



Informations pour les personnes à statut précaire en formation professionnelle

Septembre 2024

La forme **masculine** employée dans ce **document** a valeur de genre neutre et désigne aussi bien les hommes que les femmes. Le générique **masculin** est **utilisé** dans ce **texte** uniquement dans le but d'en **alléger** la forme et d'en faciliter la lecture.

Table des matières

1.	MON SYNDICAT	3
2.	SERVICES OFFERTS	5
3.	LES CONDITIONS D'EMPLOI.....	6
4.	LA TÂCHE	8
5.	LA SUPPLÉANCE	10
6.	LA RÉALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT	12
7.	L'ASSURANCE-EMPLOI	16
8.	ACCIDENT DU TRAVAIL.....	18
9.	LES DROITS PARENTAUX	20
10.	LES ASSURANCES.....	22
11.	ÉCHELLE DE TRAITEMENT	25

Pour obtenir des informations complémentaires sur les sujets traités dans ce document, référez-vous à notre site Internet (www.ses-csq.com).

1. Mon syndicat

Un syndicat

Un syndicat est une association de travailleurs, organisée sur une base permanente, pour défendre et promouvoir les intérêts des salariés, par la décision et l'action collectives.

Les principales raisons d'être d'un syndicat sont :

⌘ **Lutter contre l'arbitraire**

Le syndicat s'assure que les droits des personnes salariées soient respectés et que ces dernières soient traitées avec équité en n'étant pas soumises aux décisions unilatérales des employeurs.

⌘ **Améliorer les conditions de travail des membres**

Le syndicat négocie des conventions collectives et en surveille l'application.

⌘ **Œuvrer à l'établissement d'une société plus équitable et plus démocratique**

L'instruction publique, l'assurance maladie, l'assurance-emploi, les droits parentaux, la santé et la sécurité au travail sont des résultats de la mobilisation syndicale. Le syndicalisme a toujours eu et continue d'avoir une action politique non partisane nécessaire.

⌘ **Assurer les droits des personnes à statut précaire**

Profil de notre syndicat

Le **Syndicat de l'enseignement du Saguenay (SES)** compte environ 1 056 membres. Le SES a un représentant, une personne déléguée, dans chacune des écoles et chacun des centres du Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay qui regroupe près de 37 établissements.

Affiliation à la Fédération des syndicats de l'enseignement

Le SES est affilié à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) qui regroupe 34 syndicats d'enseignants, soit plus de 95 000 membres. La FSE traite des dossiers pédagogiques et des conditions de travail de ses membres.

La FSE est affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

Affiliation à la Centrale des syndicats du Québec

Le SES est aussi affilié à la Centrale des syndicats du Québec qui regroupe 11 fédérations, en plus de regroupements professionnels, soit plus de 225 000 membres dont 130 000 font partie du personnel de l'éducation. La CSQ s'occupe des dossiers internationaux, nationaux, des lois sociales telles le RQAP, l'assurance-emploi, la SST, la retraite et les assurances.

Le comité de la relève

Le comité de la relève du SES est composé d'enseignants à statut précaire provenant des divers champs d'enseignement. Sur une base volontaire, ces personnes se sont investies dans le comité. Analyse, information, formation, organisation, action et recommandations font partie de son mandat.

Liste d'envoi

Le SES maintient une liste d'envoi par courriel des personnes à statut précaire. Grâce à cette liste, il est possible de recevoir différentes informations telles que les affichages du Centre de services scolaire pour des entrevues, des invitations et des convocations à des rencontres, etc.

Devenir membre

Savez-vous que même si des cotisations syndicales sont prélevées sur votre paie, vous n'êtes pas un membre en règle du Syndicat? En effet, pour le devenir, vous devez signer une demande d'adhésion et payer 2 \$. Contactez-nous pour vous inscrire et devenir membre de votre syndicat. Ainsi vous pourrez participer aux décisions qui vous concernent.

Téléphone : 418 549-8523

Courriel : ses@lacsq.org

Site Internet : www.ses-csq.com

Facebook : [sesz05](https://www.facebook.com/sesz05)

2. Services offerts

Le SES offre des services à tous les enseignants du Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay, qu'ils soient membres ou non. Aussi, pour certains dossiers, nous collaborons avec la FSE et la CSQ.

Exemples de services

Relations de travail

- ⊗ Application de la convention collective
- ⊗ Analyse de la jurisprudence

Services juridiques

- ⊗ Arbitrage de griefs
- ⊗ Aide lors des poursuites judiciaires

Sécurité sociale

- ⊗ Assurance-emploi
- ⊗ Santé sécurité au travail (CNESST)
- ⊗ Assurances collectives (maladie, salaire)
- ⊗ Retraite
- ⊗ Droits parentaux

Formation syndicale

- ⊗ Des personnes en responsabilité syndicale
- ⊗ Des personnes déléguées
- ⊗ Des jeunes enseignants

