

NOUVELLE ÉDITION

LES DROITS DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À STATUT PRÉCAIRE



FSE Fédération
des syndicats
de l'enseignement (CSQ)

Enseigner, c'est s'engager de *A à Z*.

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

Dispositions 2005-2010 liant le CPNCF et la CSQ pour le compte des enseignantes et enseignants des commissions scolaires francophones

Version mise à jour en janvier 2007

Aux enseignantes et enseignants à statut précaire

Pour la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE), contrer la précarité en emploi dans l'enseignement s'avère une préoccupation constante.

Dans le contexte actuel, diverses pressions s'exercent sur l'emploi. Il se crée, dans les organisations toujours à la recherche de plus de flexibilité, deux classes de travailleuses et de travailleurs : d'un côté, certains détiennent des emplois stables et bien rémunérés et, de l'autre, un nombre croissant occupent des emplois atypiques, précaires, souvent mal rémunérés.

Dans l'enseignement, bien que la précarité ne soit pas une réalité nouvelle, elle n'en est pas moins répréhensible et il y a tout lieu de s'en préoccuper. Sur le plan humain et social, l'insécurité que peut générer la précarité n'est pas sans influence sur la santé mentale de celles et ceux qui la vivent. Aussi, comme elle rime souvent avec les débuts d'une carrière dans l'enseignement, plus elle s'allonge, plus elle retarde la réalisation de projets personnels (planification familiale, etc.) et surtout l'insertion professionnelle plus complexe en début de carrière.

Le Conseil supérieur de l'éducation a plusieurs fois souligné, à juste titre, les difficultés, à construire une collaboration avec deux classes d'enseignantes et d'enseignants et les problèmes importants créés par ce statut : manque de continuité, difficulté de développer des projets pédagogiques, absence de perfectionnement...

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.

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.

Enfin, 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 et nous vous invitons à consulter votre syndical local pour plus d'information.

Syndicales salutations !

Manon Bernard
Vice-présidente FSE

Table des matières

Avant-propos	6
1. À qui et comment s'applique la convention collective ?	7
1.1 L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel	7
1.2 La suppléante ou le suppléant, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire.....	7
2. Quelles sont les conditions d'obtention d'un contrat ?.....	8
2.1 Les situations où vous avez le droit d'obtenir un contrat (les déclencheurs).....	8
3. Comment et à qui sont accordés les contrats ? Quand et comment prennent-ils fin ?.....	11
3.1 Les priorités d'embauche (droit de rappel au travail).....	11
3.2 Comment se concrétise l'embauche.....	12
3.3 La fin des contrats.....	13
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.....	24
4.5 Service continu aux fins de la permanence	24
4.6 Évaluation de la scolarité	24
5. Quelles autres conditions de travail vous sont applicables ?.....	26
5.1 Le salaire.....	26
5.2 Les assurances	34
5.3 Les droits parentaux.....	38
5.4 Vacances et congés spéciaux.....	43
5.5 Période de repas	44
5.6 Santé et sécurité du travail.....	44
5.7 Diverses conditions de travail additionnelles	45
6. Quels sont vos droits à l'assurance emploi ?	49
6.1 Le vocabulaire de l'assurance emploi.....	49
6.2 Admissibilité, prestations et durée des prestations.....	49
6.3 La demande	52
6.4 L'assurance emploi et les droits parentaux.....	52
6.5 Les prestations en cas de maladie.....	52
6.6 Les prestations de compassion.....	53
6.7 Les recours.....	53
7. Les recours.....	54
7.1 Les droits de la convention : comment les faire respecter.....	54
7.2 Pour tout droit relevant d'une loi : les délais et les mécanismes de recours sont prévus à la loi	54
7.3 Le syndicat, votre principal instrument de défense de vos droits	55

Avant-propos

Le présent document vise à synthétiser et à regrouper l'information utile aux enseignantes et aux enseignants à statut précaire de la formation générale aux jeunes, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. Cette information est prise à l'intérieur des Dispositions 2005-2010 liant le CPNCF¹ 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 les Dispositions 2005-2010 et les lois concernées demeurent les véritables sources de ces droits et ce document² 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 aux enseignants détenant un contrat à temps plein.) 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 :

T **Tous les enseignants et enseignantes à statut précaire (c'est-à-dire toutes les personnes mentionnées ci-dessous)**

P **Enseignante et enseignant détenant un contrat à temps partiel**

L **Enseignante et enseignant détenant un contrat à la leçon**

S **Suppléante et suppléant**

H **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 S-L-H ; cela veut dire que les personnes concernées par ce point sont les suppléantes et les suppléants, les enseignantes et les enseignants à la leçon et à taux horaire.

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.

Rédaction du document : Pascal Morissette, Mario Labbé, Nathaly Castonguay,
Thérèse Cyr, Marcel Bédard

¹ CPNCF : Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones.

² Disponible sur le site FSE : <http://www.fse.qc.net>.

1. À qui et comment s'applique la convention collective ?

T La clause 2-1.01³ prévoit que les Dispositions 2005-2010 s'appliquent à tous les enseignants et enseignantes, y compris celles et ceux qui ont un statut précaire, membres du syndicat ou non. Cependant, la manière d'appliquer les Dispositions 2005-2010 varie selon le statut de l'enseignante ou de l'enseignant.

P 1.1 L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel

Toutes les clauses s'appliquent à l'enseignante ou à 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 (sécurité d'emploi) ne s'applique pas du tout à l'enseignante ou à l'enseignant à temps partiel (clause 5-3.02) ;
- b) **exclusion indirecte**, notamment par l'utilisation des expressions *enseignant régulier*⁴ 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 à 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).

