

2014

Nouvelle édition

Mon organisation syndicale, mes droits... mon engagement



FSE Fédération
des syndicats
de l'enseignement (CSQ)

Enseigner, c'est s'engager de A à Z.

MOT DU COMITÉ EXÉCUTIF DE LA FSE

Entreprendre une carrière en enseignement signifie pour plusieurs que l'on accorde beaucoup d'importance à la transmission de nos valeurs et des connaissances et que l'on souhaite avoir une influence positive sur la vie des élèves qui croisent notre route. Mais il est bon de se rappeler que, pour atteindre plusieurs de nos objectifs, les enseignantes et enseignants sont soutenus par une organisation syndicale forte, structurée et dynamique comme la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

En effet, par sa représentativité et sa crédibilité, la FSE est incontournable lorsqu'il est question d'éducation. Elle constitue un levier essentiel de promotion et de défense des intérêts des enseignantes et enseignants que nous représentons. La solidarité et la détermination qui nous caractérisent historiquement donnent des résultats probants pour les enseignantes et enseignants. Par exemple, dans le dossier de l'équité salariale, celui des balises et limites à l'intégration des élèves en difficulté dans les classes ordinaires, notamment par la prise en compte de la composition de la classe et, enfin, la possibilité d'obtenir plus rapidement un contrat à temps partiel, et ce, dans tous les secteurs d'enseignement.

Parce que nous nous appuyons sur l'engagement de nos membres, dont vous faites partie, nous voulons trouver des solutions qui améliorent concrètement le quotidien des salles de classe. Nous travaillons donc avec vous, pour vous.

De plus, tant à la FSE qu'à la CSQ, nous voulons redonner à la profession enseignante toutes ses lettres de noblesse, afin que celles et ceux qui accomplissent ce travail exigeant puissent davantage s'y épanouir que s'y épuiser.

Pour faciliter votre insertion professionnelle, la FSE vous offre cet outil qui dresse le portrait de votre organisation syndicale. Ce document vous renseignera sur vos principales conditions de travail et vos droits et pourra vous accompagner dans votre engagement professionnel.

Bienvenue à la FSE, bienvenue dans l'enseignement !

Si vous avez des questions concernant votre tâche et vos droits, n'hésitez pas à contacter la personne déléguée syndicale de votre établissement ou votre syndicat local.

La Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)

- La FSE, une fédération pour les enseignantes et enseignants de commissions scolaires _____ **1**
- La FSE, une des composantes de la CSQ _____ **2**
- Une fédération forte de ses syndicats et de leurs membres _____ **2**

Les statuts d'emploi _____ **3**

- Les contrats d'engagement _____ **3**
 - Contrat à temps plein _____ **4**
 - Contrat à temps partiel _____ **5**
 - Contrat à la leçon _____ **7**
 - Suppléance et taux horaire _____ **9**

La qualification légale _____ **10**

Ancienneté et expérience _____ **17**

Traitement _____ **18**

Assurances _____ **23**

Assurance-emploi _____ **25**

Droits parentaux _____ **27**

Congés spéciaux _____ **29**

Régime de retraite _____ **30**

Convention collective _____ **31**

- Quelques références relatives à certains droits _____ **31**

Information _____ **32**

LA FSE, UNE FÉDÉRATION POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE COMMISSIONS SCOLAIRES

Fondée en juin 1988 sous l'appellation Fédération des enseignantes et enseignants de commissions scolaires, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) compte près de 60 000 membres et regroupe la majorité des syndicats représentant le personnel enseignant de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et secondaire et des secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

La FSE a pour but premier de promouvoir et de développer les intérêts professionnels, sociaux et économiques du personnel enseignant des commissions scolaires. Elle a également pour but d'orienter et de coordonner la représentation des syndicats de l'enseignement auprès des instances de la CSQ et de représenter les enseignantes et enseignants là où leurs intérêts et leurs droits sont débattus.

Dans le cadre de son mandat, la FSE traite, entre autres, des relations du travail et des questions d'ordre professionnel et pédagogique spécifiques aux enseignantes et enseignants. Pour ce faire, la FSE :

- négocie les conditions de travail, voit à leur application et conseille les syndicats ;
- mène des recherches et des enquêtes sur des questions pédagogiques ou professionnelles (élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, formation professionnelle, encadrement des stagiaires, etc.) ;
- intervient auprès du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de la Fédération des commissions scolaires, des universités ou des médias.

