

Mon organisation syndicale

MES DROITS...
MON ENGAGEMENT



DROITS
SYNDICAL

MOT DU
COMITÉ
EXÉCUTIF DE
LA FSE-CSQ


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-CSQ est incontournable lorsqu'il est question d'éducation. Elle constitue un levier essentiel de promotion et de défense des intérêts des enseignantes et enseignants qu'elle représente. La solidarité et la détermination qui la caractérise historiquement donnent des résultats probants pour les enseignantes et enseignants. Par exemple, elle œuvre dans le dossier de l'équité salariale, dans celui de la composition de la classe ainsi que dans la mise en place des balises pour l'enseignement à distance. Elle travaille également à éliminer la précarité, et ce, tant au secteur des jeunes qu'en formation professionnelle et à l'éducation des adultes.

Parce qu'elle s'appuie sur l'engagement de ses membres, dont vous faites partie, elle veut trouver des solutions qui améliorent concrètement vos conditions de travail au quotidien. Elle travaille donc avec vous, pour vous.



**Nous voulons trouver
des solutions qui améliorent
concrètement vos conditions
de travail au quotidien.**

De plus, tant à la FSE-CSQ 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, d'où la pertinence d'une campagne Prof, ma fierté!

Pour faciliter votre insertion professionnelle, la FSE-CSQ 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-CSQ, bienvenue dans l'enseignement!

LE COMITÉ EXÉCUTIF DE LA FSE-CSQ

Table des matières

Portrait de votre organisation syndicale

La FSE-CSQ, une fédération pour les enseignantes et enseignants de commissions scolaires	7
La FSE-CSQ, une des composantes de la CSQ	8
Une fédération forte de ses syndicats et de leurs membres	8

Note : Lorsque nous faisons mention des termes ministre ou Ministère, nous faisons référence à la ou au ministre ou au Ministère responsable des dossiers de l'éducation.



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.



Notez que la FSE-CSQ a également produit un guide intitulé *Les droits des enseignantes et enseignants à statut précaire*. Nous vous invitons à le consulter pour obtenir des informations plus détaillées sur vos conditions de travail et vos droits.

Vos conditions de travail et vos droits	9
I. Statuts d'emploi	10
A. Contrat à temps plein	10
B. Contrat à temps partiel	11
C. Contrat à la leçon	12
D. Suppléance et taux horaire	13
II. Qualification légale	14
A. Baccalauréat en enseignement d'une durée de 4 ans (pour le secteur des jeunes)	14
B. Règlement sur les autorisations d'enseigner	14
C. Brevet	15
D. Permis, licence et autorisation provisoire d'enseigner	16
E. Stage probatoire	17
F. Examen de langue	17
G. Tolérance	17
H. Vérification des antécédents judiciaires	18
III. Ancienneté et expérience	19
IV. Traitement	20
A. Au secteur des jeunes (éducation préscolaire, primaire et secondaire)	20
B. Au secteur de l'éducation des adultes	23
C. Au secteur de la formation professionnelle	24
V. Assurances	25
VI. Droits parentaux	27
VII. Congés spéciaux	30
VIII. Régime de retraite	31
IX. Assurance-emploi	32
X. Quelques références aux clauses de la convention collective	33
Information	34

Portrait de votre organisation syndicale



La FSE-CSQ, 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-CSQ 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-CSQ traite, entre autres, des relations du travail et des questions d'ordres professionnel et pédagogique spécifiques aux enseignantes et enseignants. Pour ce faire, la FSE-CSQ :

- 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 responsable de l'éducation, de la Fédération des commissions scolaires du Québec, des universités ou des médias.

La FSE-CSQ, une des composantes de la CSQ

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), à laquelle la FSE-CSQ est affiliée, représente plus de 200 000 membres dont près de 130 000 font partie du personnel de l'éducation (les deux tiers sont des femmes). Ces membres, regroupés dans 240 syndicats, travaillent 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 onze fédérations qui composent la CSQ en fonction du secteur d'activité de ses membres.

La FSE-CSQ 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-CSQ), la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ), la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ) et la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ).

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-CSQ publie *La Dépêche FSE*, qu'on peut consulter sur le site Web de la FSE-CSQ à l'adresse lafse.org/publications/la-depeche-fse.

Vos conditions de travail et vos droits



I. Statuts d'emploi

L'Entente nationale 2015-2020¹ 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 » ou « lettre d'engagement ». 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.

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 contrat de remplacement, peu importe sa durée (même à 100 % pour toute la durée de l'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 et 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).

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.

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 et qui ne conduit pas à la permanence. S'il s'agit du remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant bénéficiant d'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 et 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 également 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 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 (préscolaire, primaire et secondaire) 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 du remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel 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 ou 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

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 ni 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 généralement tenue de respecter une liste de rappel (la même que pour les contrats à temps partiel). Ce n'est pas le cas pour l'engagement d'une personne en suppléance au secteur des jeunes.



II. 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 ;
- 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 ou la commission scolaire.