S-L-H 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 aux suppléants, et à l'enseignante ou à l'enseignant à la leçon (clause 2-1.03), et à l'enseignante ou à 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 de 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 aux enseignants à la leçon » ou « le présent article s'applique à la suppléante ou au suppléant occasionnel ».

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

³ Toutes les fois que l'on retrouve une telle référence, celle-ci renvoie à l'article ou à la clause ainsi identifié des Dispositions 2005-2010 liant le CPNCF et la CSQ applicable aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires francophones.

⁴ L'enseignant régulier se définit comme l'enseignante ou l'enseignant « engagé par contrat annuel renouvelable tacitement » (clause 1-1.25).

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

2.1 Les situations où vous avez le droit d'obtenir un contrat (les déclencheurs)

P

a) Enseignante ou enseignant à temps partiel au secteur des jeunes (clause 1-1.21)

L'employeur a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel (voir ce contrat à l'annexe III-b) des Dispositions 2005-2010, **au secteur des jeunes**, lorsque la personne est employée :

1. pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire (clause 5-1.12 a)), si la tâche confiée est supérieure au tiers (1/3) du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ;
2. pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire (clause 5-1.12 b)), si la tâche confiée est supérieure au tiers (1/3) du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ;
3. pour une année scolaire non complète (clause 5-1.12 c)), si la tâche confiée est supérieure au tiers (1/3) du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ;
4. pour le remplacement à temps partiel ou à temps complet durant une période **d'absence préalablement déterminée** supérieure à deux mois consécutifs (clause 5-1.11). Par exemple, on vous demande de remplacer trois jours par semaine pendant plus de deux mois : vous avez donc droit à un contrat à temps partiel ;
5. pour le remplacement à temps partiel ou à temps complet durant une période imprécise : le droit à un contrat est acquis après trois mois consécutifs de remplacement sans effet rétroactif (clause 5-1.11).

b) À l'éducation des adultes, l'employeur a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel lorsqu'un certain **nombre prédéterminé d'heures d'enseignement**⁵ est confié à l'enseignante ou à l'enseignant. Quatre situations donnent droit au contrat :

1. au moins 480 heures dans une année scolaire (clause 11-7.08 a)) et ces heures doivent être prédéterminées ;
2. au moins 240 heures dans un même semestre (clause 11-7.08 b)) et ces heures doivent être prédéterminées ;
3. au moins 25 heures additionnelles ajoutées et prédéterminées, **après** avoir enseigné 480 heures qui n'étaient pas préalablement déterminées (clause 11-7.08 c)) ;

⁵ À l'exclusion des heures d'enseignement à l'éducation populaire (clause 11-7.09).

4. au moins 25 heures additionnelles ajoutées durant une année scolaire, **après** avoir enseigné dans un semestre au moins 240 heures (clause 11-7.08 d)), et dans chaque cas, le bloc de 240 heures et le bloc de 25 heures doivent avoir été prédéterminés.

c) En **formation professionnelle**, l'employeur a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel lorsqu'un certain **nombre prédéterminé d'heures d'enseignement** est dispensé⁶ par l'enseignante ou l'enseignant. Cinq situations donnent droit au contrat :

1. au moins 432 heures dans une même année scolaire (clause 13-7.08 a)) et ces heures doivent être prédéterminées ;
2. au moins 216 heures dans un même semestre, dans une organisation semestrielle de l'enseignement, et ces heures doivent être prédéterminées (clause 13-7.08 b)) ;
3. au moins 160 heures dans un même trimestre, lorsqu'il y a une organisation trimestrielle de l'enseignement, et ces heures doivent être prédéterminées (clause 13-7.08 c)) ;
4. au moins 25 heures additionnelles ajoutées et prédéterminées, après avoir enseigné 432 heures qui n'étaient pas préalablement déterminées (clause 13-7.08 d)) ;
5. au moins 75 heures additionnelles ajoutées, durant une année scolaire, à un semestre de 240 heures et plus (clause 13-7.08 e)) ; et, dans chaque cas, le bloc de 240 heures et le bloc de 75 heures doivent avoir été prédéterminés.

L **d) Enseignante ou enseignant à la leçon (clause 1-1.20)**

L'employeur a l'obligation d'offrir un contrat d'enseignement à la leçon (clause 5-1.04) lorsque l'enseignement qu'une personne « accepte de donner correspond **au tiers (1/3) ou moins** du maximum annuel de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein » (5-1.10). En pratique, le tiers (1/3) de la tâche éducative annuelle est de 276 heures au primaire et au préscolaire, et de 240 heures au secondaire.

S **e) Suppléante ou suppléant occasionnel (clause 1-1.43)**

« Toute personne, sauf une enseignante ou un enseignant régulier, qui remplace une enseignante ou un enseignant absent. »

⁶ Seules les heures financées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) ainsi que les heures d'enseignement dispensées dans le cadre des cours offerts aux élèves des filières conduisant à un DEP ou à une ASP, cours qualifiés « d'achats de formation » en vertu de « l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail » donnent droit à un contrat. Les cours de « formation sur mesure » ne donnent droit à aucun contrat (clause 13-7.09).

Sauf s'il s'agit de longues périodes de remplacement, tel que cela est expliqué plus haut aux points a) 4 et a) 5 du point 2.1, la suppléance ne donne pas droit à un contrat.

Par ailleurs, la suppléante ou le suppléant qui obtient un « contrat à temps partiel » ne demeure pas une suppléante ou un suppléant occasionnel : elle ou il devient une enseignante ou un enseignant à temps partiel.