La FSE, une des composantes de la CSQ

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), à laquelle la FSE est affiliée, représente plus de 190 000 membres dont près de 130 000 font partie du personnel de l'éducation (les deux tiers sont des femmes). Ces membres, regroupés dans 239 syndicats, œuvrent principalement dans les secteurs de l'éducation, des services de garde, de la santé et des services sociaux, de même que dans les communications et les loisirs. Chaque syndicat adhère à une des douze fédérations qui composent la CSQ en fonction du secteur d'activité de ses membres.

La FSE est la plus importante composante de la CSQ. Parmi les autres fédérations, mentionnons la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE), la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC), la Fédération des syndicats de la santé et des services sociaux (F4S) et la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS).

Une fédération forte de ses syndicats et de leurs membres

Le syndicat local possède, avec les autres syndicats affiliés, un pouvoir décisionnel sur l'ensemble de l'organisation. Il est autonome et toutes les décisions importantes s'y prennent en assemblée générale. C'est le syndicat local qui représente ses membres auprès de la commission scolaire.

Mais avant tout, le syndicat c'est vous ! Et la représentation de vos idées et de vos convictions est à la mesure de votre engagement.

La FSE publie *La Dépêche FSE* qui est tirée à 60 000 exemplaires. On peut la consulter sur le site Web de la FSE à l'adresse fse.qc.net.

 **Fédération
des syndicats
de l'enseignement (CSQ)**
Enseigner, c'est s'engager de A à Z.

LES STATUTS D'EMPLOI DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT

L'Entente nationale 2010-2015¹ des enseignantes et enseignants des commissions scolaires prévoit différents statuts d'emploi auxquels différents droits sont rattachés. D'abord, elle prévoit que l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon se fait « par contrat ». De plus, une enseignante ou un enseignant peut également avoir le statut de suppléante ou de suppléant ou d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire.

Les contrats d'engagement

Types de contrat qu'une personne peut obtenir

- A) À temps plein
- B) À temps partiel
- C) À la leçon



1 Entente intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la CSQ pour le compte d'enseignantes et d'enseignants de commissions scolaires francophones.

A- Contrat à temps plein

1. Qu'est-ce qu'un contrat à temps plein ?

Un contrat à temps plein est un contrat renouvelable automatiquement. C'est le **seul** contrat qui permet d'acquérir la permanence. Au début de la troisième année de service continu, c'est-à-dire après le deuxième renouvellement du contrat à temps plein, l'enseignante ou l'enseignant devient permanent.

Notez bien qu'un poste de remplacement, peu importe sa durée (même pour 200 jours dans une même année scolaire), ne permet pas l'octroi d'un contrat à temps plein.

2. Quand y a-t-il obligation pour la commission scolaire d'offrir un contrat à temps plein ?

Au secteur des jeunes (éducation préscolaire, primaire, secondaire)

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps plein à la personne engagée **entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} décembre** pour accomplir une tâche d'enseignante ou d'enseignant à temps plein **jusqu'à la fin de l'année scolaire**.

Elle **n'a pas** cette obligation s'il s'agit du remplacement d'une personne absente.

Aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps plein lorsqu'une enseignante ou un enseignant **détenant un contrat à temps plein** quitte **définitivement** son emploi, (démission, retraite) notamment pour maintenir le nombre de postes réguliers existant, au 30 juin 2003, au secteur de l'éducation des adultes et, au 30 juin 1998, au secteur de la formation professionnelle (clauses 11-7.07, 13-7.06 et 13-7.07).

3. Comment et à qui sont accordés les contrats à temps plein ?

La commission scolaire est tenue de respecter, pour chacun des secteurs, l'ordre d'une liste de priorité d'emploi (éducation préscolaire, primaire et secondaire) ou de rappel (éducation des adultes ou formation professionnelle) pour l'octroi des contrats à temps plein. Ce principe, obtenu en mars 1997, constitue un **gain syndical majeur** (sentence Brault).

Les critères d'inscription à la liste de priorité d'emploi ou de rappel sont négociés entre votre syndicat et la commission scolaire.

B- Contrat à temps partiel

1. Qu'est-ce qu'un contrat à temps partiel ?

Un contrat à temps partiel est un contrat à **durée limitée** qui ne se renouvelle pas automatiquement (ne conduit pas à la permanence). S'il s'agit du **remplacement** d'une enseignante ou d'un enseignant avec une pleine tâche, le contrat obtenu, même s'il comprend l'équivalent d'une pleine tâche (100 %), demeure un contrat à temps partiel.

