur l'enseignement privé ou établissement qui est partie prenante à une entente avec le ministre (art. 14).

²⁶ Les quatre éléments devant être évalués sont énoncés à l'article 15 du règlement.

4.6 Évaluation de la scolarité



Les années de scolarité reconnues servent à l'établissement du traitement pour les enseignantes et enseignants à temps partiel et à la leçon et pour la suppléante ou le suppléant qui remplace une enseignante ou un enseignant absent pour vingt (20) jours ou plus.

La reconnaissance de cette scolarité se fait selon les règles du *Manuel d'évaluation de la scolarité* (MES) et selon la procédure prévue au chapitre 6-0.00 de l'Entente nationale 2015-2020.

Depuis l'entrée en vigueur de la dernière Entente nationale, il existe une seule échelle de traitement, soit l'échelle unique.

Afin de déterminer votre scolarité et, conséquemment, votre traitement :

- remettez à la commission scolaire toutes les pièces attestant vos études;
- la commission établit un classement provisoire;
- la commission émet une attestation officielle de scolarité (document qui atteste votre scolarité et qui permet votre **classement définitif** dans l'échelle de traitement appropriée);
- on peut, si l'on conteste l'attestation officielle de scolarité, soumettre son cas au **Comité de révision de la scolarité**.

Lors de l'engagement, lors du début d'une période de travail et lors d'un changement dans votre scolarité (nouveaux cours réussis, nouveaux diplômes obtenus), il faut déposer à la commission scolaire, **le plus tôt possible**, toutes les pièces attestant les études, notamment celles de l'enseignement secondaire, collégial et universitaire : diplômes, relevés de notes, autres **documents officiels**²⁷ ainsi que toute autre pièce jugée utile.

Note : Pour toute question relative à la scolarité, afin d'éviter tout risque de voir votre traitement affecté et étant donné la complexité de la question, il est important de communiquer avec le syndicat local : il y va de votre salaire!

À la suite de l'acquisition de nouvelle scolarité, le reclassement est prévu et prend effet à la 101^e journée de l'année de travail. Il se fait une fois par année. Les cours doivent être terminés le 31 janvier de l'année en cours et les documents fournis à la commission avant le 1^{er} avril.

²⁷ L'officialité des documents est très importante. Les « documents officiels » sont des documents certifiés exacts par l'autorité compétente de l'institution d'enseignement (par exemple, le registraire ou le doyen en ce qui concerne la plupart des universités) et remis à la commission scolaire. Dans certains cas, vous aurez peut-être à formuler une demande pour obtenir ces documents ou la certification de leur exactitude auprès de ces établissements d'enseignement.

Quelles autres conditions de travail vous sont applicables?

5

5.1 Le salaire²⁸

P

- A)** Le salaire de l'enseignante et l'enseignant à temps partiel correspond au salaire à l'échelle multiplié par le pourcentage de la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (clauses 6-7.01, 11-8.07 et 13-8.07)²⁹. Le traitement est déterminé selon l'échelle unique en tenant compte des facteurs reliés à la scolarité et à l'expérience. (Voir la nouvelle échelle au [point F](#)) plus loin).

Attention : Lorsque vous terminez un contrat à temps partiel, par exemple à la fin d'une année, **des rajustements importants de salaire peuvent vous être dus**. Informez-vous auprès de votre syndicat.

L

- B)** L'enseignante et l'enseignant à la leçon sont rémunérés selon un taux fixe à la période établie (clause 6-7.02) en fonction de la scolarité. (Voir [point G](#)) plus loin).

S

- C)** La suppléante ou le suppléant du préscolaire, du primaire et du secondaire (période de 60 minutes et moins) est rémunéré selon quatre taux relatifs à la durée de remplacement dans une même journée : 60 minutes ou moins, entre 61 et 150 minutes, entre 151 et 210 minutes et plus de 210 minutes. (Voir [point H](#)).

Après 20 jours ouvrables consécutifs d'un même remplacement, par la même personne suppléante, celle-ci reçoit 1/200 du traitement à l'échelle par jour, et cela, rétroactivement à compter de la première journée de remplacement (clause 6-7.03 d)). Il est à noter qu'une ou des absences de la suppléante ou du suppléant totalisant trois jours ou moins n'annulent pas ce droit. Ces jours ne sont pas pour autant rémunérés.

- D)** Pour **la suppléante et le suppléant du secondaire** (période de plus de 60 minutes)

La suppléante ou le suppléant du secondaire, dans un régime où les périodes comportent plus de 60 minutes, reçoit un taux par période égal à :

$$\frac{\text{taux prévu pour 60 minutes ou moins}}{50} \times \begin{matrix} \text{nombre de minutes} \\ \text{de la période en cause} \end{matrix}$$

À compter de trois périodes de plus de 60 minutes, la suppléante ou le suppléant reçoit le taux prévu pour plus de 210 minutes, peu importe le nombre de périodes effectuées.

(Pour l'ensemble de la rémunération prévue en suppléance occasionnelle, voir la clause 6-7.03 et le [point H](#)).

H

- E)** L'enseignante et l'enseignant à taux horaire sont rémunérés sur la base d'un taux horaire unique valable pour toute période de 50 à 60 minutes d'enseignement. Les périodes inférieures à 50 minutes ou supérieures à 60 minutes sont rémunérées en divisant le nombre de minutes de la période par 50 et en multipliant par le taux horaire. (Voir [point I](#)).

²⁸ Chaque enseignante ou enseignant devrait être capable de vérifier si elle ou il a bien reçu ce qui lui est dû. Malgré la bonne foi et l'informatique, des erreurs sont possibles. Vous devriez vérifier votre paie auprès de votre syndicat au moins une fois en début d'année.

²⁹ Il en est de même des primes pour disparités régionales et des congés spéciaux.



F) Les échelles de traitement applicables pour 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019

ÉCHELLE UNIQUE DE TRAITEMENT ANNUEL APPLICABLE (CLAUSE 6-5.03)

Échelon	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	Taux à compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019
1	39 291	39 880	40 578	41 390	42 431
2	40 961	41 575	42 303	43 149	44 235
3	42 703	43 344	44 103	44 985	46 115
4	44 517	45 185	45 976	46 896	48 074
5	46 411	47 107	47 931	48 890	50 118
6	48 383	49 109	49 968	50 967	52 248
7	50 439	51 196	52 092	53 134	54 468
8	52 585	53 374	54 308	55 394	56 783
9	54 820	55 642	56 616	57 748	59 196
10	57 151	58 008	59 023	60 203	61 712
11	59 581	60 475	61 533	62 764	64 335
12	62 114	63 046	64 149	65 432	67 069
13	64 753	65 724	66 874	68 211	69 920
14	67 506	68 519	69 718	71 112	72 891
15	70 375	71 431	72 681	74 135	75 989
16	73 366	74 466	75 769	77 284	79 218
17	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3^e cycle;
- 8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3^e cycle.



G) Le traitement du personnel à la leçon (clause 6-7.02)

L'enseignante ou l'enseignant à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après.

Périodes concernées (taux)	Scolarité			
	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans ou plus ³⁰
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	51,28 \$	56,94 \$	61,65 \$	67,21 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	52,05 \$	57,79 \$	62,57 \$	68,22 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	52,96 \$	58,80 \$	63,66 \$	69,41 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	54,02 \$	59,98 \$	64,93 \$	70,80 \$
À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	55,38 \$	61,49 \$	66,55 \$	72,57 \$

³⁰ Scolarité de 19 années ou plus (avec ou sans doctorat de 3^e cycle).

Ces taux sont pour des périodes de 45 à 60 minutes d'enseignement.