H f) Enseignante ou enseignant à taux horaire à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle

Il n'y a pas, à l'intérieur des Dispositions 2005-2010, de déclencheur donnant droit à un contrat pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

Chaque fois qu'une personne se voit confier, aux adultes ou en formation professionnelle, un nombre d'heures **qui ne satisfait pas** à l'une des situations (déclencheurs) donnant droit à un contrat à temps partiel, seul le taux horaire s'appliquera, et il n'y aura pas de contrat. Il en est de même pour toute personne non légalement qualifiée, même si le nombre d'heures est satisfaisant pour les déclencheurs.

Note : La notion *d'heures d'enseignement* a une portée beaucoup plus large que seulement les cours et les leçons. En effet, les activités prévues à l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant qui a un contenu et des objectifs liés à la réussite scolaire des élèves ou qui fait partie de la fonction générale de l'enseignante ou de l'enseignant à l'éducation des adultes (11-10.02) ou en formation professionnelle (13-10.02) doivent être considérées dans la notion *d'heures d'enseignement* aux fins de déclenchement de contrat.

Cela vaut également autant pour le calcul des heures enseignées (pour les personnes à taux horaire par exemple) ainsi que pour la mise à jour annuelle de la liste de rappel. Pour plus de détails sur cet important sujet, veuillez contacter votre syndicat.

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

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

- P** a) Les Dispositions 2005-2010 prévoient 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.
- L** b) À l'intérieur des Dispositions 2005-2010, il n'y a aucune forme de priorité d'embauche pour les **enseignantes ou les 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.
- S** 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.
- P-H** d) Les **enseignantes ou les 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 disséquerons le contenu de ces clauses en diverses étapes.

Étape 1 : Dans un premier temps, la liste de rappel existant antérieurement en vertu de la convention 2000-2003 est maintenue ; il y a une liste de rappel au secteur des adultes, et une également en formation professionnelle, et cela, dans 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 des 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 des 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 à 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.

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 à l'époque de manière à ce que l'octroi de ces contrats ne se fasse plus arbitrairement à l'avenir.

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 combler**, 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 Comment se concrétise l'embauche

Une fois que la commission a décidé d'engager une enseignante ou un enseignant, elle doit respecter des règles.

P-L a) L'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel et à la leçon se fait par contrat (clause 5-1.04). Ces contrats sont prévus à l'Annexe III (A et B) des Dispositions 2005-2010 et ne sont pas modifiables. Il n'y a pas de contrat pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire ou la suppléante ou le suppléant occasionnel (remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent pour une courte durée).

S-P b) La suppléante ou le suppléant qui remplace une enseignante ou un enseignant à temps plein ou à temps partiel, dont la période d'absence est « **préalablement déterminée** comme étant supérieure à deux mois consécutifs... », a droit à un contrat à temps partiel dès le début du remplacement (clause 5-1.11) ou dès que l'absence devient prédéterminée en cours de remplacement. Et ce contrat doit être accordé en respectant votre liste de priorité d'emploi.

De même, après trois mois consécutifs d'absence de l'enseignante ou de l'enseignant à temps plein ou à temps partiel remplacé, la suppléante ou le suppléant obtient un contrat à temps partiel au début du quatrième mois de remplacement (clause 5-1.11). Dans ce dernier cas, le contrat n'a pas d'effet rétroactif : les droits reliés au contrat ne prennent effet qu'au moment où le droit au contrat est acquis. Et ce contrat peut être accordé **sans** respecter la liste de priorité d'emploi, à moins de dispositions contraires dans votre entente locale : vérifiez avec votre syndicat.

Note : L'utilisation de l'expression *préalablement déterminée* fait référence à la prévision d'une durée d'absence supérieure à deux mois ; dans les cas d'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 (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.

3.3 La fin des contrats

L a) Selon la clause 5-1.10, **le contrat à la leçon** se termine automatiquement et sans avis le 30 juin ou à une date antérieure qui sera précisée au contrat.

P-S b) D'après la clause 5-1.13, **le contrat à temps partiel** se termine, selon le cas, de la manière suivante, et ce, automatiquement et sans avis :

1. contrat à **temps partiel de remplacement** : au retour de l'enseignante ou de l'enseignant remplacé ou, au plus tôt, à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire ;
2. contrat à **temps partiel pour une journée** non complète ou une **semaine** non complète durant toute l'année scolaire : au 30 juin⁷ ;

⁷ Certains employeurs font illégalement terminer les contrats avant le 30 juin ; consultez votre syndicat car des sommes appréciables peuvent être en jeu.

3. contrat à **temps partiel pour terminer l'année scolaire** (par exemple, poste à combler à compter du 1^{er} décembre) : « au plus tôt, à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire... » ;
4. pour tous **les autres cas** : à une date précise, que cette date soit stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement prévu au contrat ;
5. à **l'éducation des adultes ou en formation professionnelle**, les contrats à temps partiel se terminent de la même manière. Cependant, la durée du contrat à temps partiel peut être réduite pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves (clauses 11-7.11 et 13-7.11). Il en est de même du nombre d'heures prévu initialement : il pourra être réduit s'il y a eu diminution du nombre d'élèves⁸.

Note : Il faut noter que « la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire de l'année scolaire en cours » représente la dernière journée de classe pour les élèves dans le calendrier. En conséquence, cela comprend les périodes d'examen, les périodes d'activités de fin d'année, etc. Par ailleurs, il est important de noter que le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel se termine le 30 juin, lorsqu'il s'agit d'un contrat couvrant les 100 derniers jours de l'année de travail.

L-P

- c) 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. 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, surtout en ce qui concerne le contrat à la leçon.

S-H

- d) Si vous enseignez sans détenir de contrat (par exemple, à 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 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 Loi sur les normes du travail (LNT)⁹.

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 :

⁸ Cette réduction devrait se faire en respectant la liste de rappel.

⁹ 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.

1. Avoir deux ans de service continu

Selon les dispositions de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail, vous devez prouver que vous avez effectué deux ans de service continu.