2. Quand y a-t-il obligation pour la commission scolaire d'offrir un contrat à temps partiel ?

Au secteur des jeunes (éducation préscolaire, primaire, secondaire)

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel pour un **poste vacant** sans titulaire, lorsqu'il y a une **partie de tâche** à pourvoir (ex. : 50 % d'une tâche à temps plein) pour toute l'année ou pour une partie du calendrier scolaire. Elle a également cette obligation s'il y a une **tâche complète** à pourvoir pour une **partie du calendrier scolaire** (ex. : de février à juin).

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel pour un **remplacement** :

- lorsque la période d'absence de l'enseignante ou de l'enseignant à remplacer est **prédéterminée pour plus de deux mois** ;

ou

- **après deux mois** de remplacement d'une même enseignante ou d'un même enseignant, lorsque la durée de l'absence **n'était pas** préalablement déterminée comme étant supérieure à deux mois.

Au secteur de l'éducation des adultes

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel :

- si le nombre d'heures d'enseignement **prédéterminé** est **d'au moins 240 heures** au cours d'une **même année**.

Au secteur de la formation professionnelle

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel :

- si le nombre d'heures d'enseignement **prédéterminé** est **d'au moins 216 heures** dans une **même année**.



3. Comment et à qui sont accordés les contrats à temps partiel ?

La commission scolaire est tenue de respecter, pour chacun des secteurs, l'ordre d'une liste de priorité d'emploi (éducation préscolaire, primaire et secondaire) ou de rappel (éducation des adultes ou formation professionnelle) pour l'octroi des contrats à temps partiel.

Les critères d'inscription à la liste de priorité d'emploi ou de rappel sont généralement convenus entre votre syndicat et la commission scolaire.

C- Contrat à la leçon

1. Qu'est-ce qu'un contrat à la leçon ?

Le contrat à la leçon **n'existe qu'au secteur des jeunes** et n'est octroyé que dans le cas où une personne enseigne le tiers ou moins du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein. Il s'agit d'un contrat à durée limitée ne menant pas à la permanence.

Un contrat à la leçon **ne peut** être offert lors d'un **remplacement** puisque, dans ce cas, la commission scolaire doit octroyer un contrat à temps partiel.

2. Quand y a-t-il obligation pour la commission scolaire d'offrir un contrat à la leçon ?

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à la leçon dans les cas suivants :

- la personne engagée enseigne 276 heures ou moins dans une année à l'éducation préscolaire et au primaire ;
- la personne engagée enseigne 240 heures ou moins dans une année au secondaire.



3. Comment et à qui sont accordés les contrats à la leçon ?

Les modalités d'octroi de ces contrats ainsi que les pratiques d'embauche suivies par les commissions scolaires varient d'un milieu à l'autre. Communiquez avec votre syndicat pour en savoir plus sur le sujet.

D- Suppléance et taux horaire

1. Qu'en est-il des personnes en suppléance et des personnes à taux horaire ?

Il n'y a **pas de signature de contrat** pour la personne en suppléance non admissible à un contrat à temps partiel ainsi que pour la personne à taux horaire.

Pour l'**engagement** d'une personne à **taux horaire** au secteur de l'éducation des adultes ou de la formation professionnelle, la commission scolaire est tenue de respecter une liste de rappel (la même que pour les contrats à temps partiel). Ce qui n'est **pas le cas** pour l'engagement d'une personne **en suppléance** au secteur des jeunes.



La qualification légale

L'exigence de la qualification légale existe en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'instruction publique* pour les enseignantes et enseignants de commissions scolaires détenant un contrat à temps plein ou à temps partiel².

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

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

² À l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, lorsque vous êtes inscrits sur une liste de rappel, vous ne pourrez pas obtenir le contrat à temps partiel auquel vous pourriez avoir droit normalement si vous n'êtes pas légalement qualifiés. Vous pourrez cependant dispenser les heures d'enseignement qui vous sont offertes en étant payés à taux horaire (Annexe XLV de l'Entente nationale 2010-2015).

b) Règlement sur les autorisations d'enseigner

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

Le brevet

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

Au secteur des jeunes

- 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 octroyer un brevet, mais à certaines conditions spécifiques de chaque situation. Il serait important de consulter votre syndicat à ce sujet.

- Les personnes qui ont réussi un programme de formation pour enseigner dans les commissions scolaires Crie et Kativik et qui ont terminé 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 Kativik³.

Au secteur de l'éducation des adultes

Les conditions édictées, ci-haut mentionnées, du secteur des jeunes sont applicables au secteur de l'éducation des adultes.

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

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

Au secteur de la formation professionnelle

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

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

Le permis, la licence⁴ et l'autorisation provisoire d'enseigner sont des autorisations personnelles temporaires délivrées 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.