Il existe actuellement plusieurs façons d'obtenir une qualification légale, qui sont énumérées ci-dessous.

A. Baccalauréat en enseignement d'une durée de 4 ans (pour le secteur des jeunes)

Depuis 1994, le régime de formation des maîtres existant au Québec permet, au terme de 4 années d'études universitaires, de demander à la ou au ministre de délivrer un brevet d'enseignement à la personne qui a réussi ses études (voir la section sur le brevet).

Il s'agit là d'une qualification légale permanente.

B. Règlement sur les autorisations d'enseigner

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

² À l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, lorsque vous êtes inscrit sur une liste de rappel, vous ne pourrez pas obtenir le contrat à temps partiel auquel vous pourriez avoir droit normalement si vous n'êtes pas légalement qualifié. Vous pourrez cependant dispenser les heures d'enseignement qui vous sont offertes en étant payé à taux horaire (annexe 45 de l'Entente nationale 2015-2020).

C. Brevet

Le brevet d'enseignement décerné par le Ministère constitue la qualification définitive et permanente. Il est délivré sous réserve des antécédents judiciaires et selon certaines conditions.

Au secteur des jeunes

Il est délivré :

- Aux personnes détentrices d'un baccalauréat de 4 ans en enseignement ;
- Aux personnes titulaires d'une autorisation d'enseigner délivrée à l'extérieur du Québec, au Canada ou ailleurs, mais à certaines conditions spécifiques à chaque situation. Il serait important de consulter votre syndicat local à ce sujet ;
- Aux personnes qui ont réussi un programme de formation pour enseigner dans les commissions scolaires Crie et Kativik et qui ont terminé le stage probatoire. Cependant, le brevet est reconnu pour enseigner exclusivement dans les établissements situés sur les territoires des commissions scolaires Crie et Kativik³ ;
- Aux personnes détenant un baccalauréat disciplinaire ou une formation équivalente et ayant répondu à certaines conditions d'obtention de crédits. Il serait important de consulter votre syndicat local à ce sujet.

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.

Au secteur de la formation professionnelle

Le Ministère 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. Il serait important de consulter votre syndicat local à ce sujet.

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.



D. Permis, licence et autorisation provisoire d'enseigner

Le permis, la licence⁴ et l'autorisation provisoire d'enseigner sont des autorisations personnelles temporaires délivrées par le Ministère. 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 : autant au secteur des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire) qu'à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle. Les dispositions dites transitoires sont prévues au chapitre 6 du règlement et sont valides jusqu'au 30 septembre 2019 (ce qui signifie que tous les programmes qui y sont prévus pourront être amorcés jusqu'à cette date).

L'autorisation provisoire d'enseigner n'a pas pour effet d'exclure l'obligation, à la personne qui en est titulaire, de faire le cheminement universitaire nécessaire à l'obtention d'une qualification légale permanente (baccalauréat de 4 ans ou selon le cheminement d'une maîtrise dite qualifiante offerte dans plusieurs universités). Ce type d'autorisation est délivré à une personne qui ne répond qu'en partie aux exigences de la qualification légale et qui, dans les faits, n'a pas terminé la formation universitaire pertinente au secteur d'enseignement visé. Le renouvellement d'une telle autorisation est soumis à l'obligation de réussite d'un nombre prédéterminé d'unités du programme. De plus, la détentrice ou le détenteur de cette autorisation peut également effectuer le stage probatoire durant cette période, à condition d'en faire la demande à cet effet et s'il est nécessaire à son cheminement.

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).

E. Stage probatoire

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 heures⁵ au maximum, mais peut être réduite à 600 heures. En cas d'échec et moyennant un avis écrit à la ou 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 employeur⁶ dans un contrat d'au moins 200 heures au cours de 12 mois consécutifs.

En cas d'échec, l'avis doit être motivé et transmis à la ou au ministre accompagné des modalités d'évaluation. Nous vous invitons à communiquer avec votre syndicat local.

F. Examen de langue

Depuis 2010, les personnes désirant obtenir un brevet d'enseignement doivent réussir un examen de langue, sauf sous certaines conditions très précises⁷.

G. 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 délivre, à la suite d'une demande de la commission scolaire, une tolérance d'engagement pour cette personne. 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 2015-2020).

⁵ 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.

⁶ Article 18 du Règlement sur les autorisations d'enseigner.

⁷ Voir les articles 27, 28 et 28.1 du Règlement sur les autorisations d'enseigner.

H. 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 à la ou au ministre, 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.

Avant l'embauche, la loi prévoit aussi que les commissions scolaires devront s'assurer que les personnes appelées à travailler auprès de leurs élèves mineurs 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 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 de la ou du ministre ou de la commission scolaire. Communiquez avec votre syndicat local.

III. 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.

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 local. 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 ou 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 l'attestant dès l'engagement ou le début d'une période de travail.

IV. Traitement

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

A. Au secteur des jeunes (éducation préscolaire, primaire et secondaire)

ÉCHELLE DE TRAITEMENT ANNUEL (ÉCHELLE UNIQUE)

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

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

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

⁸ Tel qu'il est défini à la clause 1-1.17.