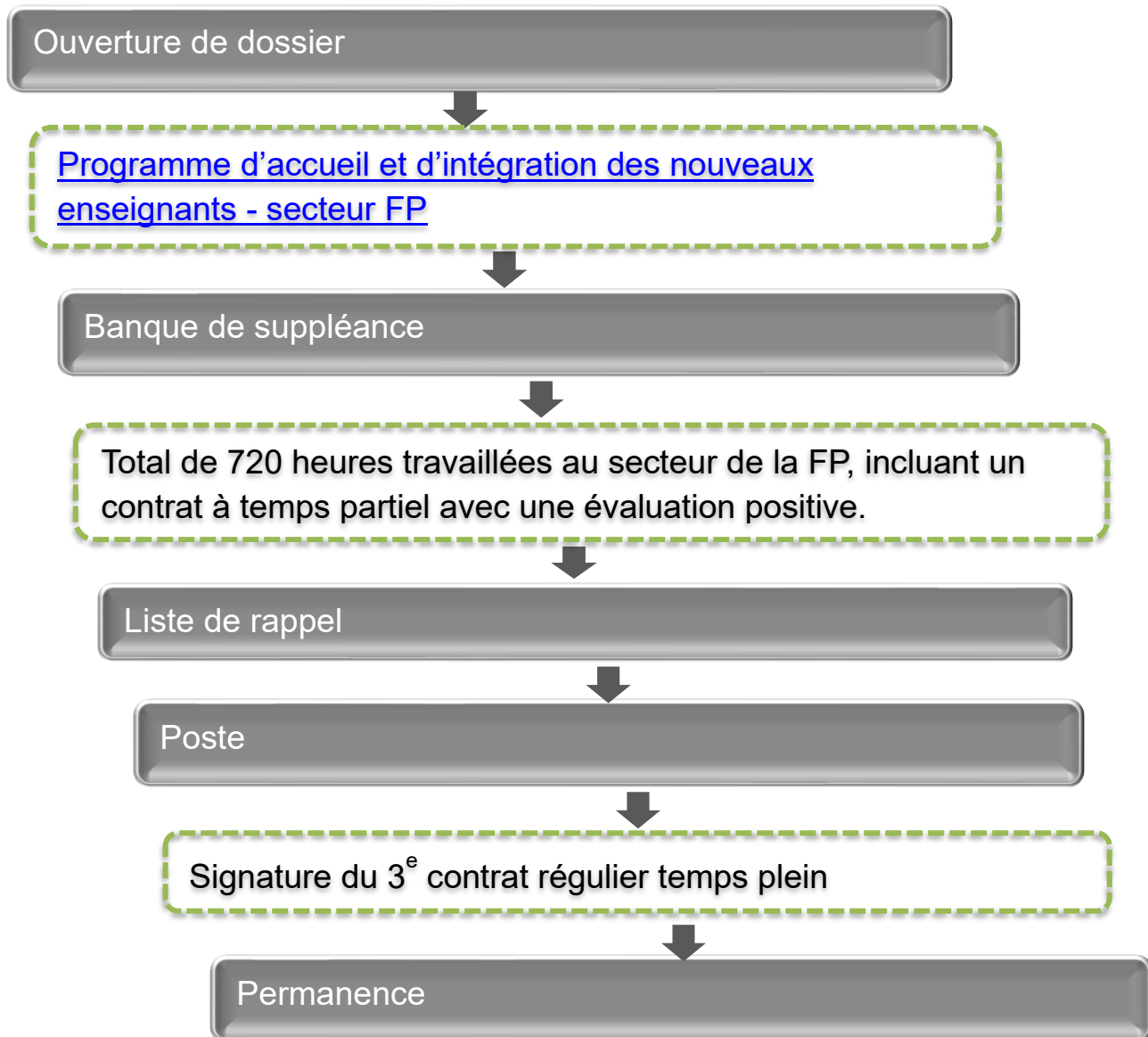
Vie professionnelle

- ⊗ Interventions pédagogiques
- ⊗ EHDAA
- ⊗ Recherche et action
- ⊗ Éducation pour un avenir viable

3. Les conditions d'emploi

Le cheminement de la carrière enseignante

Pour résumer, de l'ouverture de votre dossier de nouvel employé dans l'enseignement jusqu'à la sécurité d'emploi, vous devrez traverser plusieurs étapes. La ligne du temps qui est illustrée ci-dessous représente les étapes qui doivent être franchies dans le cadre de votre cheminement de carrière au Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay. Ces étapes sont différentes pour chaque centre de services scolaire.



Liste de rappel

Critères d'admissibilité

1. Un minimum de 720 heures doit avoir été travaillé au Centre de services au secteur de la formation professionnelle.
2. Un contrat à temps partiel doit avoir été réalisé (art. 13-7.08 a)).
3. Une évaluation positive de la direction d'école ou du centre doit avoir été obtenue.
4. Le Centre de services décide d'inscrire cette personne.

S'il s'est écoulé 24 mois consécutifs depuis le dernier jour de travail, l'enseignant devra recommencer sa période d'admissibilité.

Dans les 12 mois suivant la date de son inscription sur la liste de rappel, l'enseignant doit détenir une qualification légale d'enseigner.

Inscription et mise à jour

Au 1^{er} juillet, le Centre de services procède aux nouvelles inscriptions sur la liste de rappel en inscrivant les noms par ordre décroissant selon la date d'embauche.

Au 1^{er} juillet, le Centre de services ajoute au cumul d'heures de l'enseignant le nombre d'heures effectuées au cours de l'année précédente jusqu'à un maximum de 720 heures.

Radiation

L'enseignant inscrit sur la liste de rappel est radié dans les situations ci-dessous.

- ⊖ Il n'a pas obtenu de contrat à temps partiel au cours des trois (3) dernières années scolaires.
- ⊖ Il a refusé les contrats à temps partiel qui lui ont été offerts au cours de 2 années consécutives.
- ⊖ Il n'est pas en mesure de maintenir sa qualification légale d'enseigner.

Les contrats

Pour obtenir un contrat à temps partiel, 2 options sont possibles :

1. Dispenser dans une même année scolaire des heures d'enseignement **préalablement déterminées** comme étant égales ou supérieures à 144 heures.
2. Obtenir un bloc d'au moins 25 heures d'enseignement et que la personne ait déjà accomplie 144 heures dans l'année. Lorsque le contrat devient effectif, il y aura rétroaction du traitement salarial (payé à l'échelon) à partir de la première journée de travail.

Note : Lorsque vous acceptez un remplacement, vous êtes lié à celui-ci jusqu'au retour de l'enseignant remplacé (5-1.13 A) de l'Entente nationale).