Depuis 2006, l'autorisation provisoire d'enseigner est accessible à tous les secteurs : au secteur des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire), autant qu'à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle. Les dispositions dites transitoires sont prévues au chapitre 6 du règlement et sont valides jusqu'au 30 septembre 2016 (ce qui signifie que tous les programmes qui y sont prévus pourront être amorcés jusqu'à cette date).

Les autorisations provisoires d'enseigner n'ont pas pour effet d'exclure l'obligation, aux personnes qui en sont titulaires, de faire le cheminement universitaire nécessaire à l'obtention d'une qualification légale permanente (baccalauréat de 4 ans ou nouvelles maîtrises en enseignement offertes à l'UQAM, à l'Université de

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

Montréal ou à l'Université de Sherbrooke). Ce type d'autorisations 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 détentricice ou le détenteur peut également effectuer le stage probatoire durant cette période, à condition d'en faire la demande à cet effet.

d) Le stage probatoire⁵

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 heures⁶ au maximum, mais peut être réduite à 600 heures. En cas d'échec et moyennant un avis écrit au ministre, le stage peut être repris dans les 60 jours de l'avis d'échec. Cependant, la reprise d'un stage est de 600 heures.

Les heures admissibles à être comptabilisées aux fins de stage probatoire doivent être exécutées pour un même employeur⁷ dans un contrat d'au moins 200 heures au cours de 12 mois consécutifs. Un premier rapport d'évaluation de stage doit être produit par le directeur lorsque l'enseignante ou l'enseignant a dispensé entre

5 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.

6 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.

7 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.

200 et 300 heures d'enseignement. Quatre critères⁸ 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 à la ou au ministre.

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

e) La tolérance

Lorsque la commission scolaire ne parvient pas à recruter une personne légalement qualifiée pour un enseignement l'exigeant, elle peut embaucher une personne non légalement qualifiée. Cette personne pourra alors bénéficier d'un contrat (à temps partiel ou à temps plein) seulement si le Ministère émet à la commission scolaire une tolérance d'engagement. Cette tolérance n'est pas renouvelable et la personne qui en bénéficie demeure tout de même non légalement qualifiée (clause 1-1.35 de l'Entente nationale 2010-2015).



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

2. Vérification des antécédents judiciaires

Le 17 juin 2005, le gouvernement modifiait la *Loi sur l'instruction publique* dans le but d'obliger le demandeur d'une autorisation d'enseigner à transmettre au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, avec sa demande d'autorisation d'enseigner, une déclaration portant sur ses antécédents judiciaires. Cette dernière portera sur une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction. La déclaration vise également une accusation encore pendante ainsi qu'une ordonnance judiciaire qui subsiste contre la personne.

La ou le ministre pourra vérifier ou faire vérifier cette déclaration par un corps policier du Québec.

La ou le ministre ne pourra délivrer ou renouveler une autorisation d'enseigner si l'infraction a un lien avec l'exercice de la profession enseignante, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction. La décision de la ou du ministre pourra être contestée dans les 60 jours de sa notification à l'enseignante ou l'enseignant devant le Tribunal administratif du Québec.

La loi prévoit aussi que les commissions scolaires devront s'assurer, avant l'embauche de personnes appelées à œuvrer auprès de leurs élèves mineurs, qu'elles n'ont pas d'antécédents judiciaires en rapport avec les fonctions susceptibles de leur être confiées.

Finalement, 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 Loisir et du Sport (MELS) et à la commission 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. Dans les deux cas, vous avez des recours à faire valoir si vous êtes en désaccord avec une décision du ministre ou de la commission scolaire.



a b c

2012

2011

2010

2009

2008

2007

Ancienneté et expérience

Qu'est-ce que l'ancienneté et en quoi est-ce utile ?

L'ancienneté, c'est la période d'emploi **sous contrat** à la **même** commission scolaire. L'ancienneté cumulée à une commission scolaire se perd si l'on change de commission scolaire. L'ancienneté se cumule pour les personnes détenant **un contrat à temps plein, à temps partiel ou à la leçon**.

Aux secteurs de **l'éducation des adultes** et de **la formation professionnelle**, le temps fait à titre d'enseignante ou d'enseignant à **taux horaire** est **reconnu** lors de l'obtention d'un contrat à temps partiel. Est reconnu aussi le temps fait à ce titre entre deux contrats à temps partiel, à certaines conditions.

L'ancienneté peut constituer un **critère déterminant** permettant l'obtention d'un premier contrat à temps plein et, dans certains cas, d'un contrat à temps partiel.

