

L'encadrement de la tâche annuelle

PRÉSCOLAIRE (Cycle 5 jours)	Tâche éducative (TÉ)		Autres tâches professionnelles (ATP)		Temps total
	828 h annuelles		452 h annuelles		1 280 h
	Formation et éveil	Autres activités	ATP-Général	ATP-Perso ¹	
Durée annuelle	798 h*	30 h*	252 h**	200 h***	1 280 h
Cycle de 5 jours ²	22 h 10 min*	50 min*	4 h	5 h***	32 h

PRIMAIRE	Tâche éducative (TÉ)		Autres tâches professionnelles (ATP)		Temps total
	828 h annuelles		452 h annuelles		1 280 h
	Cours et leçons	Autres activités	ATP-Général	ATP-Perso ¹	
Durée annuelle	738 h*	90 h*	252 h**	200 h***	1 280 h
Cycle de 5 jours ²	20 h 30 min*	2 h 30 min*	4 h	5 h***	32 h
Cycle de 9 jours ³	36 h 54 min*	4 h 30 min*	7 h 12 min	9 h	57 h 36 min

SECONDAIRE	Tâche éducative (TÉ)		Autres tâches professionnelles (ATP)		Temps total
	720 h annuelles		560 h annuelles		1 280 h
	Cours et leçons	Autres activités	ATP-Général	ATP-Perso ¹	
Durée annuelle	615 h*	105 h*	360 h**	200 h***	1 280 h
Cycle de 5 jours ²	17 h 5 min*	2 h 55 min*	7 h	5 h***	32 h
Cycle de 9 jours ³	30 h 45 min*	5 h 15 min*	12 h 36 min	9 h	57 h 36 min

FORMATION PROFESSIONNELLE	Tâche éducative (TÉ)		Autres tâches professionnelles (ATP)		Temps total
	720 h annuelles		560 h annuelles		1 280 h
	Cours et leçons	Autres activités	ATP-Général	ATP-Perso ¹	
Durée annuelle	635 h*	85 h*	360 h**	200 h***	1 280 h
Équivalent hebdomadaire (moyenne) ²	20 h		7 h	5 h***	32 h

ÉDUCATION DES ADULTES	Cours et leçons et suivi pédagogique relié à la spécialité (CLSP)		Autres tâches professionnelles (ATP)		Temps total
	800 h annuelles		480 h annuelles		1 280 h
	CLSP	Banque d'heures de journées pédagogiques	ATP-Général	ATP-Perso ¹	
Durée annuelle	768 h	32 h	280 h	200 h	1 280 h
Équivalent hebdomadaire (moyenne) ²	20 h		7 h	5 h	32 h

* La répartition peut varier d'une personne enseignante à une autre.

** Inclut le temps consacré aux journées pédagogiques.

*** Inclut le temps consacré aux 10 rencontres collectives et aux 3 premières réunions avec les parents.

1 L'ATP-Perso : L'enseignant choisi le lieu et le moment où il le fait et il peut également le faire en-dehors de l'amplitude, excepté pour les 10 rencontres collectives et les 3 réunions de parents.

2 La moyenne de 27 heures (présence école) peut varier selon les circonstances (comité, la période de l'année).

3 La moyenne de 48 heures (présence école) peut varier selon les circonstances (comité, la période de l'année).

Taux à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026

Échelle de traitement		
Expé- rience	Échelle	Scolarité
1	54 119 \$	L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon selon l'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
2	57 734 \$	
3	63 142 \$	
4	65 633 \$	
5	68 222 \$	
6	70 912 \$	
7	73 708 \$	
8	76 614 \$	
9	79 637 \$	
10	82 776 \$	
11	84 580 \$	
12	88 176 \$	
13	91 924 \$	
14	95 829 \$	
15	99 901 \$	
16	105 432 \$	

Contrats à la leçon (selon la scolarité)		
	Périodes de 45 à 60 min (primaire)	Périodes de 75 min (secondaire)
Moins de 16 ans	74,73 \$	124,55 \$
17 ans	82,47 \$	134,45 \$
18 ans	87,48 \$	145,80 \$
19 ans	95,41 \$	159,02 \$