4. La tâche

Aide-mémoire Tâche en formation professionnelle

1280 heures

Tâche éducative (TÉ) (720 h)

Cours et leçons (635 h)

Autres tâches éducatives (85 h)

- Encadrement
- Récupération
- Surveillance
- Activités étudiantes
- Supervision de stages en présence des élèves
- Tutorat

**Temps
assigné**

Autres tâches professionnelles (ATP) (560 h)

ATP général (360 h)

- Journées pédagogiques
- Comité
- 15 h reconnues par crédit universitaire pour un maximum de 45 h
- Échanges, communications, suivis d'élèves, etc.
- Supervision de stages en dehors de la présence d'élèves

**Temps
assigné**

ATP – Perso (80 h)

- Comprend les rencontres collectives

ATP – Perso + (120 h)

- Lieu déterminé par l'enseignant
- Peut être en dehors de l'amplitude

Confection de la tâche

Vous devez tenir compte :

Avant

- ⓘ Pour 24-25, la moyenne est de 29 heures à l'école et peut varier selon les circonstances (comités, la période de l'année).
 - ⓘ En 25-26, la moyenne sera de 28 h et en 26-27 elle sera de 27 h, car l'ATP-Perso+ augmente d'une heure chaque année.
 - ⓘ Respect de l'amplitude, soit 35 h/semaine, pas plus de 8 h/jour
 - ⓘ Consultation collective¹
 - ⓘ Consultation individuelle²
- } Déterminer et faire reconnaître le nombre d'heures pour les ATE, }
ATP général et ATP perso (rencontres collectives)

Pendant

- ⓘ Inscrire seulement les activités récurrentes
- ⓘ Annualiser dans l'ATP général pour les journées pédagogiques
- ⓘ Ne pas inscrire l'ATP perso dans l'horaire

Après

- ⓘ Noter les heures faites (tenir un agenda, outil Excel)
- ⓘ Tâche devient officielle au plus tard 15 jours après le début du semestre

¹ Après discussion avec la direction, s'il y a mécontentement se référer au mécanisme de résolution des difficultés.

² Après discussion avec la direction, s'il y a mécontentement se référer au mécanisme de résolution des difficultés.

5. La suppléance

Extrait des fonctions et responsabilité 2023-2024 du CFP du Grand-Fjord

Il est entendu de fonctionner de la façon suivante pour l'attribution des suppléances (il appartient à chaque pavillon de convenir de la modalité pour aviser les enseignants concernés d'un besoin de remplacement) :

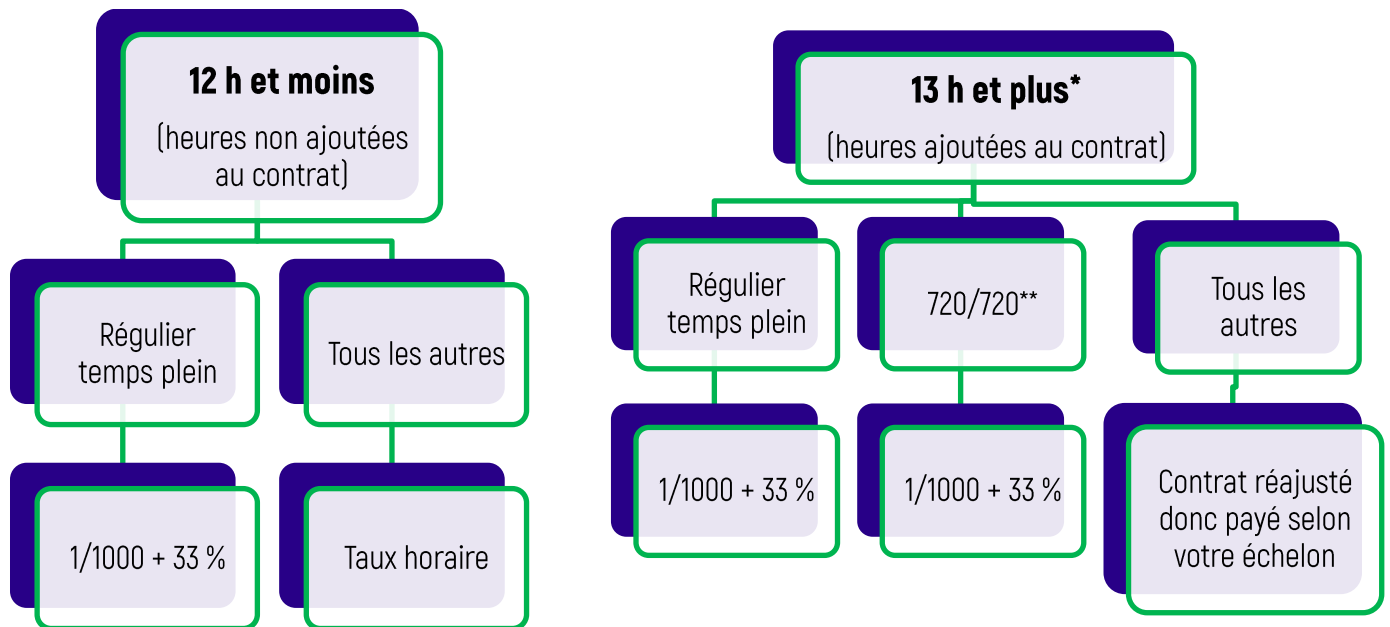
- | | |
|------------------|---|
| E.L. 13-10.15.01 | 1. Enseignant en disponibilité ou en surplus d'affectation. |
| E.L. 13-10.15.02 | 2. Enseignant inscrit dans la sous-spécialité et n'ayant pas une tâche à 100 % pour le semestre en cours. |
| E.L. 13-10.15.03 | 3. Enseignant inscrit dans une autre sous-spécialité, reconnu capable par le centre de services scolaire, et n'ayant pas une tâche 100 % pour le semestre en cours. |
| E.L. 13-10.15.04 | 4. Enseignant n'étant pas inscrit sur la liste de rappel. |
| E.L. 13-10.15.05 | 5. Enseignant inscrit dans la sous-spécialité dans le respect de la liste d'ancienneté puis de rappel et sur une base volontaire. |
| | 6. Enseignant en réduction de tâche ou en retraite progressive. |
| E.L. 13-10.15.06 | 7. Si le délai est de moins de 24 heures, à défaut des étapes précédentes, la direction fait appel aux autres enseignants selon le système de dépannage du CFP du Grand-Fjord (Annexe 3). |

N.B. : Une augmentation de la tâche éducative entraîne une réduction équivalente de l'ATP afin de respecter les 1280 heures prévues annuellement.