L'enseignante ou l'enseignant à la leçon, dont les périodes sont de moindre durée que 45 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, le taux est égal au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par le taux horaire prévu à la page précédente.

Exemple pour le personnel enseignant à la leçon au secteur secondaire et travaillant des périodes de 75 minutes

PERSONNEL À LA LEÇON – SECONDAIRE (PÉRIODE DE 75 MINUTES)

Périodes concernées (taux)	Scolarité			
	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	85,47 \$	94,90 \$	102,75 \$	112,02 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	86,75 \$	96,32 \$	104,28 \$	113,70 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	88,27 \$	98,00 \$	106,10 \$	115,68 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	90,03 \$	99,97 \$	108,22 \$	118,00 \$
À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	92,30 \$	102,48 \$	110,92 \$	120,95 \$

S

H) Le traitement du personnel de suppléance (clause 6-7.03)

Le temps de travail détermine le taux applicable. Si une enseignante ou un enseignant effectue 3 périodes de 45 minutes et 20 minutes de surveillance $[(3 \times 45) + 20 = 155]$, on applique le taux entre 151 et 210 minutes. Si une enseignante ou un enseignant effectue deux périodes de 57 minutes et 30 minutes de surveillance $[(2 \times 57) + 30 = 144]$, l'enseignante ou l'enseignant a droit au taux entre 61 et 150 minutes.

1/ La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré selon les taux suivants :

Périodes concernées	Durée de remplacement dans une journée			
	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes ³¹	entre 151 minutes et 210 minutes ³²	plus de 210 minutes ³³
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	39,28 \$	98,20 \$	137,48 \$	196,39 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	39,87 \$	99,67 \$	139,54 \$	199,35 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	40,57 \$	101,42 \$	141,99 \$	202,85 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	41,38 \$	103,45 \$	144,83 \$	206,90 \$
À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	42,43 \$	106,07 \$	148,50 \$	212,15 \$

2/ Malgré ce qui précède, la suppléante ou le suppléant occasionnel **au secondaire** qui se voit confier des périodes de plus de 60 minutes est rémunéré sur la base d'un taux à la période calculé de la façon suivante :

$$\frac{\text{taux prévu pour 60 minutes ou moins}}{50} \times \begin{matrix} \text{nombre de minutes} \\ \text{de la période en cause} \end{matrix}$$

La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré selon le taux prévu pour plus de 210 minutes si elle ou il se voit confier trois périodes ou plus de plus de 60 minutes dans une même journée.

Exemple pour le personnel enseignant en suppléance occasionnelle au secteur secondaire et travaillant des périodes de 75 minutes.

PERSONNEL SUPPLÉANT OCCASIONNEL – SECONDAIRE (PÉRIODE DE 75 MINUTES)

Périodes concernées	Nombre de périodes de remplacement dans une journée		
	1	2	3 et plus
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	58,92 \$	117,84 \$	196,39 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	59,80 \$	119,60 \$	199,35 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	60,85 \$	121,70 \$	202,85 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	62,07 \$	124,14 \$	206,90 \$
À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	63,64 \$	127,28 \$	212,15 \$

³¹ Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 2,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

³² Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 3,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

³³ Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

- 3 / La personne suppléante occasionnelle reçoit le minimum prévu pour 60 minutes ou moins lorsqu'elle se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande de la commission ou de l'autorité compétente. Si elle remplace à l'enseignement secondaire, celle-ci ne peut être tenue de faire plus de cinq périodes de 45 à 60 minutes par jour.

I) Le traitement du personnel à taux horaire (clauses 11-2.02 et 13-2.02)

- 1 / L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après :

Taux	Périodes concernées				
	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	Taux à compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019
Enseignante ou enseignant à taux horaire	51,28 \$	52,05 \$	52,96 \$	54,02 \$	55,38 \$

- 2 / Ces taux sont pour 50 à 60 minutes d'enseignement; l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, dont les périodes sont de moindre durée que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes est égale au nombre de minutes divisé par 50 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus.

J) Les autres dispositions relatives au salaire

En plus des dispositions de votre entente locale qui peuvent vous concerner (article 6-9.00, clauses 11-8.10 et 13-8.10), la Loi sur les normes du travail prévoit des dispositions minimales que la convention collective ne peut diminuer (particulièrement les articles 43, 44, 46 et 49 LNT).

5.2 Les assurances

- A)** Aucun élément des régimes d'assurance ne couvre **la suppléante ou le suppléant occasionnel** et l'enseignante ou l'enseignant **à taux horaire ou à la leçon**, que ce soit l'assurance maladie, l'assurance salaire ou l'assurance vie (clauses 5-10.01, 11-2.01 et 13-2.01).

- B)** Une légère exception à ce principe : l'Entente nationale prévoit une certaine protection pour **l'enseignante ou l'enseignant à la leçon**, en cas de maladie :

- banque de congés de maladie : une proportion de six jours égale à la proportion du nombre d'heures d'enseignement assumées par rapport à la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (maximum deux jours par année) (clause 5-10.38). S'ils ne sont pas utilisés, ils sont monnayés à la fin de chaque année de travail³⁴;
- ajout du même prorata de six jours de congé de maladie **non** monnayables.

Cependant, cette protection en cas de maladie ne comprend pas la couverture de l'assurance salaire prévue à l'Entente nationale. En cas d'invalidité, il n'y a que les jours de congé de maladie prévus précédemment qui s'appliquent.

³⁴ Une fraction équivalant à 1/6 du crédit accordé au début du contrat **n'est pas** monnayable.



C) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est couvert par l'ensemble des dispositions de l'article 5-10.00 (assurances). Cette protection comprend, notamment :

1/ Régime de base d'assurance maladie (clause 5-10.08 et suivantes)

Ce régime obligatoire³⁵ couvre, notamment, les frais de médicaments prescrits, l'assurance voyage avec assistance (assurance maladie ou accident hors Québec), l'assurance annulation de voyage et le transport par ambulance et par avion.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel doit remplir une demande d'adhésion pour elle ou lui ainsi que pour ses personnes à charge, le cas échéant, en participant à l'un ou l'autre des trois régimes d'assurance maladie suivants :

- Régime maladie 1;
- Régime maladie 2 (durée minimale de participation de 12 mois);
- Régime maladie 3 (durée minimale de participation de 24 mois).

Cette demande d'adhésion doit parvenir à la commission scolaire dans les 30 jours suivant la date d'admissibilité. Si vous faites parvenir à la commission scolaire votre demande plus de 30 jours après la date d'admissibilité, l'obtention du régime de maladie 2 ou 3 sera assujettie à la présentation de preuves d'assurabilité de votre part. C'est donc dire que l'assureur vous fera passer dans ce cas un questionnaire médical avec possibilité d'examen. Vous devrez satisfaire aux critères d'admissibilité afin d'adhérer au régime d'assurance maladie 2 ou 3.

Pour connaître les différentes protections des régimes de maladie et les modalités d'adhésion, consultez votre syndicat ainsi que la brochure sur les assurances SSQ.

2/ Régime complémentaire 2 d'assurance salaire longue durée

Il s'agit d'un régime :

- qui est obligatoire³⁶;
- qui assure une protection de votre salaire lorsque que les avantages de l'Entente nationale sont expirés. La protection SSQ correspond à une rente mensuelle égale à 80 % du salaire mensuel net pour les invalidités ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2006. En ce qui concerne les invalidités ayant débuté à partir du 1^{er} janvier 2006, la rente d'invalidité correspond à :
 - 60 % des premiers 20 000 \$ de traitement annuel brut;
 - 42,5 % des 40 000 \$ suivants de traitement annuel brut;
 - 40 % de l'excédent de 60 000 \$ de traitement annuel brut.