Il est conseillé de faire vérifier le calcul de votre ancienneté par votre syndicat. Des délais sont à respecter pour faire corriger des erreurs dans ce calcul.

Qu'est-ce que l'expérience et en quoi est-ce utile ?

L'expérience, c'est le temps fait dans l'enseignement (sous contrat ou non) dans **toutes** les commissions scolaires. De l'expérience connexe à l'enseignement peut également être reconnue à l'embauche.

L'expérience et la scolarité servent à **établir le traitement de base** pour la personne sous contrat à **temps partiel** et à **temps plein**.

Il est très important de faire reconnaître votre expérience antérieure en déposant le plus tôt possible, à la commission scolaire, les documents attestant celle-ci dès l'engagement ou le début d'une période de travail.

Traitement

Quel salaire sera versé et de quelle façon sera-t-il déterminé ?

Au secteur des jeunes

(éducation préscolaire, primaire, secondaire)

Enseignante ou enseignant à temps partiel

Au prorata de la tâche éducative d'une personne à temps plein.

Exemple

À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2012-2013, une enseignante ou un enseignant (échelon 4) ayant une tâche à 50 % pour toute l'année scolaire recevra 21 606 \$ (43 212 \$ X 50 %).



Échelle unique de traitement annuel

Échelons	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2010-2011	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2011-2012	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2012-2013	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2013-2014
1	36 929 \$	37 483 \$	38 139 \$	38 902 \$
2	38 499 \$	39 076 \$	39 760 \$	40 555 \$
3	40 136 \$	40 738 \$	41 451 \$	42 280 \$
4	41 841 \$	42 469 \$	43 212 \$	44 076 \$
5	43 621 \$	44 275 \$	45 050 \$	45 951 \$
6	45 475 \$	46 157 \$	46 965 \$	47 904 \$
7	47 408 \$	48 119 \$	48 961 \$	49 940 \$
8	49 424 \$	50 165 \$	51 043 \$	52 064 \$
9	51 525 \$	52 298 \$	53 213 \$	54 277 \$
10	53 715 \$	54 521 \$	55 475 \$	56 585 \$
11	55 999 \$	56 839 \$	57 834 \$	58 991 \$
12	58 380 \$	59 256 \$	60 293 \$	61 499 \$
13	60 861 \$	61 774 \$	62 855 \$	64 112 \$
14	63 448 \$	64 400 \$	65 527 \$	66 838 \$
15	66 145 \$	67 137 \$	68 312 \$	69 678 \$
16	68 957 \$	69 991 \$	71 216 \$	72 640 \$
17	71 889 \$	72 967 \$	74 244 \$	75 729 \$

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

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

Enseignante ou enseignant à la leçon Taux horaire fixe basé sur la scolarité

Périodes concernées \ Taux	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2010-2011	48,19 \$	53,52 \$	57,94 \$	63,17 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2011-2012	48,91 \$	54,32 \$	58,81 \$	64,12 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2012-2013	49,77 \$	55,27 \$	59,84 \$	65,24 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2013-2014	50,77 \$	56,38 \$	61,04 \$	66,54 \$



Enseignante ou enseignant en suppléance

Remplacement de **moins de 20 jours** : taux fixe selon le nombre de minutes de remplacement

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 2010-2011	36,92 \$	92,30 \$	129,22 \$	184,60 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2011-2012	37,47 \$	93,68 \$	131,15 \$	187,35 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2012-2013	38,13 \$	95,33 \$	133,46 \$	190,65 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2013-2014	38,89 \$	97,23 \$	136,12 \$	194,45 \$

Attention : Lors d'un remplacement, **après 20 jours ouvrables consécutifs** : 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de remplacement.

Exemple

Une personne en suppléance (échelon 4) recevra 216,06 \$ par jour d'enseignement (43 212 \$ X 1/200).

Voir *Échelle unique de traitement annuel* dans les pages précédentes de ce guide.

Au secteur de la formation des adultes

Enseignante ou enseignant à temps partiel

Au prorata de la tâche éducative d'une personne à temps plein (800 heures).

Exemple

Une enseignante ou un enseignant (échelon 6) ayant une tâche à 50 % (400/800 heures) pour toute l'année scolaire recevra 23 483 \$ (46 965 \$ X 50 %).

Voir *Échelle unique de traitement annuel* dans les pages précédentes de ce guide.

Enseignante ou enseignant à taux horaire

À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2010-2011	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2011-2012	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2012-2013	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2013-2014
48,19 \$	48,91 \$	49,77 \$	50,77 \$

Au secteur de la formation professionnelle

Enseignante ou enseignant à temps partiel

Au prorata de la tâche éducative d'une personne à temps plein (720 heures).