- 13-10.7. D) Si le centre de services dépasse, pour une enseignante ou un enseignant qui assume une tâche à 100 %, les 720 heures de tâche éducative, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 60 minutes, à une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel rehaussé de 33 % par heure assignée, ajustée au prorata de la durée. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

Si vous avez un contrat et que vous effectuez aussi de la suppléance, voici comment vous serez rémunéré :

Rémunération lors d'un remplacement



* Lorsque l'on remplace **un même enseignant** plus de 12 heures, toutes les heures travaillées, depuis le début de la suppléance, seront ajoutées au contrat. Si la personne absente a plus d'un remplaçant, les heures seront réparties aux suppléants selon le nombre d'heures effectuées.

** Lorsque les 720 heures sont dépassées.

Notes :

- 🕒 Un remplacement ajoute de la tâche éducative, donc il doit y avoir une diminution du temps complémentaire pour respecter le 1280 heures par année.
- 🕒 1/1000 + 33 % payé à la fin de l'année seulement car la tâche peut être réajustée en cours d'année.

Petits trucs techniques à faire, à la suite d'une suppléance

- 🕒 Il est important de bien la noter dans un agenda. Prenez soin d'écrire la date et la durée de la suppléance. Cela vous permettra de vérifier si une erreur est survenue dans la paie ou vous servira de preuve pour vos futures déclarations d'assurance-emploi. Si nécessaire, validez auprès de la direction ou de la secrétaire.
- 🕒 Chaque fois que vous recevez une rémunération, vérifiez votre talon de paie sur le site du Centre de services scolaire (www.csrsguenay.qc.ca) pour vous assurer qu'il n'y ait aucune erreur. Si c'est le cas, vous pouvez appeler le centre concerné pour clarifier la situation avec la secrétaire.
- 🕒 Pour savoir si vous avez été payé correctement selon la période de travail ou la tâche effectuée, consultez l'échelle salariale en vigueur disponible sur notre site Internet au www.ses-csq.com dans le menu « Publications », dans le sous-menu « Conventions collectives », dans la liste de documents au bas de la page.

6. La réalité de l'enseignement

Ce qu'il faut savoir...

Les enseignants jouent un rôle grandissant dans la conservation et la transmission des valeurs de notre société. Ils sont un modèle tant pour les élèves que pour la société et doivent refléter ses valeurs.

Être un « modèle », comporte des devoirs importants dont celui de véhiculer tant par le geste et la parole, que par l'attitude et l'apparence, les valeurs de la société. L'enseignant n'est pas en mesure de choisir le chapeau qu'il portera et dans quelle occasion il le portera. Ce chapeau d'enseignant continue à être porté en tout temps, même la fin de semaine, durant les vacances estivales ou lorsqu'on quitte l'école ou le centre le soir.

Les devoirs de l'enseignant

Les devoirs de l'enseignant sont identifiés à deux endroits : dans la Convention collective nationale 2023-2028 à la clause 13-10.02 et dans la Loi sur l'instruction publique à l'article 22.

Clause 13-10.02

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves. Dans ce cadre, les attributions caractéristiques de l'enseignante ou l'enseignant sont :

1. de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
2. d'aider l'élève dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;
3. d'aider l'élève à choisir des modes d'apprentissage et à déterminer le temps à consacrer à chaque programme et de lui signaler les difficultés à résoudre pour atteindre chaque étape;
4. de suivre l'élève dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;
5. de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;
6. de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;
7. d'assurer l'encadrement nécessaire aux activités d'apprentissage en collaborant aux tâches suivantes : l'accueil et l'inscription des élèves, le dépistage des problèmes qui doivent être soumis aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socioculturelles et, s'il y a lieu, la surveillance des élèves;
8. de veiller à l'équipement utilisé dans le cadre des activités d'apprentissage reliées à son enseignement;
9. de contrôler les retards et les absences de ses élèves;
10. de participer aux réunions en relation avec son travail;
11. de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

Article 22 de la LIP

Il est du devoir de l'enseignant :

1. de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié;
2. de collaborer à développer chez chaque élève qui lui est confié le goût d'apprendre;
3. de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne;
4. d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves;
5. de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la qualité de la langue écrite et parlée;
6. de prendre des mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle;
 - 6.1 de collaborer à la formation des futurs enseignants et à l'accompagnement des enseignants en début de carrière;
7. de respecter le projet éducatif de l'école.

Comportements à risque

Les comportements à risque de l'enseignant à l'école ou au centre en présence d'élèves sont de trois ordres : les gestes, la parole et la façon d'être.

On ne doit évidemment pas frapper ou violenter un élève. Il faut également faire attention à tout contact physique avec les élèves. Dans le même ordre d'idées, le langage d'un enseignant doit être exemplaire et éviter tout propos pouvant mener à des interprétations s'éloignant du rôle demandé par la société. Cela s'applique aussi à notre façon d'être.

Comme nous l'avons signalé au début, l'enseignant, même lorsqu'il est à l'extérieur de l'école ou du centre, conserve son titre. Conséquemment, ses comportements peuvent lui apporter des réprimandes ou des sanctions. Nous devons faire preuve de probité et d'honnêteté en tout temps et nos comportements ne peuvent, en aucun cas, être immoraux.

Que le comportement des enseignants à l'extérieur du contexte scolaire puisse avoir un impact sur l'évaluation de leur capacité à exercer leurs fonctions est un principe maintenant établi par la jurisprudence québécoise et canadienne. Ce principe peut toutefois entrer en contradiction avec les droits fondamentaux dont jouit tout citoyen.