À ce montant s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants forfaitaires annuels selon la situation familiale :

- 2 000 \$ pour conjoint à charge;
- 1 000 \$ pour famille monoparentale;
- 400 \$ par enfant à charge de 18 ans ou plus.

Pour s'y retrouver dans ce dossier complexe, consultez votre syndicat pour en savoir plus.

3/ Régime complémentaire 3 d'assurance vie

La participation au régime complémentaire 3 d'assurance vie est facultative, à l'exception de l'assurance vie de base de la personne adhérente, qui est obligatoire avec droit de retrait. Pour de l'information, consultez votre syndicat.

³⁵ Dont on peut être exempté s'il y a preuve que l'on est assuré en vertu d'un autre régime collectif d'assurance comportant des prestations similaires.

³⁶ Sauf quelques exceptions où le droit de renonciation est possible. Informez-vous auprès de votre syndicat.

4 / **Banque de congés de maladie (clause 5-10.38)**

Banque de congés de maladie : une proportion de six jours égale à la proportion de la tâche éducative assumée par rapport à la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein. S'ils ne sont pas utilisés, les congés sont monnayés à la fin du contrat.

Ajout du même prorata de six jours de congé de maladie **non monnayables**.

5 / **Assurance salaire de l'Entente nationale 2015-2020 (clause 5-10.27)**

L'assurance salaire de l'Entente nationale 2015-2020 prévoit des prestations pour les 104 premières semaines d'invalidité :

- les 5 premiers jours ouvrables (délai de carence) : ils sont payés à 100 % si vous avez des jours de congé de maladie en banque, sinon ils sont sans rémunération;
- les 51 semaines suivantes : 75 % du traitement brut que vous recevriez si vous étiez au travail;
- les 52 autres semaines : 66 2/3 % du traitement brut que vous recevriez si vous étiez au travail.

Note : Pour la première année d'invalidité, il est important de noter que l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit aux prestations de l'assurance salaire de l'Entente nationale, en cas d'invalidité, jusqu'à la fin de son contrat. Pour la seconde année, consultez votre syndicat.

Après 104 semaines d'invalidité, l'assurance salaire de longue durée de la SSQ prend la relève si la personne était participante à ce régime au début de son invalidité et avait payé les primes pendant la première année d'invalidité et qu'elle est toujours invalide.

6 / **Accident du travail et maladie professionnelle (clauses 5-10.44 à 5-10.64)**

Pour la durée du contrat, en cas d'accident du travail, il y a :

- maintien du traitement net à 100 % (clause 5-10.55);
- droit de reprendre son poste.

Il est important de déclarer l'accident du travail et d'agir en fonction des règles qui régissent les accidents du travail. Vous devez consulter votre syndicat.

À l'expiration du contrat, la CNESST s'occupe du dossier.

[Voir la section 5.6 à la page 37.](#)

7 / **Des protections qui continuent après la fin du contrat**

À l'expiration de votre contrat à temps partiel, il se peut que vous soyez un certain temps en arrêt de travail et, alors, vos protections d'assurance ne s'arrêtent pas nécessairement de façon brusque, puisque deux options vous sont offertes :

1. Conserver l'ensemble des régimes avant votre fin de contrat;
- OU**
2. Conserver le régime d'assurance maladie 1 seulement.

Le choix que vous effectuerez s'appliquera pour 120 jours à compter de la date de la fin du contrat³⁷. Pour connaître les différentes modalités ainsi que les délais applicables, consultez votre syndicat.

³⁷ Si vous avez travaillé au moins une journée au cours du mois de mai ou de juin, le délai de 120 jours se calcule à partir du 1^{er} septembre.

Normalement, vous recevrez une facture à votre domicile au sujet du paiement des primes.

Il est à noter que la Loi sur l'assurance médicaments vous oblige à conserver pour cette période le régime d'assurance maladie 1 de la SSQ, car vous devez conserver la protection touchant les médicaments pendant la durée des 120 jours.

Par ailleurs, en ce qui concerne le régime complémentaire 3 d'assurance vie, vous pouvez, pour celles et ceux qui ont maintenu l'ensemble des protections des régimes ([point 1 du numéro 7](#)) y incluant celle touchant l'assurance vie au cours de la période de 120 jours, prolonger votre protection d'assurance vie pour une période additionnelle maximale de deux ans. Dans ce cas, vous devez en faire la demande par écrit auprès de l'assureur au cours des 31 jours qui suivent la fin de la période de 120 jours et continuer à acquitter les primes requises.

Pour le détail de ces différentes protections, vous pouvez consulter la brochure de la SSQ sur les régimes d'assurance collective à la disposition des membres de syndicats affiliés à la CSQ. Contactez votre syndicat pour en obtenir un exemplaire ou consultez la version électronique sur le site Web de la CSQ.



D) Dans le cas où une personne n'a pas droit à l'assurance salaire de l'Entente nationale 2015-2020 ou une fois épuisées les prestations d'assurance salaire de l'Entente nationale 2015-2020, l'assurance-emploi couvre l'invalidité si la personne est admissible aux prestations de l'assurance-emploi : maximum 15 semaines de prestations ([voir la section 6](#)).



E) Une enseignante ou un enseignant qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou accident, et ce, sans préjudice à ses droits. Une telle permission d'absence est automatiquement accordée en vertu de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail. Cependant, cette disposition ne vise pas les absences en raison d'une lésion professionnelle, lesquelles sont déjà prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. De plus, tel que le prévoit l'article 79.2 LNT, l'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir de ce droit a l'obligation d'en aviser son employeur dès qu'elle ou il est en mesure de le faire ainsi que les motifs qui justifient son absence.

L'enseignante ou l'enseignant qui s'est prévalu de son droit aux prestations d'assurance-emploi mentionné au paragraphe D) précédent et qui n'est pas en mesure de retourner au travail peut aussi se prévaloir des dispositions des articles 79.1 et 79.2 de la Loi sur les normes du travail. Dans ce cas, la période maximale de 26 semaines se calcule à partir de la date de la première absence.



F) L'enseignante et l'enseignant à la leçon, à taux horaire ou en suppléance ne sont pas couverts par le régime d'accident du travail de l'**Entente nationale 2015-2020**. Dans ce cas, ils ont droit aux avantages de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles :

- la journée de l'accident : payée et assumée par l'employeur;
- les 14 premiers jours : payés à 90 % du revenu net assurable par l'employeur et remboursés par la CNESST;
- à compter de la 15^e journée : les jours sont payés à 90 % du revenu net assurable et sont assumés par la CNESST.

Il faut déclarer l'accident et avoir le certificat médical dès la deuxième journée (petite carte à remplir par le médecin). Consultez votre syndicat ([voir la section 5.6](#)).

5.3 Les droits parentaux



La suppléante ou le suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire ne sont pas couverts par le régime de droits parentaux prévu dans l'Entente nationale.

Trois lois couvrent alors cette situation :

- Loi sur les normes du travail;
- Loi sur l'assurance parentale;
- Loi sur l'assurance-emploi (résidentes et résidents hors Québec³⁸).

A) Le congé de maternité et de paternité

Loi sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail, modifiée depuis le 19 décembre 2002, contient plusieurs dispositions concernant le congé de maternité, de paternité et les droits parentaux en général.

Le congé de maternité institué par la Loi sur les normes du travail est un congé sans salaire de 18 semaines continues (art. 81.4 LNT).

Ce congé ne peut débuter avant la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement (art. 81.5 LNT) et un avis minimal de trois semaines doit être donné à l'employeur indiquant la date du départ et la date du retour, accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement (art. 81.6 LNT). L'avis peut être donné dans un délai plus court si le médecin atteste le besoin de cesser le travail plus tôt.