Exemple

Une enseignante ou un enseignant (échelon 6) ayant une tâche à 50 % pour toute l'année scolaire recevra 23 483 \$ (46 965 \$ X 50 %).

Voir *Échelle unique de traitement annuel* dans les pages précédentes de ce guide.

Enseignante ou enseignant à taux horaire

À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2010-2011	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2011-2012	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2012-2013	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2013-2014
48,19 \$	48,91 \$	49,77 \$	50,77 \$

Assurances

Êtes-vous couverts par le régime d'assurance et quelles sont vos protections ?

Les enseignantes et enseignants à **temps plein** et à **temps partiel** sont couverts par le régime d'assurance ce qui n'est **pas le cas** des enseignantes et enseignants à **la leçon**, à **taux horaire** ou en **suppléance occasionnelle**.



Les enseignantes et enseignants à **temps plein** et à **temps partiel** ont droit aux protections suivantes :

- protections obligatoires en vertu du **régime d'assurance** :
 - assurance maladie (frais de médicaments prescrits, transport en ambulance, etc.) ;
 - assurance salaire longue durée (après la 104^e semaine d'invalidité) ;

Des preuves de bonne santé sont exigées lorsque la demande d'assurance est reçue par l'employeur plus de 30 jours après la date d'admissibilité à l'assurance.

- protections automatiques en vertu de la **convention collective** :
 - assurance salaire courte durée (104 semaines) ;
 - banque de congés de maladie (nombre de jours en fonction du pourcentage de la tâche éducative).

La banque de jours de maladie des enseignantes et enseignants à temps partiel⁹ et à temps plein est cumulable et rémunérée aux taux de 1/200^e du salaire au moment du départ¹⁰.

Les enseignantes et enseignants à la leçon ont droit à une portion de 6 jours de maladie par année, pour un maximum de 2 jours.

Enfin, tout enseignant ou enseignante a droit, dans le cas d'une première année de service, à un crédit total de 6 jours de congé de maladie non monnayables.



9 Proportionnellement au pourcentage du contrat.

10 Lire « de la fin du contrat » pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel.

Assurance-emploi

Quelles sont les conditions d'accès à l'assurance-emploi ?

Peu importe le statut d'emploi occupé (temps partiel, à la leçon, à taux horaire ou en suppléance occasionnelle), le nombre d'heures assurables accumulé au cours des 52 semaines précédant la demande d'assurance-emploi détermine le droit aux prestations.

Aux fins de l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une enseignante ou un enseignant à temps plein dans une commission scolaire est réputé travailler 40 heures par semaine. Ainsi, pour déterminer le nombre d'heures assurables du personnel à **temps partiel, à la leçon, à taux horaire et en suppléance occasionnelle** en tenant compte du temps accordé à la préparation de cours et à la correction, **chaque heure** d'enseignement rémunérée **équivalut à 2 heures assurables** aux fins de l'assurance-emploi.

Pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi, il faut avoir **accumulé** au cours des **52 dernières semaines** qui précèdent la demande de prestations :

- **entre 420 et 700 heures assurables** (selon les régions) dans le cas des personnes qui sont déjà sur le marché du travail, c'est-à-dire les personnes qui ont **accumulé 490 heures assurables pendant l'année qui précède les 52 dernières semaines** ;
- **au moins 910 heures assurables** dans le cas des personnes qui arrivent ou reviennent sur le marché du travail, c'est-à-dire les personnes qui n'ont **pas accumulé 490 heures assurables pendant l'année qui précède les 52 dernières semaines** ;
- **au moins 600 heures assurables** pour bénéficier des prestations de maladie, de compassion, de maternité et parentales. (À noter que, depuis le 1^{er} janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale régit les prestations de maternité et parentales pour les personnes qui résident au Québec.)

Exemple

Vous êtes une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant et n'avez pas accumulé d'autres heures de travail l'année précédant les 52 dernières semaines. Vous êtes embauché d'octobre à juin et vous accumulez durant cette période **700 heures assurables**. Étant donné que vous êtes nouvellement sur le marché du travail et que vous n'avez pas accumulé 910 heures assurables, **vous n'aurez pas droit** de bénéficier de prestations d'assurance-emploi après juin.

Pendant votre **deuxième année de travail**, vous avez encore accumulé **700 heures assurables**, aurez-vous droit à des prestations d'assurance-emploi ?