En effet, lorsque « l'empoisonnement » d'un milieu scolaire est imputable au comportement d'un enseignant après ses heures de travail, et qu'il est susceptible d'entraîner une perte de confiance en l'enseignant et dans l'ensemble du système, ce comportement après le travail devient alors problématique en regard de sa pratique. Et ce, même si cela risquerait d'entraîner la violation importante des droits à la protection de la vie privée et des libertés fondamentales des enseignants.

La Loi sur l'instruction publique permet aux centres de services scolaires de réclamer de toute personne travaillant auprès des élèves mineurs une déclaration portant sur ses antécédents

judiciaires. Les centres de services scolaires peuvent faire vérifier cette déclaration par les corps de police du Québec. Les renseignements contenus à la déclaration ne peuvent être recueillis, utilisés et conservés qu'aux fins d'assurer la sécurité et l'intégrité des élèves. Tout changement aux antécédents judiciaires, incluant une nouvelle accusation pour une infraction criminelle ou pénale, doit être déclaré dans les 10 jours au ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) et au centre de services scolaire qui vous emploie. Un antécédent judiciaire ayant un lien avec la fonction que vous exercez peut avoir des effets sur votre autorisation d'enseigner et sur votre emploi.

Réseaux sociaux – Les écrits restent!

« Les paroles s'envolent, les écrits restent! » Ce vieux proverbe n'a jamais été autant d'actualité depuis l'avènement de réseaux sociaux sur le Web.

Les renseignements personnels contenus sur Facebook sont souvent accessibles à d'autres personnes qu'à ses amis et peuvent donc être accessibles aux employeurs. Les profils sont souvent publics. En fait, les statistiques indiquent qu'une minorité des utilisateurs actifs sur Facebook utilisent les paramètres de confidentialité.

Dissocier sa vie privée et sa vie professionnelle semble donc un défi, surtout lorsqu'un sondage révèle que plusieurs des employeurs consultent Facebook, notamment pour rechercher des informations sur un candidat potentiel lors de l'embauche ou d'une promotion, ou pour vérifier le motif d'absence ou l'état d'invalidité d'un salarié. Bien que la Charte des droits et libertés de la personne protège le droit à la vie privée de chacun, il faut être conscient que diffuser des informations personnelles, que ce soit par le biais de photos, de vidéos ou de messages sur sa page Facebook, c'est renoncer à son droit à la vie privée. Ainsi, le contenu sur Facebook peut donner lieu à des mesures disciplinaires allant jusqu'à un congédiement.

Une prudence élémentaire sur Facebook ainsi que pour la majorité des réseaux sociaux s'impose.

Résumons

On peut donc retenir que tout geste ou comportement adopté par un enseignant qui est susceptible d'entacher, d'une façon ou d'une autre, l'image de l'école ou du centre, du Centre de services scolaire ou encore du système scolaire est passible de mesures disciplinaires.

Dans l'état actuel du droit, la liberté d'expression et le droit à la vie privée d'une personne enseignante risquent fort d'être écartés au nom du droit de l'employeur de protéger la confiance des gens dans le système scolaire.

L'enseignant, soucieux d'être à l'abri de sanctions disciplinaires, devrait donc tendre à devenir l'exemple que la société réclame. Toutefois, en classe, il doit non seulement tendre vers l'exemplarité mais qui plus est, y parvenir.

Cette image recherchée s'applique à tout le personnel du Centre de services scolaire, soit le personnel de soutien, les professionnels, les enseignants, les cadres et les hors cadres, comme le démontre le Code d'éthique du Centre de services scolaire.

Droits fondamentaux

Le droit d'exercer son métier sans violence impose diverses responsabilités à la direction. Cette dernière a des obligations quant à la protection de la dignité, de l'intégrité et de la santé de ses employés. Elle est soumise au respect de la Charte des droits et libertés, des lois et de la convention collective. Il est aussi votre devoir de signaler les cas de harcèlement et de violence à l'employeur et à votre syndicat, et ce, dès que vous sentez que votre intégrité est menacée. Dans le même ordre d'idées, tout accident de travail, même sans blessure apparente, doit être signalé et consigné dans le registre des accidents de votre établissement. Si votre employeur ne prend pas les mesures nécessaires, l'intervention du syndicat devrait être envisagée. Ce dernier peut accompagner les personnes témoins ou victimes de violence. Il est à noter que plusieurs formulaires importants, dont la déclaration d'accident de travail, se retrouvent sur l'intranet du Centre de services scolaire.

Des moments difficiles

Les conditions d'exercice de l'enseignement et les multiples tâches que vous devez accomplir sont des facteurs de stress qu'il ne faut pas ignorer. En sachant qu'entre 15 % et 20 % des enseignants quittent la profession dans les cinq premières années, il importe de développer des mécanismes pour éviter l'essoufflement. Souvent, la participation à des activités sociales incluant des enseignants partageant la même réalité, permettra d'entretenir notre réseau social et de faciliter le développement de ces mécanismes de protection.

7. L'assurance-emploi

Droits aux prestations ordinaires de chômage selon le statut de l'enseignant

Statut d'emploi	Période estivale : juillet et août	Période des fêtes, relâche
Temps plein (poste)	Non	Non
Temps partiel (contrat)	Oui	Non
Suppléance occasionnelle et taux horaire (FP-EDA)	Oui	Oui

- ⌘ FP et EDA : inadmissible si tâche connue fin juin ou début juillet, même si conditionnelle aux inscriptions.
- ⌘ Si affectation au mois d'août, droit aux prestations jusqu'au 1^{er} jour de travail prévu au contrat.

Admissibilité aux prestations de l'assurance-emploi

C'est le nombre d'heures travaillées et rémunérées qui sert à déterminer l'admissibilité aux prestations.