L'employeur peut exiger une attestation médicale de capacité de continuer à travailler à compter de la sixième semaine précédant la date prévue de l'accouchement (art. 81.8 LNT). Cette attestation doit être fournie dans les huit jours sous peine de devoir commencer immédiatement le congé de maternité. La même attestation peut être exigée lors d'un retour de congé de maternité dans les deux semaines de l'accouchement (art. 81.9 LNT). Sur avis préalable de trois semaines, la date du retour au travail peut être devancée (art. 81.13 LNT). Le non-retour au travail à la date prévue est présumé constituer une démission (art. 81.14 LNT).

Au retour, la personne réintègre son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait droit si elle était restée au travail. Dans le cas où le poste habituel a disparu, la personne bénéficie de tous les droits et privilèges comme si elle n'avait pas été absente du travail (art. 81.15.1 LNT).

Le congé de paternité institué par la Loi sur les normes du travail en vertu des articles 81.1 à 81.2.1 LNT prévoit deux types d'absence. Dans un premier temps, le père a droit à un congé de cinq jours à l'occasion de la naissance (ou de l'adoption) dont les deux premiers jours sont rémunérés, et ce, si le salarié justifie de 60 jours de service continu (81.1 LNT). Dans un deuxième temps, l'enseignant a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues sans salaire. Ce congé de paternité commence au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après (81.2 LNT). La prise du congé nécessite un préavis écrit de trois semaines à l'employeur, mais ce délai peut être moindre si l'enfant arrive avant la date prévue (81.2.1 LNT).

³⁸ Si vous résidez dans une autre province que le Québec, c'est l'assurance-emploi qui s'applique à vous, et non le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Dans ce cas, adressez-vous à votre syndicat pour obtenir plus de renseignements.

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Admissibilité aux prestations de maternité³⁹ ou de paternité : conditions requises

- Résider au Québec au début de sa période de prestations.
- Avoir un revenu assurable (revenu d'emploi et/ou revenu comme travailleuse ou travailleur autonome) d'au moins 2 000 \$ durant les 52 semaines précédant la période de prestations (ou l'année civile précédente, s'il y a un revenu autonome).

Une fois son admissibilité établie, la **mère** a droit aux prestations suivantes :

- Régime de base : **18** semaines de prestations à **70 %** du revenu hebdomadaire moyen⁴⁰ (maximum 976 \$ par semaine en 2017⁴¹);
- Régime particulier : **15** semaines de prestations à **75 %** du revenu hebdomadaire moyen⁴⁰ (maximum 1046 \$ par semaine en 2017⁴¹).

Une fois son admissibilité établie, le **père** a droit aux prestations suivantes :

- Régime de base : **5** semaines de prestations à **70 %** du revenu hebdomadaire moyen⁴⁰ (maximum 976 \$ par semaine en 2017⁴¹);
- Régime particulier : **3** semaines de prestations à **75 %** du revenu hebdomadaire moyen⁴⁰ (maximum 1046 \$ par semaine en 2017⁴¹).

Pour plus de détails, consultez votre syndicat ou le site du RQAP (www.rqap.gouv.qc.ca).

Note : Le droit au congé de maternité ou au congé de paternité ET le droit aux prestations de maternité ou de paternité du RQAP sont deux choses distinctes. On peut ne pas avoir droit à des prestations, mais on a toujours droit à un congé de maternité ou de paternité.

B) Le congé parental

Loi sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail contient quelques encadrements concernant le congé parental.

Le congé parental institué par la Loi sur les normes du travail est un congé sans solde d'au plus **52 semaines** continues accordé au père ou à la mère d'un nouveau-né ou lors de l'adoption d'un enfant (excluant l'enfant de la conjointe ou du conjoint) d'âge préscolaire (art. 81.10 LNT).

Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne, « ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié ». Le congé se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, 70 semaines « après que l'enfant lui a été confié » (art. 81.11 LNT).

Avis à l'employeur : l'employeur doit recevoir un avis au moins trois semaines à l'avance indiquant la date du début du congé et celle du retour (art. 81.12 LNT). Sur avis de trois semaines, le retour peut être devancé (art. 81.13 LNT). Le non-retour à la date prévue est présumé constituer une démission (art. 81.14 LNT).

À son retour, la personne est réintégrée dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait droit si elle était restée au travail. Si le poste habituel a disparu, la personne a tous les droits et privilèges comme si elle n'avait pas été absente du travail (art. 81.15.1 LNT).

³⁹ L'interruption de grossesse qui survient dans les 19 premières semaines de gestation est considérée comme une maladie. Si cet événement survient après la dix-neuvième semaine, il est assimilable à l'accouchement et donne droit aux prestations de maternité.

⁴⁰ Si votre revenu familial annuel net est inférieur à 25 921 \$, vous pourriez bénéficier de prestations plus élevées, allant jusqu'à 80 % de ce revenu.

⁴¹ Le revenu assurable maximal considéré pour le calcul du montant des prestations RQAP est de 72 500 \$ en 2017. Pour connaître le revenu assurable maximal des années subséquentes, consultez le site www.rqap.gouv.qc.ca.

Régime québécois d'assurance parentale

Après les prestations de maternité, 32 semaines de prestations parentales (ou 25 au régime particulier) sont payables, soit à la mère, soit au père. Elles peuvent aussi être partagées entre les deux parents, consécutivement ou simultanément.

Au régime de base, les 7 premières semaines seront payables à 70 % du revenu hebdomadaire moyen (maximum 976 \$ par semaine en 2017⁴²) et les 25 dernières à 55 % (maximum 767 \$ par semaine en 2017⁴²).

Au régime particulier, les 25 semaines seront payables à 75 % du revenu hebdomadaire moyen (maximum 1046 \$ par semaine en 2017⁴²).

Les parents qui adoptent un enfant ont droit, pour leur part, à 37 semaines de prestations d'adoption au régime de base, dont les 12 premières à 70 % et les 25 dernières à 55 %. Au régime particulier, ils auront droit à 28 semaines à 75 %.

Pour plus de détails, consultez votre syndicat ou le site du RQAP (www.rqap.gouv.qc.ca).

Note : Le droit au congé de maternité, de paternité et au congé parental ET le droit aux prestations de maternité, de paternité ou parentales du RQAP sont deux éléments distincts. On peut ne pas être admissible à des prestations, mais on a toujours droit à un congé de maternité, de paternité ou parental.

C) Absences pour examen de grossesse

La Loi sur les normes du travail contient des dispositions concernant l'absence pour examen de grossesse. L'article 81.3 LNT prévoit qu'une salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pour subir un examen médical relié à la grossesse, ou pour un tel examen effectué par une sage-femme. Il est important de noter que cette absence doit être annoncée par un avis préalable à l'employeur, le plus tôt possible.

D) Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

Loi sur les normes du travail

Tout comme il est prévu pour les personnes couvertes par l'Entente nationale 2015-2020 (clause 5-14.07), une personne peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent (art. 79.7 LNT).

Aussi, une personne qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident (art. 79.8 LNT).

Toutefois, si un enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, il a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci (art. 79.8 LNT).

⁴² Voir note 43.

Assurance-emploi (peu importe le lieu de résidence)

Des prestations pour compassion sont disponibles (art. 23.1 LAE). La personne qui a accumulé 600 heures assurables dans la période de référence peut obtenir ces semaines de prestations pour prendre soin d'un membre de sa famille dont le décès est prévisible dans les 6 mois (attesté par un certificat médical). Depuis 2016, le nombre maximal de semaines de prestations est passé de 6 à 26.