2. Avoir été congédié (ou ne pas avoir été réengagé 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 réengagé 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 Loi sur les normes du travail.

Le recours consiste à déposer une plainte par écrit à la Commission des normes du travail, 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. Au cas où la médiation ne porterait pas ses fruits, il est suggéré de toujours demander par écrit que la plainte soit transmise à l'instance appropriée, c'est-à-dire la Commission des relations du travail (CRT).

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

T e) Protection additionnelle contre le congédiement, la suspension, le déplacement, les mesures discriminatoires, les représailles ou les sanctions (art. 79.1, 79.8, 122, 122.1, 123, 123.1, 123.2 de la LNT)

La Loi sur les normes du travail interdit la suspension, le déplacement ou le congédiement illégal basé 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 ;
- 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 urgentes ;
- en raison d'absence pour maladie ou accident pour une période d'au plus 26 semaines au cours des 12 derniers mois, si trois mois de service continu ont été effectués ;

- avoir fourni à la Commission des normes du travail ou à l'un de ses représentants des renseignements concernant l'application de la loi ;
- responsabilité familiale entre 12 et 104 semaines, selon le cas.

T f) 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 de la Commission des relations du travail (CRT).

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

4.1 Ancienneté (article 5-2.00)

P-L

L'ancienneté sert avant tout pour la sécurité d'emploi des enseignantes et des 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 les enseignants sous contrat à temps partiel ou à la leçon (tout comme pour les enseignantes et les 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).

S

Le temps fait à titre de suppléante ou de suppléant occasionnel ne se compte pas. Une exception toutefois : le temps fait à titre de suppléante ou de 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.

H

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 est inférieur à 200, on l'additionne à d'autres nombres inférieurs à 200 et chaque tranche de 200 donne une année d'ancienneté (clause 11-7.13).

Exemple : Total des périodes faites à taux horaire : 8400.

$$\frac{8400}{4} = 2100 \text{ jours} \qquad \frac{2100}{200} = 10,5 \text{ années d'ancienneté}$$

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

P-L

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 (avec prise d'effet au 1^{er} février 2006 pour l'alinéa d)).

P-H

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 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 et son renouvellement par sa commission (avec prise d'effet au 1^{er} février 2006 pour l'alinéa d)).

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, comme enseignante ou 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), dans 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, comme enseignante ou 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), dans chaque année scolaire depuis l'expiration de son contrat ;
- 3) au regard des périodes d'enseignement dispensées comme enseignante ou 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 comme enseignante ou enseignant ou 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. Il pourrait être pertinent de valider auprès de votre syndicat que ce rétablissement a été réalisé.

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 et 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 des 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 à 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 27 du présent document.

4.3 La qualification légale

T L'exigence de la qualification légale existe en vertu de l'article 23 de la Loi sur l'instruction publique pour les enseignantes et les enseignants de commissions scolaires détenant un contrat à temps plein ou à temps partiel¹⁰.

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

- à taux horaire ;
- à la leçon ;

¹⁰ 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 qualifié. Vous pourrez, cependant, dispenser les heures qui vous sont offertes en étant payé à taux horaire (Annexe XLV des Dispositions 2005-2010).

- 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, du Loisir et du Sport 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 (4) années d'études universitaires, de demander au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport 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.

Certaines personnes ayant commencé leur formation avant septembre 1998 ont choisi de poursuivre leur cheminement à l'intérieur de l'ancien système, soit celui des programmes de trois (3) ans assortis d'un stage probatoire de 1200 heures d'enseignement (qui peut être réduit à 600 heures, si certaines conditions sont rencontrées).

De plus, les personnes qui ont fait le choix de poursuivre leur cheminement dans ce système devront compléter leur baccalauréat avant septembre 2008.

b) Règlement sur les autorisations d'enseigner

Depuis l'adoption, en juin 2006, du nouveau Règlement sur les autorisations d'enseigner, certaines conditions menant au brevet ont été modifiées. De plus, de nouvelles formes d'autorisation d'enseigner ont été intégrées 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 MELS 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.

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.

2. Aux personnes qui obtiennent avant septembre 1998 un baccalauréat de 3 ans en enseignement auquel elles étaient inscrites avant septembre 1998 et à la condition qu'il soit assorti d'un stage probatoire complété avec succès.
3. Les personnes qui ont réussi un programme de formation 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 Kativik.

Au secteur de l'éducation des adultes

Les conditions édictées aux points 1 et 2 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, scolarité dans un programme de formation à l'enseignement à l'éducation des adultes, valide jusqu'en septembre 2008, expérience d'enseignement et stage probatoire. Les personnes rencontrant les exigences mentionnées au règlement prévoyant les différentes combinaisons d'acquis sont éligibles à la délivrance d'un brevet. Voyez votre syndicat pour plus de détails.

Au secteur de la formation professionnelle

Le MELS continue d'accorder un brevet aux personnes titulaires d'un baccalauréat de quatre (4) ans en enseignement en formation professionnelle ainsi qu'à celles qui se sont engagées dans un programme de 30 unités dans un programme de formation à l'enseignement en formation professionnelle, pour autant qu'elles aient terminé avant le 1^{er} septembre 2007 et qu'elles rencontrent les autres exigences particulières au secteur d'enseignement.

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

Le permis, la licence¹⁰ et l'autorisation provisoire d'enseigner sont des autorisations personnelles temporaires émises par le MELS. Les conditions de délivrance de telles autorisations, leur durée ainsi que leur renouvellement sont définis au Règlement sur les autorisations d'enseigner.