Admissibilité aux prestations ordinaires

Selon le taux de chômage régional au moment de la cessation d'emploi, habituellement, il faut avoir accumulé un nombre d'heures travaillées et rémunérées pouvant varier entre 420 et 700 au cours des 52 dernières semaines. Pour connaître le taux de la région du Saguenay–Lac-St-Jean, rendez-vous sur le lien suivant : [les régions économiques de l'assurance-emploi](#).

Règles de conversion des heures travaillées dans l'enseignement

Dans l'enseignement, le salaire versé couvre le travail effectivement réalisé qui, pour la personne ayant une pleine tâche, comprend les 27 heures de tâche globale, mais aussi le travail non comptabilisé attribuable à la préparation (lointaine et immédiate) des cours, à la correction des travaux ou autres.

Une entente négociée entre la FSE-CSQ et la Fédération des centres de services scolaires et reconnue par l'administration de l'assurance-emploi permet d'établir comme suit le nombre d'heures travaillées pour les fins de l'assurance-emploi :

- ⌘ chaque heure de la tâche éducative de l'enseignant vaut 2 heures de travail;
- ⌘ chaque autre heure de la tâche globale vaut une heure de travail;
- ⌘ chaque heure d'une journée pédagogique ou d'une réunion tenue en dehors des 27 heures de tâche globale vaut une heure de travail;
- ⌘ une semaine de travail à pleine tâche ne peut valoir plus de 40 heures de travail.

Il importe cependant de noter que les jours de congé, même lorsqu'ils sont rémunérés ou indemnisés, ne permettent pas d'accumuler des heures travaillées et ne se voient pas appliquer ces règles de conversion des heures travaillées dans l'enseignement.

Exemple d'application de ces règles de conversion

L'enseignant peut calculer ses heures travaillées pour les fins de l'assurance-emploi comme suit :

- ⌘ sa tâche éducative : $20 \times 2 = 40$ h
- ⌘ sa tâche non éducative : $7 \times 1 = 7$ h
- ⌘ total : $40 + 7 = 47$ h; mais pour une pleine tâche, elle ne peut jamais compter plus de 40 heures.

Cette semaine lui vaut 40 heures aux fins de l'assurance-emploi.

Façon de déclarer la rémunération pour les enseignants à :

La suppléance occasionnelle (à taux horaire) :

- ⌘ Traitée comme les autres emplois
- ⌘ La rémunération doit être déclarée pour la semaine où le travail a été effectué
- ⌘ + 4 % pour vacances
- ⌘ A droit aux prestations d'A.-E. lors des congés scolaires de la relâche et des fêtes

Contrat à temps partiel :

- ⌘ Pour les enseignants qui ont un contrat avec un centre de services scolaire du Québec, la rémunération doit être répartie également sur la période d'enseignement (généralement de septembre à juin) couverte par le contrat. Règle générale, on répartira également la rémunération sur chacun des jours de la période du contrat en excluant uniquement les samedis et dimanches.
- ⌘ En effet, la convention collective de ces enseignants prévoit que leur rémunération vise aussi bien les jours de travail que les jours fériés et chômés et les jours de vacances qui surviennent au cours de leur période d'engagement.
- ⌘ Toutefois, aucune rémunération ne sera répartie à l'extérieur de la période d'enseignement, soit la période estivale (généralement juillet et août).

Afin de connaître les montants à calculer, vous pouvez vous servir de l'outil de calcul qui est disponible sur le site du SES. Vous y accédez à partir de la page d'accueil (ses-csq.com), menu « Assurances », « Assurance-emploi », dans les documents (en bas), Feuille de calcul pour aider à la déclaration (Excel).

8. Accident du travail

Déclarer votre accident du travail

Que votre état requière ou non des soins médicaux, il faut déclarer **le plus rapidement possible** tout accident du travail en complétant CONFORMiT. Il est important de relater les circonstances de l'accident et d'énumérer **minutieusement**, s'il y a lieu, tous les sites de douleur et toutes les blessures causées par l'accident autant physique que psychologique.

À la suite d'un accident de travail avec ou sans lésion, il est préférable d'ouvrir un dossier à la CNESST : [Réclamation du travailleur](#). Cela permet de recevoir des indemnités ou demander le remboursement de certains frais.

Consulter un médecin

Si vous ressentez de la douleur ou si vous avez une blessure, si minime soit-elle, consultez **sans tarder** un médecin (idéalement, le jour même de l'accident). Mentionnez-lui qu'il s'agit d'un accident du travail et, encore une fois, relatez **minutieusement** tous les faits et énumérez tous les sites de douleur et toutes les blessures causées par l'accident. Le médecin se chargera de remplir les formulaires médicaux fournis par la CNESST.

Remplir votre déclaration

Si votre médecin vous prescrit un arrêt de travail ou des traitements, vous devez vous présenter **sans délai** au Centre de services scolaire. Vous devez remettre l'attestation médicale dûment remplie par votre médecin. Le Centre de services scolaire se chargera de faire parvenir le tout à la CNESST.

Vous devez aussi remplir la déclaration du travailleur en ligne pour ouvrir votre dossier : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/reclamation-travailleur>

Nous vous suggérons de **prendre contact** avec un conseiller du SES au 418-549-8523.

Attendre la décision de la CNESST

En règle générale, il faut prévoir un délai de 6 à 8 semaines pour obtenir une décision écrite. Il se peut qu'un agent de la CNESST vous informe de la décision par téléphone; vous devez quand même attendre de recevoir la décision par écrit avant d'entreprendre une démarche quelconque.

Contester une décision défavorable

Une décision écrite de la CNESST qui vous est défavorable peut être contestée dans un délai de 30 jours. Ce délai est de rigueur. Autrement dit, dépasser ces 30 jours vous sera fatal même si vous aviez tous les éléments en main pour gagner votre cause.

Votre dossier d'accident du travail

Gardez une copie de tous les documents relatifs à cet accident et constituez un dossier unique : formulaires, prescriptions, attestations ou rapports médicaux, réclamation à la CNESST, etc.