Les prestations peuvent être utilisées par plus d'un membre de la famille simultanément ou consécutivement, mais le total combiné des semaines de prestations ne peut dépasser les 26 semaines. Comme pour le congé parental, un seul délai de carence de 2 semaines s'applique pour l'ensemble des membres de la famille (une semaine à partir du 1^{er} janvier 2017).

Des prestations pour enfant gravement malade sont aussi disponibles (art. 23.2 LAE). La personne qui a accumulé 600 heures assurables peut obtenir jusqu'à 35 de ces semaines de prestations. Les deux parents peuvent se partager ces prestations, simultanément ou consécutivement. Un seul délai de carence doit être observé (une semaine à partir du 1^{er} janvier 2017).

E) Le recours

Une personne victime d'une atteinte à un des droits garantis par la Loi sur les normes du travail, ou son syndicat (si elle y consent par écrit), peut porter plainte en s'adressant par écrit à la CNESST qui doit faire enquête (art. 102 et 104 LNT). Ce recours ne peut s'exercer si la convention collective permet un recours ou si celui-ci, en vertu de cette même convention, n'est pas épuisé. Par conséquent, nous vous invitons à consulter votre syndicat.

**F) Les droits parentaux pour l'enseignante et l'enseignant à temps partiel**

L'enseignante et l'enseignant à temps partiel ont droit à l'ensemble des dispositions de la convention comme l'enseignante et l'enseignant à temps plein, sauf pour les aspects salariaux qui sont calculés selon la proportion de la tâche effectuée, et d'autres avantages qui prennent fin en même temps que le contrat (art. 5-13.00). Demandez à votre syndicat un exemplaire du guide sur les droits parentaux et le RQAP.

5.4 Vacances et congés spéciaux

A) Les vacances et les congés se définissent en fonction d'une année de travail de 200 jours. Ainsi, on fixe 200 jours de travail et les autres jours de l'année civile sont considérés comme des jours de vacances ou de congé. En conséquence, tout travail rémunéré sur la base de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour travaillé comporte, dans cette rémunération, le temps de congé et de vacances. L'indemnité de vacances est donc comprise dans cette rémunération.



B) La suppléante ou le suppléant occasionnel pour le temps où elle ou il n'est pas rémunéré à 1/200 et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire ont droit à une indemnité de vacances égale à 4 %, qui devient 6 % **après 5 ans de service continu** auprès d'un même employeur (art. 67, 68, 69 et 74 LNT).



C) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel **a droit au même nombre de jours de congés spéciaux** (décès, mariage, déménagement, force majeure — voir l'article 5-14.00) **que le personnel enseignant à temps complet**. En ces cas cependant, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel sera rémunéré selon son salaire habituel (clause 6-7.01).

- L** D) L'enseignante ou l'enseignant à la leçon qui a enseigné à la commission au cours de l'année scolaire précédente a droit à certains congés payés en cas de décès des proches : 3 jours pour la conjointe ou le conjoint, son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit et 2 jours pour le père, la mère, le frère ou la sœur (clause 5-14.06). Consultez votre syndicat pour plus de détails.
- T** E) La Loi sur les normes du travail prévoit, encore là, un minimum qui doit s'appliquer à toutes et tous :
- une absence du travail pendant **une journée sans réduction de salaire**⁴³ pour le décès ou les funérailles (art. 80 LNT) :
 - de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint;
 - de la conjointe ou du conjoint⁴⁴;
 - du père, de la mère;
 - d'un frère, d'une sœur;
 - une personne peut également s'absenter une journée, **sans réduction de salaire**, le jour de son mariage ou de son union civile (art. 81 LNT), moyennant un avis d'une semaine à l'avance;
 - enfin, on peut avoir droit aux congés **sans traitement** (art. 80.1 et 81 LNT) suivants :
 - décès ou funérailles : gendre, bru, grands-parents, petits-enfants, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère;
 - jour du mariage ou de l'union civile : enfant, enfant de sa conjointe ou son conjoint, père, mère, frère, sœur.

Note : Préavis d'une semaine au moins ou le plus tôt possible.

5.5 Période de repas

P À moins d'une entente différente entre la commission scolaire et le syndicat, les enseignantes et enseignants à temps partiel du préscolaire et du primaire ont droit à une période d'au moins 75 minutes pour prendre leur repas. Celles et ceux du secondaire au secteur des jeunes ont droit à une période d'au moins 50 minutes débutant entre 11h et 12 h 30 (clause 8-7.05). Pour le secteur de l'éducation des adultes, il s'agit d'une période d'au moins 60 minutes (clause 11-10.06). Pour les enseignantes et enseignants du secteur de la formation professionnelle, pour le repas du midi, ces derniers ont droit à une période d'au moins 50 minutes débutant entre 11h et 12 h 30 pour prendre leur repas. Dans ce même secteur, pour le repas du soir, il s'agit d'une période d'au moins 60 minutes (clause 13-10.09).

Comme nous le disions précédemment, votre syndicat et la commission scolaire peuvent avoir convenu de périodes différentes de celles-ci.



La Loi sur les normes du travail (art. 79) prévoit une période minimale de 30 minutes sans salaire pour le repas au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives.

Votre entente locale peut également prévoir des dispositions additionnelles. Consultez votre syndicat.

⁴³ Quatre autres journées d'absence sont possibles en ces occasions, mais sans salaire.

⁴⁴ La Loi sur les normes du travail contient, depuis le 1^{er} janvier 1999, une nouvelle définition de conjoint qui en élargit la portée :
Conjoints : les personnes

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

5.6 Santé et sécurité du travail



Cette matière est de négociation locale (art. 14-10.00). L'entente locale peut comporter des protections sur cette question pour les personnes à statut précaire. La Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) ne connaît pas une application complète en éducation, ce secteur n'étant pas reconnu comme prioritaire. Cependant, les droits suivants sont d'application complète et obligatoire.



A) **Le droit de refus** (art. 12 à 31 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail)

En vertu de ce droit, une travailleuse ou un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle ou il a des motifs raisonnables de croire que ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou celle d'une autre personne. Cependant, deux conditions peuvent en empêcher l'exercice :

- le refus de travailler met en péril immédiatement la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne;
- les conditions (de danger) sont normales dans ce genre de travail.

Les droits de la travailleuse ou du travailleur sont protégés durant la période de refus et il faut prendre les moyens pour que la supérieure ou le supérieur immédiat ou l'employeur soit avisé sans délai du refus.

Ce droit de refus ne peut pas être exercé à la légère et une consultation auprès de votre syndicat s'impose donc en ce cas.

B) **Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite** (art. 40 à 48 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et clause 5-13.18 de l'Entente nationale 2015-2020)



Une enseignante enceinte ou qui allaite peut être réaffectée à un autre travail qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir et qui ne comporte pas des dangers physiques pour l'enfant à naître, pour elle-même en raison de son état ou pour l'enfant qu'elle allaite, si elle soumet un certificat médical attestant que son travail actuel comporte de tels risques (art. 40 et 46 LSST). Si telle réaffectation n'est pas effectuée immédiatement ou pendant la durée de la contestation si la réaffectation est jugée inadéquate⁴⁵, elle peut cesser de travailler et a droit à un congé spécial (art. 41 LSST et clause 5-13.18 de l'Entente nationale 2015-2020).

Elle conserve tous les avantages liés à son emploi régulier, y compris le droit de réintégration dans son emploi (art. 43 LSST). Elle reçoit les prestations de la CNESST prévues à cette fin :

- les 5 premiers jours : salaire régulier;
- par la suite : comme lors d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (90 % du revenu net, sous réserve des maximums assurables⁴⁶) (art. 36 et 48 LSST).

Demandez à votre syndicat un exemplaire de la **brochure spéciale concernant le retrait préventif en cas de grossesse ou d'allaitement**.