La réponse est **oui**. Vous êtes considéré comme une personne étant déjà sur le marché du travail puisque, à votre première année, **vous avez accumulé au moins 490 heures assurables** (donc la règle entre 420 et 700 heures assurables s'applique).



Droits parentaux

Quels sont vos droits au regard du congé de maternité ?

La commission scolaire doit accorder à toute enseignante à temps plein ou à temps partiel un congé de maternité de 21 semaines¹¹.

En ce qui concerne les enseignantes à taux horaire, à la leçon ou en suppléance, elles ont droit à un congé de 18 semaines.

Nous vous invitons à consulter le *Guide sur les droits parentaux et le RQAP*.



Congé de maternité de 20 ou 21 semaines

L'enseignante à **temps plein ou à temps partiel admissible** au Régime québécois d'assurance parentale a droit, en vertu de la convention collective, à des indemnités durant 21 semaines, pendant la durée du contrat. La commission scolaire complète les prestations d'assurance parentale. Durant ces 21 semaines, votre revenu **net** sera sensiblement égal à celui que vous auriez reçu si vous aviez été au travail.

L'enseignante à **temps plein ou à temps partiel non admissible** au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi a droit, de la part de la commission scolaire, à une indemnité durant **12 des 20 semaines** du congé de maternité, pendant la durée du contrat.

Congé de maternité de 18 semaines

Les enseignantes à **la leçon, à taux horaire ou en suppléance occasionnelle** sont couvertes par deux des trois lois suivantes :

- *Loi sur les normes du travail* : **18 semaines** continues sans salaire ;
- *Loi sur l'assurance parentale* : **18 semaines** de prestations de maternité à 70 % du revenu hebdomadaire (ou 15 semaines à 75 % du revenu hebdomadaire dans le régime particulier) ;

¹¹ L'enseignante admissible seulement au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de 20 semaines.

- Loi sur l'assurance-emploi : **15 semaines** de prestation à 55 % du revenu normal. Pour être admissible à de telles prestations, il faut avoir travaillé **au moins 600 heures** pour un ou plusieurs employeurs dans les 52 dernières semaines qui précèdent le début du congé de maternité.

Congé de paternité

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a droit à un congé de paternité (qui peut être discontinu) d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, se situant entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un de ces 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Il a également droit à un congé de paternité avec traitement d'au plus 5 semaines consécutives devant se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'accouchement.

Congé parental

Toute enseignante ayant bénéficié d'un congé de maternité, tout enseignant ayant bénéficié d'un congé de paternité et tout enseignant ou enseignante ayant bénéficié d'un congé d'adoption a droit à un congé sans solde en prolongation d'un de ces congés (dit congé parental).

Différentes formules sont possibles. Consultez votre syndicat à cet effet. Il est également possible de recevoir, durant cette période, des prestations d'assurance parentale ou d'assurance-emploi pour congé parental.

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006. C'est un régime qui prévoit le versement d'une prestation à tous les travailleurs et travailleuses admissibles qui se prévalent d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental au cours duquel ils cessent d'être rémunérés.

Pour être admissible, il faut être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006, avoir cessé d'être rémunéré, avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ durant la période de référence et résider au Québec.

Le revenu assurable maximal en 2013 est de 67 500 \$.

- La durée des prestations de maternité est soit de 15 semaines à 75 % du salaire, soit de 18 semaines à 70 % du salaire ;
- La durée des prestations de paternité est soit de 3 semaines à 75 % ou 5 semaines à 70 % ;
- La durée des prestations parentales (partageables) est soit de 25 semaines à 75 %, soit de 32 semaines (les 7 premières semaines à 70 % et les 25 suivantes à 55 %) ;
- La durée des prestations pour adoption est soit de 28 semaines à 75 %, soit de 37 semaines (les 12 premières semaines à 70 % et les 25 suivantes à 55 %).

Consultez votre syndicat local pour plus d'information.



Congés spéciaux

Quels sont les événements permettant de vous absenter sans perte de traitement ?

L'enseignante ou l'enseignant à **temps plein** et à **temps partiel** en service a droit à certains congés sans perte de traitement lors du décès d'un membre de sa famille, d'un mariage, d'un déménagement ou d'un événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.). La durée de ces congés est variable. D'autres congés spéciaux peuvent avoir été convenus entre votre syndicat et la commission scolaire.

L'enseignante ou l'enseignant à **la leçon** a droit à un congé spécial lors du décès d'un membre de sa famille.

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire ou en suppléance a également droit à divers congés en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. Consultez votre syndicat local.

Régime de retraite

Dès la première heure de travail, **toute personne qui enseigne** cotise au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le taux de cotisation est de 9,18 % au 1^{er} janvier 2013 (avec une exemption annuelle de 15 841 \$).