Secteurs Formation professionnelle et Éducation des adultes	
	Taux horaire
Non légalement qualifié	76,61 \$
Légalement qualifié	82,77 \$
<i>*Cette rémunération correspond à une période de suppléance assignée de 60 min et est ajustée au prorata de la durée.</i>	

Secteur Jeunes			
	Suppléance occasionnelle		
	Sans contrat	Avec contrat de moins de 100 %	Avec contrat de 100 % (temps plein)
Non légalement qualifié	54,11 \$	1/1000 selon l'échelon	1/1000 selon l'échelon + 33 %
Légalement qualifié	63,14 \$		
*Cette rémunération correspond à une période de suppléance assignée de 60 min et est ajustée au prorata de la durée.			

LES CONGÉS SPÉCIAUX (5-14.02 à 5-14.06)

	Contrat à temps plein ou à temps partiel	Contrat à la leçon	Taux horaire, suppléance
1. Mariage	7 jours avec solde (incluant le jour du mariage)	le jour du mariage avec solde	le jour du mariage avec solde
2. Mariage (père, mère, frère, sœur, enfant)	le jour du mariage avec solde	1 jour sans solde	1 jour sans solde
3. Déménagement	le jour du déménagement avec solde		
4. Décès (conjointe, conjoint, enfant, enfant de la conjointe ou du conjoint)	7 jours avec solde	3 jours avec solde	1 jour avec solde et 4 sans solde
5. Décès (père, mère, frère, sœur)	5 jours avec solde	2 jours avec solde	1 jour avec solde et 4 sans solde
6. Décès (grands-parents, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petits-enfants, beaux-parents)	3 jours avec solde	1 jour sans solde	1 jour sans solde

Note :

- ⌘ Tous ces congés doivent être des jours consécutifs (ouvrables ou non).
 - ⌘ Dans le cas d'une mortalité, le congé peut:
débuter à la date du décès. Cependant, si l'enseignant ou l'enseignante a complété sa journée de travail, le congé débute le lendemain du jour du décès. Une journée pour la cérémonie peut être détachée des journées de congés pour décès.
 - ou**
être reporté en s'assurant d'inclure le jour de la cérémonie soulignant le décès.
 - ⌘ Pour les personnes à contrat, si le décès, le processus de fin de vie ou la cérémonie ont lieu à plus de 240 kilomètres, un jour additionnel est accordé, et si elles ont lieu à plus de 480 kilomètres, deux jours additionnels sont accordés. Toutefois, cette deuxième journée ne peut être consentie aux membres sous contrat à la leçon.
 - ⌘ L'enseignant peut bénéficier du congé à compter du jour précédent le décès si c'est un processus de fin de vie (aide médicale à mourir reconnue par la loi).
 - ⌘ Lors d'un décès, si vous n'avez plus de lien marital, aucun congé ne sera accordé pour un membre de l'ex-belle-famille.
- Pour plus de détails, communiquez avec le SES.

MALADIE (5-10.36)

Banque de congés de maladie :

- ⌘ 6 jours chaque début d'année ou au prorata du contrat.
- ⌘ Toutes les journées non utilisées seront monnayées à la fin de l'année scolaire.
- ⌘ Ces 6 jours peuvent être utilisés pour affaires personnelles, mais ne peuvent être pris consécutivement.
- ⌘ Les congés de maladie non utilisés sont monnayés à la fin de l'année.

Assurance-salaire :

- ⌘ 5 premières journées d'absence prises à même les banques de congés de maladie (ou délai de carence).
- ⌘ À compter de la 6^e journée d'absence, 75 % du traitement pour 51 semaines.
- ⌘ À compter de la 53^e semaine d'invalidité, 66 2/3 % du traitement pour 52 semaines.
- ⌘ Au-delà de la 104^e semaine d'invalidité, assurance-salaire longue durée Beneva.

Ordre d'utilisation des congés de maladie

- 1** Banque de 6 congés monnayables annuels.
- 2** Banque de congés monnayables cumulés d'années antérieures.
- 3** Banque de 6 congés non-monnayables.
- 4** Si les banques sont épuisées = Congés sans solde.