C) **Le retrait préventif (art. 32 à 39 LSST)**

Un retrait préventif est également prévu dans le cas où le fait d'être exposé à un contaminant comporte des dangers parce que la santé d'une travailleuse ou d'un travailleur présente des signes d'altération. Les conditions d'application sont sensiblement les mêmes que pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

⁴⁵ La réaffectation proposée par la commission scolaire peut être contestée si celle-ci n'est pas compatible avec la fonction générale d'enseignante (8-2.00) et la condition de grossesse (ou de mère allaitante) de l'enseignante.

⁴⁶ Pour connaître le revenu maximum assurable, consultez le site www.cnesst.gouv.qc.ca.

**D) La lésion professionnelle**

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) prévoit qu'une travailleuse ou un travailleur victime d'une lésion professionnelle (accident du travail, maladie professionnelle ou rechute, récurrence et aggravation) peut déposer une réclamation à la CNESST.

Si la réclamation est acceptée, la travailleuse ou le travailleur recevra des indemnités de remplacement de revenu. Également, dans ce cas, les soins et les traitements seront déboursés par la CNESST.

En ce qui concerne l'application de l'Entente nationale 2015-2020, nous vous référons à la [section 5.2](#). Si vous avez des questions, nous vous invitons à communiquer avec votre syndicat.

5.7 Diverses conditions de travail additionnelles**A) Tâche**

L'enseignante et l'enseignant à temps partiel sont couverts par les dispositions du chapitre 8-0.00 ou des articles 11-10.00 ou 13-10.00 concernant la tâche des enseignantes et enseignants, et cela, avec les adaptations nécessaires liées à leur situation (prorata).



Les autres enseignantes et enseignants à statut précaire sont régis en partie par certaines dispositions de la convention collective sur la tâche et en partie par des précisions convenues lors de l'engagement, ou précisées par la suite.

Il est à noter que la compensation pour dépassement du maximum d'élèves par groupe ne s'applique pas à la suppléante ou au suppléant occasionnel. Cette compensation ne s'applique qu'à compter du moment où elle ou il obtient un contrat (clause 8-8.01 G) 3)).

B) Les disparités régionales

Les dispositions de l'Entente nationale sur les disparités régionales (chapitre 12-0.00) s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel en proportion de la tâche qu'elle ou il assume par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (clause 12-2.02).



Les enseignantes et enseignants à la leçon reçoivent les primes pour disparités régionales en proportion de la tâche d'enseignement assumée par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (clause 12-2.02).



La suppléante ou le suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire ne sont pas couverts par les dispositions du chapitre 12-0.00 sur les disparités régionales.

C) Certificat de travail

En vertu de l'article 84 de la Loi sur les normes du travail, à l'expiration d'un contrat de travail, une enseignante ou un enseignant peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. L'article ajoute que l'employeur ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de la salariée ou du salarié.

Cette possibilité est d'un certain intérêt quand on se présente chez un autre employeur par la suite (par exemple : **reconnaissance des années d'expérience**).

**D) Harcèlement sexuel en milieu de travail**

L'enseignante et l'enseignant à temps partiel, à la leçon, en suppléance occasionnelle et à taux horaire à l'éducation des adultes et en formation professionnelle ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, c'est-à-dire où sont interdites les avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit découlant de l'Entente nationale (art. 14-9.00).

N'hésitez pas à consulter votre syndicat sur cette question, afin de vérifier minimalement quel est le processus qui pourrait s'appliquer à votre cas, si vous croyez avoir été victime de ce type de harcèlement.

**E) Discrimination, violence et harcèlement au travail**

L'enseignante et l'enseignant à temps partiel, à la leçon, en suppléance occasionnelle et à taux horaire à l'éducation des adultes et en formation professionnelle ont droit à un milieu de travail exempt de violence, de harcèlement et de discrimination.

D'abord, l'article 14-3.00 de l'Entente nationale reconnaît à toute enseignante et tout enseignant l'exercice des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne et, par conséquent, interdit formellement la discrimination au sens de ladite Charte.

Votre employeur a également la responsabilité de voir à ce que les enseignantes et enseignants puissent exercer leur travail dans des conditions saines et exemptes de violence et de harcèlement. Le Code civil du Québec et la Charte des droits et libertés de la personne, notamment, ainsi que la convention collective obligent la commission scolaire à s'assurer de mettre en place et de maintenir des conditions de travail justes et raisonnables.

Depuis le 1^{er} juin 2004, la Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste (art. 81.18 LNT). Une seule conduite grave suffit si elle produit un effet nocif continu (art. 81.18 LNT).

Toute personne salariée a le droit d'être protégée contre le harcèlement psychologique et l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour le prévenir ou l'enrayer (art. 81.19 LNT). Les dispositions de la loi concernant le harcèlement psychologique sont considérées comme faisant partie intégrante de la convention collective (art. 81.20 LNT).

Une médiation peut être entreprise pour tenter de résoudre la plainte à défaut d'entente.

Le tribunal peut réintégrer le salarié, ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, lui ordonner de payer à la personne harcelée une compensation (salaire perdu, dommages et intérêts punitifs et moraux) ainsi qu'un soutien psychologique pour une période raisonnable (thérapie). Il peut également ordonner de modifier son dossier disciplinaire (art. 123.15 LNT). Cependant, les compensations financières ou la thérapie ne peuvent être obtenues pendant une période au cours de laquelle la personne est victime d'une lésion professionnelle à cause du harcèlement (art. 123.16 LNT). Ces frais seront couverts par les dispositions prévues à la LATMP. Consultez votre syndicat, sachant que le délai pour porter une plainte est de 90 jours de la dernière manifestation du harcèlement.

Si vous êtes victime d'une quelconque forme de violence ou de harcèlement (physique ou verbale) que ce soit de la part d'une ou d'un élève, d'un parent, d'une supérieure ou d'un supérieur ou d'une ou d'un collègue de travail, contactez votre syndicat qui saura vous apporter conseils et soutien. Différents outils sont présents dans votre milieu ou à la disposition de votre syndicat pour amener l'employeur à prendre les moyens raisonnables et nécessaires afin d'empêcher certains comportements. Divers recours existent aussi et peuvent être exercés pour faire cesser ou punir d'autres comportements (un grief peut être déposé dans certains cas, par exemple).

Note : Voir les documents [*Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation \(D12293\)*](#) et [*La violence au travail, faut s'en occuper \(D12879-1516-134\)*](#). Ces documents sont disponibles sur le site de la CSQ.

Quels sont vos droits à l'assurance-emploi?

6

6.1 Le vocabulaire de l'assurance-emploi

A) Arrêt de rémunération

Désigne l'arrêt du traitement et de la prestation de travail d'une personne pour au moins sept jours consécutifs à la suite d'un renvoi, d'une mise à pied, d'une fin de contrat, d'une démission ou d'un départ pour la retraite.

B) Emploi assurable

Désigne un emploi exercé au Canada pour un ou plusieurs employeurs en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, auquel est rattachée une rémunération.

C) Délai de carence

Désigne une période d'attente d'une semaine applicable depuis le 1^{er} janvier 2017 à l'égard de laquelle aucune prestation n'est versée au prestataire. Ce délai se situe au début de la période de prestations.

D) Période de prestations

Désigne une période de temps de 52 semaines pendant laquelle des prestations d'assurance-emploi sont payables. Le nombre total de semaines de prestations que peut recevoir une personne sera déterminé par deux facteurs : le nombre d'heures travaillées dans la période de référence et le taux de chômage régional.

E) Période de référence

Désigne la période de 52 semaines qui précède la demande de prestations ou la période qui se situe entre le début d'une précédente demande de prestations et la nouvelle demande.