Autrefois exclusivement réservée aux secteurs de la formation professionnelle et à l'éducation des adultes, l'autorisation provisoire d'enseigner est maintenant possible au secteur des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire). L'élargissement de cette disponibilité est rendu possible par la mise en place des mesures dites transitoires prévues au chapitre 6 du règlement et valide jusqu'au 31 août 2010 (ce qui signifie que tous les programmes qui y sont prévus pourront être amorcés jusqu'à cette date).

¹⁰ La licence est une nouvelle autorisation temporaire d'enseigner exclusive au secteur de la formation professionnelle. Elle est valide pour cinq (5) ans et est renouvelable sous certaines conditions (articles 9 et 10 du Règlement sur les autorisations d'enseigner).

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). 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. De plus, la détentrice ou le détenteur peut également faire le stage probatoire durant cette période, à condition d'en faire la demande à cet effet.

d) **Le stage probatoire**¹¹

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 heures¹² maximum, mais peut être réduite à 600 heures. En cas d'échec et moyennant un avis écrit au ministre, il peut être repris dans les 60 jours de l'avis d'échec. Cependant, la reprise d'un stage est de 600 heures.

Les heures admissibles à être comptabilisées aux fins de stage probatoire doivent être exécutées pour un même employeur¹³ dans un contrat d'au moins 200 heures au cours de 12 mois consécutifs. Un premier rapport d'évaluation de stage doit être émis par le directeur lorsque l'enseignante ou l'enseignant a dispensé entre 200 et 300 heures d'enseignement. Quatre critères¹⁴ 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.

¹¹ Le MELS produit un guide explicatif concernant le stage probatoire. Ce document est disponible à l'adresse suivante : www.mels.gouv.qc.ca/dftps/, sous l'onglet Autorisation d'enseigner.

¹² 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.

¹³ Un établissement d'enseignement constitué en vertu de la Loi sur l'instruction publique (LRQ, c.1-13.3) ou en vertu de la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuits et naskapis (LRQ, c.1-14), dans un établissement privé ou dans un établissement mentionné à l'Annexe VII du Règlement sur les autorisations d'enseigner.

¹⁴ Les quatre éléments devant être évalués sont énoncés à l'article 15 du règlement.

e) La tolérance

Lorsque la commission scolaire ne trouve aucune personne légalement qualifiée pour un enseignement l'exigeant, soit lors d'un enseignement sous contrat à temps plein ou à temps partiel, l'employeur peut alors faire appel exceptionnellement à une telle personne, si le ministère émet à la commission scolaire une tolérance d'engagement. Cette tolérance n'est pas renouvelable et la personne qui en bénéficie demeure tout de même non légalement qualifiée (clause 1-1.35 des Dispositions 2005-2010).

4.4 Service aux fins du régime de retraite

T

Depuis le 1^{er} janvier 1988, les enseignantes et les 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

T

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.

4.6 Évaluation de la scolarité

T (sauf H)

Les années de scolarité reconnues servent à l'établissement du traitement pour les enseignantes et les 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 la convention.

Deux échelles de traitement existent, soit :

- l'échelle unique ;
- l'échelle 20 ans de traitement (doctorat).

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, nouveau diplôme obtenu...), 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**¹⁵ 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 (1) fois par année. Les cours doivent être complétés le 31 janvier de l'année en cours et les documents fournis à la commission avant le 1^{er} avril.

¹⁵ 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 institutions.

5. Quelles autres conditions de travail vous sont applicables ?

5.1 Le salaire¹⁶

- P** a) Le salaire de l'enseignante et de 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)¹⁷. Le traitement est déterminé selon l'échelle unique en tenant compte des facteurs reliés à la scolarité et l'expérience (voir les échelles pour 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009 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 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 :

(taux prévu pour 60 minutes ou moins x nombre de minutes de la période)

50

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.

¹⁶ 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.

¹⁷ Il en est de même des primes pour disparités régionales et des congés spéciaux.

(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**)).

P f) Les échelles de traitement applicables pour 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009

ÉCHELLE UNIQUE DE TRAITEMENT ANNUEL APPLICABLE

Échelon	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	Taux à compter du 21 novembre 2006	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	Taux à compter du 21 novembre 2007	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009
1	34 369	34 369	35 056	35 056	35 757	36 472
2	35 644	35 644	36 357	36 357	37 084	37 826
3	36 920	36 920	37 658	37 658	38 411	39 179
4	38 399	38 401	39 169	39 171	39 954	40 753
5	40 010	40 029	40 830	40 850	41 667	42 500
6	41 693	41 732	42 567	42 606	43 458	44 327
7	43 443	43 502	44 372	44 432	45 321	46 227
8	45 270	45 351	46 258	46 341	47 268	48 213
9	47 168	47 272	48 217	48 324	49 290	50 276
10	49 150	49 280	50 266	50 399	51 407	52 435
11	51 214	51 371	52 398	52 559	53 610	54 682
12	53 365	53 552	54 623	54 815	55 911	57 029
13	55 606	55 825	56 942	57 166	58 309	59 475
14	57 937	58 190	59 354	59 613	60 805	62 021
15	60 374	60 664	61 877	62 174	63 417	64 685
16	62 909	63 238	64 503	64 840	66 137	67 460
17	65 552	65 924	67 242	67 621	68 973	70 352

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

P**ÉCHELLE 20 ANS DE TRAITEMENT ANNUEL APPLICABLE¹⁸**

Échelon	Taux à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	Taux à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	Taux à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	Taux à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009
1	47 440	48 389	49 357	50 344
2	48 697	49 671	50 664	51 677
3	49 971	50 970	51 989	53 029
4	51 314	52 340	53 387	54 455
5	52 741	53 796	54 872	55 969
6	54 159	55 242	56 347	57 474
7	55 653	56 766	57 901	59 059
8	57 176	58 320	59 486	60 676
9	58 792	59 968	61 167	62 390
10	60 432	61 641	62 874	64 131
11	62 153	63 396	64 664	65 957
12	63 888	65 166	66 469	67 798
13	65 736	67 051	68 392	69 760
14	67 625	68 978	70 358	71 765
15	69 580	70 972	72 391	73 839

¹⁸ L'échelle 20 ans de traitement concerne l'enseignante ou l'enseignant qui a 19 années de scolarité ou plus avec un doctorat de 3^e cycle universitaire.