CERTIFICAT MÉDICAL

- ⌘ Fournir au Centre de services scolaire à la 5^e journée.
- ⌘ Exigible en tout temps par l'employeur.
- ⌘ Si l'absence est de moins de 4 jours, les frais d'émission du certificat médical sont à la charge du Centre de services scolaire.
- ⌘ Tout certificat médical doit contenir les 3 informations suivantes :
 - Diagnostic;
 - Durée;
 - Posologie ou traitement.

FORCE MAJEURE (Entente locale : 5-14.02 G))

ACCIDENT DU TRAVAIL

Qu'est-ce qui doit être déclaré?

Dès qu'un événement a des conséquences physiques ou psychologiques, il doit être déclaré, que ces conséquences soient immédiates ou simplement possibles. Dans certains cas, la déclaration est souvent dans un but de prévention.

En résumé, voici ce qui devrait être déclaré :

- ☐ Les événements causant ou pouvant mener à une ou des lésions;
- ☐ Les événements ayant pu causer ou mener à une ou des lésions;
- ☐ Les incidents.



En cas de doute : Si on se questionne si un événement devrait être déclaré, c'est qu'on devrait le déclarer.

Comment déclarer?

- ☐ Si l'événement n'entraîne pas d'absence ou uniquement la journée de l'événement, c'est par CONFORMIT que doit se faire la déclaration.
- ☐ Si l'événement entraîne une absence de plus d'une journée, l'employeur a l'obligation de déclarer l'événement à la CNESTT. Dans ces situations, la victime doit :
 - Déclarer l'événement dans CONFORMIT.
 - consulter un médecin et mentionner que l'événement a eu lieu au travail. Ainsi, la personne pourra obtenir une *Attestation médicale* qui doit être remise à l'employeur. Ce formulaire indique le diagnostic et la durée prévue de l'absence.
 - Remplir une demande à la CNESTT « Réclamation du travailleur » disponible sur leur site Internet.

Moyenne et maximum d'élèves par groupe (8-8.00)

Clientèle	Moyenne	Maximum
Maternelle 4 ans	14	17
En milieux défavorisés	13	16
Maternelle 5 ans	17	19
En milieux défavorisés	16	18
1 ^{ère} année	20	22
En milieux défavorisés	18	20
2 ^e année	22	24
En milieux défavorisés	18	20
De la 3 ^e à la 6 ^e année	24	26
En milieux défavorisés	18	20
Secondaire 1	26	28
Secondaire 2	27	29
Secondaire 3, 4 et 5	30	32

Dépassement (Clause 8-8.01 G, de l'entente nationale)

« L'enseignante ou l'enseignant dont un groupe excède le maximum indiqué a droit à une compensation monétaire calculée selon la formule prévue à l'annexe 18... »

Griefs

- ☐ Délai de 40 jours ouvrables pour contester par voie de grief une décision du Centre de services scolaire. C'est le syndicat qui est responsable du grief.

Objet de participation

- ☐ Ordre du jour : Minimum 5 jours à l'avance (4-1.12)
- ☐ Objets de consultations obligatoires : L'article 4-3.03 de l'Entente locale sinon toute décision est inapplicable.
- ☐

Température à respecter dans les locaux

Trop froid? : En-dessous de 20° C, aviser la direction et informez-vous de la nature du problème, de la durée requise pour le solutionner et des solutions temporaires en attendant la résolution du problème.

Trop chaud? : La chaleur admissible est de 30°C. Si elle dépasse ce seuil critique, prévoir un régime d'alternance entre le temps de travail et le temps de repos, soit pour chaque heure de travail :

- À 30,6°C → 75 % de travail et 25 % de repos
- À 31,4°C → 50 % de travail et 50 % de repos
- À 32,2°C → 25 % de travail et 75 % de repos

Par repos, on entend que l'enseignant a le droit de quitter son local surexposé à la chaleur et d'emmener les élèves dans un lieu plus confortable pour la durée de la période d'équivalence, et ce, pour chaque heure de travail. Il est important de s'assurer que la direction est au courant de la situation avant de poser quelque geste que ce soit.

Que ce soit trop chaud ou trop froid, vous devriez ensuite en aviser le SES.

Syndicat de l'enseignement du Saguenay :

☎ 418 549-8523

✉ ses@lacsq.org

🌐 www.ses-csq.com

📘 SESz05