6.2 Admissibilité, prestations et durée des prestations



A) Conditions générales d'admissibilité aux prestations

- AVOIR le nombre d'heures assurables requis dans la période de référence ([voir le tableau à la page suivante](#)). Ceci vaut pour tous les enseignants et enseignantes, peu importe leur statut;
- SUBIR un arrêt de rémunération provenant de l'emploi;
- ÊTRE disponible à travailler et se chercher activement un emploi.

Heures assurables dans l'enseignement

Depuis le 23 août 2004, aux fins d'application de la Loi sur l'assurance-emploi, une enseignante ou un enseignant à temps plein dans une commission scolaire québécoise est réputé travailler 40 heures par semaine en vertu de l'entente intervenue entre la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) et la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ). De plus, malgré le fait que cette entente FSE-FCSQ ne s'appliquait pas à l'origine pour les établissements privés d'enseignement, mentionnons que la plupart des écoles privées au Québec appliquent dorénavant les mêmes paramètres touchant l'entente FSE-FCSQ sur les heures assurables. Pour déterminer le nombre d'heures assurables des enseignantes et enseignants à temps partiel, à la leçon, à taux horaire et en suppléance occasionnelle, chaque heure de tâche éducative est multipliée par le facteur 2 jusqu'à l'atteinte, pour une tâche éducative hebdomadaire à temps plein, du maximum de 40 heures réputées travaillées aux fins de l'assurance-emploi⁴⁷.

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'heures d'emploi assurables requis dans la période de référence pour être admissible aux prestations régulières.

Si le taux de chômage de votre région est...	On exigera
6 % et moins	700 heures
plus de 6 % jusqu'à 7 %	665 heures
plus de 7 % jusqu'à 8 %	630 heures
plus de 8 % jusqu'à 9 %	595 heures
plus de 9 % jusqu'à 10 %	560 heures
plus de 10 % jusqu'à 11 %	525 heures
plus de 11 % jusqu'à 12 %	490 heures
plus de 12 % jusqu'à 13 %	455 heures
plus de 13 %	420 heures

B) Taux des prestations et maximum assurable

- Le taux des prestations hebdomadaires est de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne.
- La rémunération hebdomadaire moyenne est établie en fonction des semaines travaillées et du salaire gagné durant les 14 à 22 meilleures semaines de la période de référence (52 semaines), selon le taux régional de chômage.
- Le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable aux fins du calcul de la prestation a été fixé à 986 \$ en 2017⁴⁸.
- La prestation maximale hebdomadaire que peut recevoir une personne est établie à 542 \$ en 2017.

⁴⁷ Toute heure de tâche éducative travaillée et rémunérée en heures supplémentaires est également multipliée par le facteur 2 et s'ajoute aux 40 heures.

⁴⁸ Le maximum de la rémunération assurable en 2017 est de 51 300 \$. Pour connaître le maximum assurable des années subséquentes, consultez le site www.servicecanada.gc.ca.

C) Revenus déductibles des prestations d'assurance-emploi (liste non exhaustive)

- Les revenus d'emploi, c'est-à-dire toutes les sommes versées par l'employeur (le salaire, l'indemnité de vacances, les jours fériés, les heures supplémentaires, un préavis, etc.).
- Les indemnités reçues ou à recevoir pour un accident du travail, une maladie professionnelle ou un retrait préventif.
- Les indemnités de maladie ou d'invalidité que la personne reçoit en vertu d'un régime collectif d'assurance salaire ou d'un régime de congés de maladie.
- Les indemnités de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).
- Etc.

Note : Les sommes reçues en vertu d'un contrat d'assurance personnel ne sont pas déductibles des prestations.

D) Rémunération autorisée (lorsque vous recevez des prestations d'assurance-emploi)

La plupart des gens savent qu'on ne peut, à la fois, travailler à temps complet et toucher en même temps des prestations d'assurance-emploi. Mais saviez-vous que vous pouvez continuer à recevoir une partie de vos prestations si vous travaillez à temps partiel?

1/ Déclaration de gains aux deux semaines : déduction des prestations

- Projet pilote prolongé jusqu'en août 2018;
- Jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération assurable ayant servi au calcul du taux de prestations : déduction de 50 % des gains déclarés;
- Au-delà de ce seuil : déduction de 100 % des gains déclarés;
- Possibilité de bénéficier du projet pilote de 2005 sur demande : déduction des gains excédant 40 % du taux de prestations.

2/ Déduction des prestations

- Pour des gains du même montant que la rémunération ayant servi au calcul du taux de prestations ou plus (825 \$ dans l'exemple suivant), la prestation sera de 0 \$.
- Si les prestations résiduelles sont minimes, il est possible d'y renoncer pour garder des prestations complètes pour plus tard (appeler Service Canada).

Exemple de déduction des prestations	
Rémunération hebdomadaire ayant servi au calcul du taux de prestations	825 \$
Seuil de rémunération à 90 %	$825 \$ \times 90 \% = 743 \$$
Taux de prestations	$825 \$ \times 55 \% = 454 \$$
Gains à déclarer pour une semaine donnée	800 \$
Gains déduits à 50 %	$743 \$ \times 50 \% = 372 \$$
Gains déduits à 100 %	$800 \$ - 743 \$ = 57 \$$
Prestations payables	$454 \$ - 372 \$ - 57 \$ = 25 \$$

6.3 La demande

A) Faire la demande

- Formuler votre demande d'assurance-emploi dès la fin de l'emploi, même si votre employeur ne vous a pas remis le relevé d'emploi. **Attendre plus de 4 semaines** après votre dernier jour de travail pour présenter votre demande risque de vous faire perdre des prestations.
- La demande d'assurance-emploi se fait maintenant par Internet. Vous pouvez remplir votre demande en vous rendant directement sur le site www.servicecanada.gc.ca.
- Vous aurez besoin d'environ 60 minutes pour remplir le formulaire en ligne.
- Une fois votre demande d'assurance-emploi effectuée, vous recevrez un numéro de confirmation par Internet. **Conservez-le** puisqu'il s'agit de la preuve que Service Canada a bel et bien reçu votre demande.

B) Réactiver une demande

- Chaque demande d'assurance-emploi est valide pour une durée de 52 semaines à compter du début de la période de prestations. Par exemple, si votre demande de prestations prend effet le 2 juillet 2017, votre demande d'assurance-emploi sera valide jusqu'au 30 juin 2018.
- Si vous avez déposé une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi au cours des 52 dernières semaines (exemple, le 2 juillet 2017) et qu'il vous reste des semaines payables sur cette demande, vous pouvez réactiver votre demande pour recevoir les semaines de prestations restantes (avant le 30 juin 2018) lorsque vous terminez un contrat ou que vous avez un arrêt de rémunération d'au moins sept jours.
- Pour réactiver une demande d'assurance-emploi, vous devez remplir à nouveau le formulaire de demande d'assurance-emploi sur Internet. Votre demande déjà existante sera **automatiquement réactivée**.
- Notez qu'**une seule période d'attente** d'une semaine non payable est applicable à chaque nouvelle demande d'assurance-emploi. Vous n'avez donc pas à assumer une nouvelle période d'attente lors d'une réactivation.

C) Remplir ses déclarations

- Peu de temps après avoir rempli votre demande d'assurance-emploi, vous recevrez par la poste un document indiquant votre code d'accès et précisant la date à laquelle vous devez transmettre votre première déclaration.
- Vous devez effectuer vos déclarations toutes les deux semaines par téléphone ou par Internet.
- Il est important de remplir chaque déclaration **dans les trois semaines** suivant la date indiquée, sinon cela pourrait avoir des répercussions sur votre demande d'assurance-emploi.