L 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.

Taux Périodes concernées	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans¹⁹
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	44,14 \$	48,99 \$	52,96 \$	57,68 \$
À compter du 21 novembre 2006	44,22 \$	49,12 \$	53,15 \$	57,93 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	45,10 \$	50,10 \$	54,21 \$	58,09 \$
À compter du 21 novembre 2007	45,18 \$	50,23 \$	54,40 \$	59,35 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	46,08 \$	51,23 \$	55,49 \$	60,54 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009	47,00 \$	52,25 \$	56,60 \$	61,75 \$

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 ci-dessus.

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

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)**

Taux concerné selon la scolarité	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans
Périodes concernées				
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	73,57 \$	81,65 \$	88,27 \$	96,13 \$
À compter du 21 novembre 2006	73,70 \$	81,87 \$	88,58 \$	96,55 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	75,17 \$	83,50 \$	90,35 \$	96,82 \$
À compter du 21 novembre 2007	75,30 \$	83,72 \$	90,67 \$	98,92 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	76,80 \$	85,38 \$	92,48 \$	100,90 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009	78,33 \$	87,08 \$	94,33 \$	102,92 \$

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	Entre 151 minutes et 210 minutes	Plus de 210 minutes
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	34,36 \$	85,90 \$	120,26 \$	171,80 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	35,05 \$	87,63 \$	122,68 \$	175,25 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	35,75 \$	89,38 \$	125,13 \$	178,75 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009	36,47 \$	91,18 \$	127,65 \$	182,35 \$

- 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 :

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

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 (3) 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 2005-2006	51,54 \$	103,08 \$	171,80 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	52,58 \$	105,16 \$	175,25 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	53,63 \$	107,26 \$	178,75 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009	54,71 \$	109,42 \$	182,35 \$

- 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 (5) périodes de 45 à 60 minutes par jour.

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

H

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

Périodes concernées	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	À compter du 21 novembre 2006	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	À compter du 21 novembre 2007	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009
Taux						
Enseignante ou enseignant à taux horaire	44,14 \$	44,22 \$	45,10 \$	45,18 \$	46,08 \$	47,00 \$

- 2) Ces taux sont pour 50 à 60 minutes d'enseignement²⁰ ; 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.

T 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 ne peut diminuer (particulièrement les articles 43, 44, 46 et 49 de cette loi).

5.2 Les assurances

S-H-L 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).

L b) Une légère exception à ce principe : la convention prévoit une certaine protection pour **l'enseignante ou l'enseignant à la leçon**, en cas de maladie :

- caisse 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 en partie²¹ ;
- 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 de la convention. En cas d'invalidité, il n'y a que les jours de congé de maladie prévus précédemment qui s'appliquent.

P 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 :

²⁰ Le mot *enseignement* a été interprété par la jurisprudence comme couvrant toutes les attributions caractéristiques de la fonction générale énumérée à la clause 11-10.02 ou 13-10.02, à l'inclusion des surveillances d'examen des élèves (même de celles et ceux à qui les personnes n'ont pas enseigné). Voir la note à la fin du point 2.1 sur la notion *d'heure d'enseignement*.

²¹ Une fraction équivalant à 1/6 du crédit accordé au début du contrat **n'est pas** monnayable.

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

Ce régime obligatoire²² 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 sujette 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 que vous devrez passer avec succès pour pouvoir 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 SSQ.

2) Régime complémentaire 2 d'assurance salaire longue durée

- il s'agit d'un régime qui est obligatoire²³ ;
- et qui assure une protection de votre salaire après que les avantages de la convention 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 \$ du salaire brut ;
 - 42,5 % des 40 000 \$ suivants ;
 - 40 % de l'excédent de 60 000 \$.

²² 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.

²³ Sauf quelques exceptions où le droit de renonciation est possible : informez-vous auprès de votre syndicat.

À cette somme s'ajoute, s'il y a lieu, une somme forfaitaire 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. Pour être couvert par le régime d'assurance vie, consultez votre syndicat.

4) Caisse de congés de maladie (clause 5-10.38)

Caisse 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, ils sont monnayés en partie²⁴ à la fin du contrat.

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

5) Assurance salaire des Dispositions 2005-2010 (clause 5-10.27)

L'assurance salaire des Dispositions 2005-2010 prévoit des prestations pour les 104 premières semaines d'invalidité :

- 5 premiers jours ouvrables : délai de carence : ils sont payés à 100 % si vous avez des jours de congé de maladie en caisse, sinon ils sont sans rémunération ;
- 51 semaines suivantes : 75 % du traitement brut que vous recevriez si vous étiez au travail ;
- 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 la convention, 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.

²⁴ Une fraction équivalant à 1/6 du crédit accordé au début du contrat **n'est pas** monnayable.

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) ;
- et 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 CSST s'occupe du dossier.

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 :

I- conserver l'ensemble des régimes avant votre fin de contrat ;

OU

II- 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 contrat²⁵. Pour connaître les différentes modalités ainsi que les délais applicables, consultez votre syndicat.

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 I du numéro 7) ci-dessus) 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.

²⁵ 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.

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.

T d) Dans le cas où une personne n'a pas droit à l'assurance salaire des Dispositions 2005-2010 ou une fois épuisées les prestations d'assurance salaire des Dispositions 2005-2010, 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 Assurance emploi).