La négociation des dispositions relatives à notre régime de retraite implique des sommes colossales et des éléments affectant toutes les personnes cotisant à celui-ci. Il est donc pertinent et souhaitable de s'intéresser aux enjeux de ce dossier, même en début de carrière.

La prestation obtenue à la retraite est de 2 % par année cotisée sur les cinq meilleures années travaillées, jusqu'à concurrence de 38 ans. Autrement dit, le montant de prestation à vous être versé une fois à la retraite est basé sur la moyenne des cinq années où vous avez touché le meilleur salaire. Le maximum à recevoir est de 76 % de cette moyenne (2 % x 38 ans de service). Si vous travaillez 30 ans à temps complet, votre prestation sera fixée à environ 60 % de cette moyenne (2 % x 30 ans de service). Les années cotisées se calculent en année à temps complet.

Votre syndicat local est en mesure de répondre à vos questions sur le sujet. N'hésitez pas à le contacter à cet effet.

Convention collective

Quelques références relatives à certains droits

Les conditions de travail des enseignantes et enseignants de commissions scolaires sont contenues à l'intérieur d'une convention collective négociée à l'échelle nationale et aussi d'une autre négociée à l'échelle locale. Les clauses ci-dessous renvoient à l'Entente nationale 2010-2015.

	Secteur des jeunes (éducation préscolaire, primaire, secondaire)	Secteur de l'éducation des adultes Chapitre 11	Secteur de la formation professionnelle Chapitre 13
Liste de priorité d'emploi ou de rappel (critères d'accès et ordre de rappel)	Clause 5-1.14	Clauses 11-2.04 à 11-2.09	Clauses 13-2.05 à 13-2.10
Ancienneté	Article 5-2.00	Clause 11-7.13	Clause 13-7.13
Assurance salaire courte durée	Clause 5-10.27 et suivantes	Clause 5-10.27 et suivantes	Clause 5-10.27 et suivantes
Congés de maladie	Clause 5-10.36 et suivantes	Clause 5-10.36 et suivantes	Clause 5-10.36 et suivantes
Droits parentaux	Article 5-13.00	Article 5-13.00	Article 5-13.00
Congé de maternité	Clause 5-13.05 et suivantes	Clause 5-13.05 et suivantes	Clause 5-13.05 et suivantes
Congés spéciaux	Article 5-14.00	Article 5-14.00	Article 5-14.00

Information

Vous voulez d'autres renseignements ?

Contactez votre syndicat :

Téléphone : _____

ou

votre déléguée ou délégué syndical dans l'école ou le centre :

Nom : _____

Poste téléphonique : _____

Consultez le site Internet de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) : fse.qc.net et celui de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) : lacsq.org.

Le syndicat est le principal instrument de défense de vos droits !

Lorsqu'un droit est reconnu par la convention et n'est pas appliqué par l'employeur, de nombreuses démarches et représentations sont possibles pour obtenir l'application de ce droit. Ne craignez pas d'avoir recours à votre syndicat, il est là pour ça.

En vertu de l'article 47 du Code du travail, tout salarié ou salariée paie une cotisation. En vertu du même article (47.2), le syndicat doit représenter tout salarié ou salariée sans discrimination.

Soyez assurés que votre syndicat déploie tous les efforts possibles pour améliorer vos droits. Parfois, les résultats ne sont pas à la mesure des énergies déployées, ce qui ne l'empêche pas de poursuivre cet objectif.

Mais rappelez-vous, le syndicat c'est vous, d'abord et avant tout !

Si vous avez des questions concernant votre tâche et vos droits, n'hésitez pas à contacter la personne déléguée syndicale de votre établissement ou de votre syndicat local.

Il est possible de se procurer les productions de la CSQ et de la FSE en communiquant aux adresses suivantes :



Enseigner, c'est s'engager de A à Z.



CSQ

Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)

320, rue Saint-Joseph Est
Bureau 100
Québec (Québec)
G1K 9E7
Téléphone : 418 649-8888
Télécopie : 418 649-1914

Adresse Internet : fse.qc.net
Courriel : fse@csq.qc.net

Centrale des syndicats du Québec

Siège social
9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec)
H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888
Télécopie : 514 356-9999

Bureau de Québec
320, rue Saint-Joseph Est
Bureau 100
Québec (Québec)
G1K 9E7
Téléphone : 418 649-8888
Télécopie : 418 649-8800

Adresse Internet : lacsq.org
Courriel : documentation@csq.qc.net