L'expertise médicale

Il est possible que le Centre de services scolaire vous impose de subir un examen médical par un médecin expert de son choix. Vous devez vous y soumettre. Apportez avec vous tous les médicaments qui vous auront été prescrits par votre médecin traitant. Vous devez répondre le plus fidèlement possible à toutes les questions du médecin expert. Cette consultation n'est pas une consultation ordinaire, en ce sens que le médecin n'est pas là pour vous soigner mais bien pour vous expertiser et pour remettre par la suite un rapport à votre employeur.

La rémunération

En attendant la décision de la CNESST, vous recevez l'équivalent de votre plein salaire. Deux situations peuvent résulter de la décision de la CNESST.

1. **Si la CNESST accepte votre réclamation**, vous continuez de percevoir votre plein salaire tant que durera votre absence ou jusqu'à la date de consolidation de votre lésion (c'est-à-dire jusqu'à la guérison ou la stabilisation de la lésion).
2. **Si la CNESST refuse votre réclamation**, vous serez couverts par l'assurance-salaire, et ce, rétroactivement au début de l'invalidité. Cependant, vous devrez rembourser à la CNESST les prestations qu'elle vous aura versées.

9. Les droits parentaux

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le RQAP touche tous les travailleurs, donc tous les enseignants qu'ils soient à contrat ou non. Certaines conditions touchent l'admissibilité.

Il faut faire une demande au RQAP par téléphone ou par Internet.

Deux régimes disponibles :

- Régime de base (prestations moins élevées plus longtemps);
- Régime particulier (prestations plus élevées moins longtemps).

TYPE DE PRESTATIONS	PRESTATAIRE	DURÉE SELON LE RÉGIME
Maternité ou exclusives à la personne pour grossesse ou accouchement	Mère ou personne ayant vécu une grossesse ou un accouchement	18 ou 15 semaines
Paternité ou exclusives au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	Père ou autre parent (qui n'a pas donné naissance)	5 ou 3 semaines
Parentales (partageables)	Entre les parents	32 ou 25 semaines*
Adoption	Entre les parents	25 ou 28 semaines partageables + 5 semaines exclusives à chaque parent

* de 3 à 4 semaines peuvent s'ajouter selon le régime choisi et certaines conditions.

La convention collective 2023-2028 prévoit l'intégration des prestations du RQAP pour chacune des semaines où il y a une indemnité complémentaire versée par l'employeur, que ce soit durant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Ainsi, les indemnités versées par le Centre de services scolaire complètent les sommes reçues du RQAP jusqu'au pourcentage inscrit dans la convention collective 2023-2028.

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

Si ses conditions de travail comportent des risques pour elle ou l'enfant à naître, l'enseignante est réaffectée immédiatement à d'autres tâches, du même titre d'emploi ou, si elle y consent, d'un autre titre d'emploi.

Si l'affectation provisoire est impossible durant la période de grossesse, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial (retrait préventif) jusqu'à la date où le risque ne sera plus présent, au plus tard à la date de son accouchement ou à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement si l'enseignante est admissible au RQAP.

Les revenus pendant le retrait préventif sont les suivants :

5 premiers jours ouvrables	Revenu régulier versé par le CSS.
14 jours de calendrier	90 % du revenu net versé par le CSS.
Les jours suivants	90 % du revenu net versé par la CNESST.

Pour les personnes à statut précaire, les revenus sont calculés différemment. Appelez votre syndicat pour plus de détails.

Les droits prévus dans la convention collective 2023-2028 ne s'adressent qu'à l'enseignant **sous contrat à temps plein ou à temps partiel**. Ces avantages prennent fin en même temps que le contrat.

Ces différents droits touchent les points suivants :

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse :

- ⊖ Affectation provisoire;
- ⊖ Retrait préventif (aussi pour les enseignantes en suppléance occasionnelle);
- ⊖ Complication ou danger d'interruption de grossesse;
- ⊖ Interruption de grossesse;
- ⊖ Visites médicales reliées à la grossesse (5 jours).

Congé de maternité ou exclusif à la personne pour grossesse ou accouchement :

- ⊖ 21 semaines si admissible au RQAP;
- ⊖ 20 semaines si non admissible au RQAP dont 12 avec indemnités;
- ⊖ Revenu concurrent versé par l'employeur;
- ⊖ Suspension de la semaine de relâche.

Congé de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant :

- ⊖ Congé à l'occasion de la naissance de 5 jours ouvrables payés à 100 %;
- ⊖ Congé de paternité d'au plus 5 semaines avec indemnités complémentaires si admissible au RQAP;
- ⊖ Revenu concurrent versé par l'employeur;
- ⊖ Suspension de la semaine de relâche.

Congé d'adoption :

- ⊖ Congé à l'occasion de l'adoption de 5 jours ouvrables payés à 100 %;
- ⊖ Congé d'adoption d'au plus 5 semaines avec indemnités complémentaires si admissible au RQAP;
- ⊖ Congé sans traitement en vue de l'adoption;
- ⊖ Suspension de la semaine de relâche.

Congés sans traitement en prolongation du congé de maternité ou exclusif à la personne pour grossesse ou accouchement, de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant ou d'adoption :

- ⊖ 5 options disponibles mais l'enseignant n'a droit qu'à une seule option.

10. Les assurances

- A)** Aucun élément des régimes d'assurance ne couvre **le suppléant** occasionnel et l'enseignant **à taux horaire**, que ce soit l'assurance-maladie, l'assurance-salaire ou l'assurance-vie (clauses 5-10.01, 13-7.48 et 13-2.01 de l'Entente nationale).
- B)** **L'enseignant à temps partiel** est couvert par l'ensemble des dispositions de l'article 5-10.00 (assurances).

Cette protection comprend, notamment :

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

Ce régime obligatoire³ couvre, les frais de médicaments prescrits et les services pharmaceutiques admissibles.