D) Quelques conseils pratiques

- Pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, vous devez être à la recherche et être prêt à occuper un emploi à temps plein.
- Une personne qui déclare ne vouloir travailler que dans sa spécialité où les emplois sont rares se verra obligée de chercher du travail dans d'autres domaines, sous peine de se voir couper les prestations.
- Exiger un salaire plus élevé que les salaires généralement payés dans un secteur donné risque de vous valoir un avis d'inadmissibilité au motif que cette exigence réduit les possibilités de trouver un emploi.
- Si Service Canada refuse vos prestations pour le motif que vous avez quitté volontairement votre emploi, ou que vous avez été congédié en raison de votre inconduite, consultez votre syndicat.

E) Le relevé d'emploi

Le relevé d'emploi est le document que Service Canada utilise pour déterminer :

- l'admissibilité aux prestations;
- le montant des prestations hebdomadaires;
- le nombre de semaines de prestations.

Depuis que les commissions scolaires utilisent les relevés d'emploi électroniques, elles n'ont plus l'obligation légale de vous remettre une copie papier de votre relevé d'emploi.

Ceci dit, vous pouvez voir vos relevés d'emploi envoyés électroniquement et en imprimer une copie, aussitôt que votre employeur les a fait parvenir à Service Canada. Pour ce faire, il vous suffit d'utiliser le service « Mon dossier Service Canada » sur le site www.servicecanada.gc.ca.

6.4 L'assurance-emploi et les droits parentaux

Visé uniquement les personnes résidant hors Québec (voir votre syndicat).

6.5 Les prestations en cas de maladie

Les prestations de maladie peuvent être versées aux personnes malades, blessées ou en quarantaine. Ces prestations peuvent durer jusqu'à 15 semaines si vous avez accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de votre dernière période de prestations.

6.6 Les prestations de compassion ou pour enfant gravement malade

[Voir la section 5.3 D\).](#)

6.7 Les recours

Des recours sont possibles pour contester une décision de Service Canada à l'égard de votre demande de prestations (demande de révision, puis appel au Tribunal de la sécurité sociale). Consultez votre syndicat pour les connaître. ([Voir aussi le point 7.2](#) du présent document.)

Les recours



7.1 Les droits de la convention collective : comment les faire respecter

Dans un premier temps, lorsqu'un droit reconnu par la convention collective n'est pas appliqué par l'employeur, de nombreuses démarches et représentations sont possibles pour obtenir l'application de ce droit. **Votre syndicat sera alors votre principal instrument. N'hésitez pas à y recourir.**

Dans un deuxième temps, sur le plan légal, pour tout droit applicable en vertu de la convention collective (entente nationale ou locale), **le dernier recours** est le grief. Un grief n'est possible que sur les clauses applicables à la personne concernée. La procédure de grief et d'arbitrage est prévue au chapitre 9-0.00 de la convention.

A) Procédure de grief

Seul le syndicat peut soumettre un grief. Le grief doit parvenir à l'employeur et au Greffe du secteur de l'éducation dans les **40 jours**⁴⁹ de l'événement qui lui donne naissance. Après ce délai, il n'y a plus de recours possible.

Si le non-respect de la convention est continu (par exemple, une erreur sur votre paie pendant six mois), le grief peut être soumis en tout temps, mais il ne pourra apporter de réparations pour plus de 40 jours⁴⁹ précédant la date de la soumission du grief.

Une rencontre visant à résoudre le problème présenté dans le grief se tient normalement dans les 20 jours⁴⁹ qui suivent la réception de l'avis de grief.

Advenant le cas où la commission et le syndicat ne trouvent pas de solution à l'intérieur des 20 jours⁴⁹ qui suivent la réception de l'avis de grief, ce dernier est déféré à l'arbitrage (une forme de tribunal qui en décidera). Le grief sera alors fixé au rôle d'arbitrage le plus tôt possible.

7.2 Pour tout droit relevant d'une loi : les délais et les mécanismes de recours sont prévus à la loi

A) L'assurance-emploi⁵⁰

Le délai est de 30 jours après la communication de la décision rendue par Service Canada pour soumettre une demande de révision.

B) Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le délai est de 90 jours pour demander une révision d'une décision du RQAP. Ce délai de 90 jours commence à courir à compter de la date à laquelle vous avez reçu un avis de décision. À la suite de cette révision, le délai est de 60 jours pour faire appel devant le Tribunal administratif du Québec (TAQ).

⁴⁹ Pour le calcul de ces délais, le mot « jours » signifie les jours compris à l'intérieur du calendrier scolaire.

⁵⁰ Cette information accompagne généralement les décisions qui vous sont transmises par Service Canada. Faites-vous aider par votre syndicat dès le moment où vous êtes devant l'éventualité de faire appel.

C) Les normes du travail

Pour toute réclamation d'avantages dus en vertu des normes du travail (sauf les articles 122 et 124 – voir 3.2 B), C) et D) et harcèlement psychologique – voir 5.7 E) du présent document), le délai de prescription est d'au plus un an.

La démarche est simple : il s'agit de faire une plainte écrite à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (art. 102 LNT). Cette plainte doit être déposée par l'enseignante ou l'enseignant, ou par le syndicat si la personne y consent par écrit. On ne doit, cependant, avoir droit à aucun recours en vertu de la convention collective (grief).

Dans tous les cas de recours, il y a avantage à agir rapidement; les délais sont vite écoulés : avisez votre syndicat au plus tôt.

D) La Charte des droits et libertés de la personne

La Charte des droits et libertés de la personne interdit à votre employeur de prendre des décisions qui vous concernent en se basant sur votre âge, votre sexe, votre race, votre couleur, vos convictions religieuses, votre état civil, votre état de grossesse, votre langue, votre orientation sexuelle, votre origine ethnique ou nationale, votre condition sociale, vos convictions politiques, votre handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Si une telle situation se présentait, il pourrait éventuellement s'agir d'un cas de discrimination commise à votre endroit, et des recours basés sur la Charte seraient alors possibles. Votre syndicat vous conseillera à ce sujet.

7.3 Le syndicat, votre principal instrument de défense de vos droits

En vertu de l'article 47 du Code du travail, vous devez payer une cotisation à votre syndicat. L'article 47.2 du Code, quant à lui, indique que le syndicat doit représenter toute salariée ou tout salarié sans discrimination, peu importe qu'il soit membre ou non du syndicat.

La participation à la vie syndicale relève généralement des statuts et règlements du syndicat (comment devenir membre et participer à la vie démocratique du syndicat).

Quant à la participation aux comités de la convention collective (comités de la commission scolaire, de l'école ou du centre), la plus grande partie des encadrements relève de l'entente locale.

Soyez assurés que votre syndicat déploie tous les efforts possibles pour faire respecter vos droits. Cependant, il ne peut pas y arriver seul : vous devez l'informer de toute situation qui vous concerne et sur laquelle vous désirez de l'information.

N'hésitez pas à demander les services auxquels vous avez droit!

Renseignements importants à inscrire

Nom de votre syndicat : _____

Présidente ou président : _____

Personne(s) déléguée(s) de votre école : _____

Responsable santé et sécurité du travail : _____

Conseillère ou conseiller syndical : _____

Téléphone : _____

Télécopieur : _____

Adresse : _____

Site Internet : _____

Adresse électronique : _____

Vous pouvez également consulter le site Internet de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) à l'adresse suivante : lacsq.org et le site de la Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ) à l'adresse suivante : fse.lacsq.org pour obtenir différents renseignements.

STATUTS PRÉFÉCTORIAIRE

fse.lacsq.org

facebook.com/FSECSQ

twitter@FSECSQ