T 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, 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.

L-H-S 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 **des Dispositions 2005-2010**. 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 ;
- 14 premiers jours : payés à 90 % du revenu net assurable par l'employeur et remboursés par la CSST ;
- à compter de la 15^e journée : les jours sont payés à 90 % du revenu net assurable et sont assumés par la CSST.

Il faut déclarer l'accident et avoir le certificat médical dès la deuxième journée (petite carte à remplir par le médecin) : consultez votre syndicat.

5.3 Les droits parentaux

S-L-H 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 à la convention.

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 Québec²⁶).

a) Le congé de maternité

Loi sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail modifiée depuis le 19 décembre 2002 contient plusieurs normes concernant le congé de maternité 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 dans un délai plus court.

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 a tous les droits et privilèges comme si elle n'avait pas été absente du travail (art. 81.15.1 LNT).

Enfin, d'autres congés liés à la naissance, à l'adoption et à des obligations parentales sont également prévus à la loi (art. 81.1 et 81.2 LNT).

²⁶ 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. Dans ce cas, adressez-vous à votre syndicat pour obtenir plus de renseignements.

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Admissibilité aux prestations de maternité²⁷ : 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 personne a droit aux prestations suivantes :

- Régime de base : **18** semaines de prestations à **70 %** du revenu hebdomadaire moyen²⁸ (maximum 794 \$ par semaine en 2007) ;
- Régime particulier : **15** semaines de prestations à **75 %** du revenu hebdomadaire moyen²⁸ (maximum 851 \$ par semaine en 2007).

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

Note : Le droit au congé de maternité et le droit aux prestations de maternité 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.

b) Le congé parental

Loi sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail contient quelques normes 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).

²⁷ 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.

²⁸ 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.

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 NT).

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).

Régime québécois d'assurance parentale

Après les prestations de maternité (ou en même temps pour le père), 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 794 \$ par semaine en 2007) et les 25 dernières à 55 % (maximum 624 \$ par semaine en 2007).

Au régime particulier, les 25 semaines seront payables à 75 % du revenu hebdomadaire moyen (maximum 851 \$ par semaine en 2007).

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 (RQAP.gouv.qc.ca).

Note : Le droit au congé de maternité et au congé parental ET le droit aux prestations de maternité 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 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 de la loi 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

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 3 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).

Assurance emploi (peu importe le lieu de résidence)

Depuis le 4 janvier 2004, 6 semaines de 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).

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 6 semaines. Comme pour le congé parental, un seul délai de carence de 2 semaines s'applique pour l'ensemble des membres de la famille.

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 Commission des normes du travail qui doit faire enquête (art. 102 et 104 LNT). Ce recours ne peut s'exercer si la convention permet un recours ou si celui-ci, en vertu de la convention, n'est pas épuisé. Par conséquent, nous vous invitons à consulter votre syndicat.

P 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 de la brochure spéciale concernant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption.

5.4 Vacances et congés spéciaux

- T** 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.
- S-L-H** 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).
- P** 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 à tous :
- une absence du travail pendant **une journée sans réduction de salaire**²⁹ 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 conjoint³⁰ ;
 - père, mère ;
 - frère, 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 ;

²⁹ Quatre autres journées d'absence sont possibles en ces occasions, mais sans salaire.

³⁰ 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.

- enfin, on peut avoir droit aux congés **sans traitement** (art. 80.1 et 81 LNT) suivants :
 - décès ou funérailles : gendre, bru, grands-parents, petit-enfant, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère ;
 - le 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 les enseignants à temps partiel du préscolaire et du primaire ont droit à une période d'au moins soixante-quinze (75) minutes pour prendre leur repas. Celles et ceux du secondaire au secteur des jeunes ont droit à une période d'au moins cinquante (50) minutes débutant entre 11 h 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 soixante (60) minutes (11-10.06). Pour les enseignantes et les enseignants du secteur de la formation professionnelle, pour le repas du midi, ces derniers ont droit à une période d'au moins cinquante (50) minutes débutant entre 11 h 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 soixante (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.

S-L-H 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.

5.6 Santé et sécurité du travail

T 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.

T a) Le droit de refus (articles 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** (articles 40 à 48 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et clause 5-13.18 des Dispositions 2005-2010)

T

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). Si telle réaffectation n'est pas effectuée immédiatement, elle peut cesser de travailler et a droit à un congé spécial (art. 41 et clause 5-13.18 des Dispositions 2005-2010).

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

- 5 premiers jours : salaire régulier ;
- par la suite : comme lors d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (90 % du revenu net) (art. 36 de la loi).

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

T

- c) Le retrait préventif** (articles 32 à 39)

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.

5.7 Diverses conditions de travail additionnelles

- a) Tâche**

P

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 des enseignants, et cela, avec les adaptations nécessaires liées à leur situation (prorata).

S-L-H

Les autres enseignantes et enseignants à statut précaire sont régis en partie par certaines dispositions de la convention 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**P**

Les dispositions de la convention sur les disparités régionales (chapitre 12-0.00) s'appliquent à l'enseignante ou à 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).

L

Les enseignantes et les 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).

S-H

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**T**

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**).

T**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 qui découle de la convention (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 l'objet de ce type de harcèlement.

T**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 la convention collective reconnaît à toute enseignante et à 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 les 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 monétaires 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). 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. Différents 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 le document *La violence au travail envers les enseignantes et enseignants (D11282)*, ce document est disponible sur le site FSE.

6. Quels sont vos droits à l'assurance emploi ?

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 service, écrit ou verbal, auquel est rattachée une rémunération.

c) Délai de carence

Désigne une période d'attente de deux semaines qui précède généralement le versement des prestations. 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.