2. Régimes complémentaires optionnels

Pour être couvert par les régimes optionnels suivants, vous devez y adhérer individuellement :

- 4 regroupements complémentaires facultatifs;
- assurance-vie optionnelle (jusqu'à 225 000 \$);
- soins dentaires.

3. Régime complémentaire d'assurance-salaire longue durée

Il s'agit d'un régime qui est obligatoire et qui assure une protection de votre salaire après que les bénéfices de la convention soient expirés (après 104 semaines d'invalidité).

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'un enseignant à temps plein. S'ils ne sont pas utilisés, ils sont monnayés à la fin du contrat.

Première année de service : ajout du même prorata de six jours de congé de maladie **non** monnayables.

5. Assurance-salaire de la convention (clause 5-10.27)

L'assurance-salaire de la convention prévoit des prestations pour les 104 premières semaines d'invalidité :

- 5 premiers jours : 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 que vous recevriez si vous étiez au travail.
- 52 autres semaines : 66 2/3 % du traitement que vous recevriez si vous étiez au travail.

³ Dont on peut être exempté s'il y a preuve d'une couverture similaire chez un autre assureur.

Note : Pour la première année d'invalidité, il est important de noter que l'enseignant à temps partiel a droit aux bénéfices 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 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.

6. 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 trois situations vous sont offertes :

- I. D'abord, vous devez, conformément à la loi sur l'assurance-médicaments, continuer de contribuer au régime de base d'assurance-maladie, et ce, pendant 120 jours après le 31 août, si vous avez travaillé au moins une journée au cours des mois de mai ou juin précédent⁴.
- II. Ensuite, si vous le souhaitez, vous pouvez maintenir toutes les autres protections d'assurance⁵ que vous déteniez pendant que vous étiez sous contrat à temps partiel, et ce, pendant 120 jours après le 31 août si vous avez travaillé au moins une journée pendant les mois de mai et de juin précédents⁶. Normalement, vous recevrez une facture à votre domicile à ce sujet.
- III. Enfin, en ce qui concerne votre assurance-vie optionnelle, vous pouvez, pour ceux qui ont maintenu l'ensemble de leurs protections (I et II), conserver cette protection pour une période maximale de deux ans après l'expiration de votre contrat. Dans ce cas, vous devez en faire la demande auprès de l'assureur.

7. Maintien des protections lors d'un congé sans traitement

Lors d'un congé sans traitement, la personne adhérente non invalide doit choisir l'une des deux (2) options suivantes :

- a) Conserver le régime d'assurance maladie (régime de base obligatoire).
- b) Conserver l'ensemble des régimes détenus avant le congé sans traitement (regroupements complémentaires facultatifs).

Le choix effectué s'applique pour la durée du congé sans traitement et aussi longtemps que la personne continue d'être admissible à l'assurance, pourvu qu'elle fasse une demande écrite à son employeur dans les 30 jours suivant la date de début de son congé

⁴ Si vous n'avez pas travaillé en mai ou en juin, les 120 jours se calculent à partir de la fin du contrat.

⁵ Vous devez faire un seul choix, soit les maintenir en totalité ou n'en maintenir aucune.

⁶ Si vous n'avez pas travaillé en mai ou en juin, les 120 jours se calculent à partir de la fin du contrat.

et que la prime payable soit acquittée. Les formulaires à cet effet sont disponibles chez l'employeur.

Lorsque la protection en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée n'est pas maintenue, aucune invalidité survenant durant la période de suspension de la protection ne sera reconnue. Toute personne en congé sans traitement qui a choisi de ne conserver que le régime d'assurance maladie se voit octroyer, à son retour effectif au travail, les protections qu'elle détenait avant son congé.

Note : *Au niveau de la convention collective « Le congé parental est un congé sans traitement contrairement au congé de maternité ou exclusif à la personne pour grossesse ou accouchement pendant lequel le Centre de services scolaire continue de rémunérer l'enseignante ».*

Pour le détail de ces différentes protections, vous pouvez consulter le dépliant « Votre régime d'assurance collective en un coup d'œil » produit par la SSQ, sur les régimes d'assurance collective à la disposition des membres de syndicats affiliés à la CSQ. Vous trouverez ces informations sur le site Internet du SES dans le menu « Sécurité sociale », dans les sous-menus « Assurance maladie » ou « Assurance salaire ».

11. Échelle de traitement

Taux à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024

Échelle de traitement		
Expé- rience	Échelle	Scolarité
1	51 461 \$	L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon selon l'expérience, augmenté de : <ul style="list-style-type: none"> • 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
2	54 899 \$	
3	60 041 \$	
4	62 409 \$	
5	64 871 \$	
6	67 429 \$	
7	70 088 \$	
8	72 851 \$	
9	75 726 \$	
10	78 711 \$	
11	80 426 \$	
12	83 845 \$	
13	87 409 \$	
14	91 123 \$	
15	94 994 \$	
16	100 246 \$	

Contrats à la leçon (selon la scolarité)		
	Périodes de 45 à 60 min (primaire)	Périodes de 75 min (secondaire)
Moins de 16 ans	71.06 \$	118.43 \$
17 ans	78.42 \$	130.70 \$
18 ans	83.19 \$	138.65 \$
19 ans	90.72 \$	151.20 \$

Secteurs Formation professionnelle et Éducation des adultes	
	Taux horaire
Non légalement qualifié	72.85 \$
Légalement qualifié	78.71 \$
*Cette rémunération correspond à une période de suppléance assignée de 60 min et est ajustée au prorata de la durée.	

Secteur Jeunes			
	Suppléance occasionnelle		
	À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2024-2025		
	Sans contrat	Avec contrat de moins de 100 %	Avec contrat de 100 % (temps plein)
Non légalement qualifié	51.46 \$	1/1000 selon l'échelon	1/1000 selon l'échelon + 33 %
Légalement qualifié	60.04 \$		
*Cette rémunération correspond à une période de suppléance assignée de 60 min et est ajustée au prorata de la durée.			