T

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 ci-dessous). 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 (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 des 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 emploi³¹.

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

Note : Une personne nouvellement sur le marché du travail ou qui y revient après une absence de deux ans ou plus doit accumuler un minimum de 910 heures de travail dans sa période de référence pour être admissible aux prestations³².

b) Taux des prestations et maximum assurable

- Le taux des prestations hebdomadaires est de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne.

³¹ Toute heure de tâche éducative travaillée et rémunérée en temps supplémentaire est également multipliée par le facteur 2 et s'ajoute aux 40 heures.

³² Pour les personnes résidant dans les régions du Bas St-Laurent-Côte-Nord, du Centre du Québec, de Chicoutimi-Jonquière, de Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, du Nord-Ouest du Québec et de Trois-Rivières, mentionnons que le minimum est de 840 heures pour les demandes débutant entre le 11 décembre 2005 et le 6 décembre 2008.

- La rémunération hebdomadaire moyenne est établie en fonction des semaines travaillées et du salaire gagné durant les 26 semaines consécutives qui précèdent l'arrêt de rémunération.
- Le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable aux fins du calcul de la prestation a été fixé à 769,23 \$.
- La prestation maximale hebdomadaire que peut recevoir une personne est établie à 423 \$.

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

- Les revenus d'emploi.
- 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 partie de votre revenu déductible qui excède 25 % du montant brut de vos prestations d'assurance emploi sera soustraite de ces dernières prestations.

Exemple

L'enseignante ou l'enseignant ayant une charge de travail équivalente à 40 % de la tâche enseignante régulière, reçoit, au même moment, des prestations d'assurance emploi (prestation maximale : 423 \$/semaine). Son salaire hebdomadaire, aux fins de l'exemple, est de 364 \$.

- | | |
|---|-----------------------|
| • Rémunération hebdomadaire : | 364 \$/semaine |
| • Prestation hebdomadaire d'assurance emploi : | 423 \$/semaine |
| • Rémunération autorisée = prestation d'assurance emploi X 25 %
(423 \$ X 25 %) = | 105,75 \$ |
| • Montant à déduire des prestations
364 \$ - 105,75 \$ = | 258,25 \$ |
| • Prestation hebdomadaire payable
423 \$ - 258,25 \$ = | 164,75 \$ |

6.3 La demande

a) Quelques conseils pratiques

- 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. Tout retard risque de se traduire par la perte d'un certain nombre de semaines de prestations.
- 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 Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS) refuse vos prestations pour le motif que vous avez quitté volontairement votre emploi, consultez votre syndicat.

b) Le relevé d'emploi

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

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

L'employeur est **obligé légalement de remettre un relevé d'emploi** à toute personne exerçant un emploi assurable lorsqu'elle subit un arrêt de rémunération. Il devra inscrire sur le relevé toutes les heures travaillées durant la période de référence ainsi que la rémunération versée pour les 26 dernières semaines qui précèdent l'arrêt de travail ainsi que le motif de fin d'emploi.

6.4 L'assurance emploi et les droits parentaux

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

6.5 Les prestations en cas de maladie

L-H-S

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

(Voir 5.3 d))

6.7 Les recours

Des recours sont possibles pour contester une décision de RHDSC à l'égard de votre demande de prestations (conseil arbitral, appel à un juge-arbitre...). Consultez votre syndicat pour les connaître. (Voir aussi le point 7.2 du présent document.)

7. Les recours

7.1 Les droits de la convention : comment les faire respecter

Dans un premier temps, lorsqu'un droit reconnu par la convention 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. Ne craignez pas d'y avoir recours.**

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**³³ 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 jours³³ 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 jours³³ 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 jours³³ 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 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 emploi³⁴

Le délai est de 30 jours après la communication de la décision rendue par Ressources humaines et développement social Canada (RHDSC) pour soumettre l'appel devant le Conseil arbitral de l'assurance emploi. À la suite de la décision du Conseil arbitral de l'assurance emploi, le délai est de 60 jours de la communication pour faire appel devant le juge-arbitre.

³³ Pour le calcul de ces délais, le mot « jours » signifie les jours compris à l'intérieur du calendrier scolaire.

³⁴ Cette information accompagne généralement les décisions qui vous sont transmises par RHDSC. Faites-vous aider par votre syndicat dès le moment où vous êtes devant l'éventualité d'aller en appel.

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

Le délai est de 90 jours pour demander une révision d'une décision du RQAP. À la suite de cette révision, le délai est de 60 jours pour faire appel devant le Tribunal administratif du Québec (TAQ).

c) Les normes du travail

Pour toute réclamation d'avantages dus en vertu des normes du travail (sauf les articles 122 et 124 – voir 3.3 d), e) et f) 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 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 (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 pourraient alors être 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 (comités de la commission scolaire, de l'école ou du centre), la plus grande partie des encadrements relève de l'entente locale.

Soyez assuré que votre syndicat déploie tous les efforts possibles pour faire respecter vos droits. Cependant, il ne peut pas y arriver toujours 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, et... qu'il nous fera plaisir de vous rendre !

Renseignements importants à inscrire	
Nom de votre syndicat :	_____

Présidente ou président :	_____
Déléguée(s) ou délégué(s) de votre école :	_____
Responsable santé et sécurité du travail :	_____
Conseillère ou conseiller syndical :	_____
Téléphone :	_____
Télécopie :	_____
Adresse :	_____

Site Internet :	_____
Adresse électronique :	_____

Vous pouvez également consulter le site Internet de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) à l'adresse suivante : <http://www.csq.qc.net> et le site de la Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ) à l'adresse suivante : <http://www.fse.qc.net> pour obtenir différents renseignements.

Janvier 2007 – D11704