1. Enseignante ou enseignant à temps partiel

Le traitement est calculé 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 2017-2018, une enseignante ou un enseignant à l'échelon 4 (voir l'échelle unique de traitement annuel à la page 20) ayant une tâche à 50 % pour toute l'année scolaire recevra approximativement 23 448 \$ (46 896 \$ × 50 %), puisqu'une augmentation salariale a lieu en cours d'année scolaire.

2. Enseignante ou enseignant à la leçon

TAUX HORAIRE FIXE BASÉ SUR LA SCOLARITÉ

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

3. Enseignante ou enseignant en suppléance

REMPACEMENT DE MOINS DE 20 JOURS : TAUX FIXE SELON LE NOMBRE DE MINUTES DE REMPLACEMENT

Périodes concernées	Taux selon la 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 2014-2015	39,28 \$	98,20 \$	137,48 \$	196,40 \$*
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	39,87 \$	99,68 \$*	139,55 \$*	199,35 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	40,57 \$	101,43 \$*	142,00 \$*	202,85 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	41,38 \$	103,45 \$	144,83 \$	206,90 \$
À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	42,43 \$	106,08 \$*	148,51 \$*	212,15 \$

* Montants amendés le 23 octobre 2017.

Attention : Après 20 jours ouvrables consécutifs de remplacement de la même enseignante ou du même enseignant, le traitement sera le même que si la personne suppléante était sous contrat à temps partiel (voir page 20).



B. Au secteur de l'éducation des adultes

1. Enseignante ou enseignant à temps partiel

Le traitement est calculé au prorata de la tâche éducative d'une personne à temps plein (800 heures).

Exemple

À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018, une enseignante ou un enseignant à l'échelon 5 (voir l'échelle unique de traitement annuel à la page 20) ayant une tâche à 50 % pour toute l'année scolaire recevra approximativement 24 445 \$ (48 890 \$ × 50 %), puisqu'une augmentation salariale a lieu en cours d'année scolaire.

2. Enseignante ou enseignant à taux horaire

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



C. Au secteur de la formation professionnelle

1. Enseignante ou enseignant à temps partiel

Le traitement est calculé au prorata de la tâche éducative d'une personne à temps plein (720 heures).

Exemple

À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018, une enseignante ou un enseignant à l'échelon 5 (voir l'échelle unique de traitement annuel à la page 20) ayant une tâche à 50 % pour toute l'année scolaire recevra approximativement 24 445 \$ (48 890 \$ × 50 %), puisqu'une augmentation salariale a lieu en cours d'année scolaire.

2. Enseignante ou enseignant à taux horaire

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

V. Assurances

Êtes-vous couvert par le régime d'assurance et, si oui, 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 sous contrat à temps plein et à temps partiel ont droit aux protections suivantes :

- protections obligatoires en vertu du **régime d'assurance** :
 - assurance maladie⁹
(frais de médicaments prescrits, transport en ambulance, etc.);
 - assurance salaire longue durée¹⁰
(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. Pour plus de détails, vous pouvez consulter votre syndicat local ou la brochure *Votre régime d'assurance collective CSQ*.

Notez qu'il est important de manifester votre choix en termes d'assurance collective auprès de la commission scolaire lorsque vous devenez admissible. À défaut d'effectuer un choix, vous vous verrez imposer des protections qui ne correspondent peut-être pas à vos besoins.

- 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).

⁹ Possibilité d'exemption avec preuve d'assurance en vertu d'un autre régime collectif d'assurance comportant des prestations similaires.

¹⁰ Sauf quelques exceptions où le droit de renonciation est possible. Informez-vous auprès de votre syndicat.

Les jours de congé de maladie crédités au début de l'année de travail ou au début d'un contrat sont non cumulatifs, mais monnayables à la dernière journée de chaque année de travail lorsque non utilisés au cours de l'année. Les enseignantes et enseignants à temps plein ont droit à 6 jours de congé de maladie monnayables. Pour les enseignantes et enseignants à temps partiel, le nombre de jours de congé de maladie est proportionnel au pourcentage du contrat.

- Les enseignantes et enseignants à la leçon ont également droit à une portion de ces 6 jours de congé de maladie monnayables en fonction de leur pourcentage de contrat, et ce, pour un maximum de 2 jours par année scolaire.
- Enfin, toute enseignante ou tout enseignant a droit, dans le cas d'une première année de service, à un crédit total de 6 jours de congé de maladie non monnayables, qui ne sera octroyé qu'une seule fois par la commission scolaire.



VI. Droits parentaux

Quels sont vos droits au regard du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ?

L'ensemble des enseignantes et enseignants ont accès aux protections de la Loi sur les normes du travail (LNT) en lien avec les droits parentaux et aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), dans la mesure où les conditions d'admissibilité sont remplies.

Les enseignantes et enseignants qui détiennent un contrat à temps plein ou à temps partiel peuvent également bénéficier de certains droits prévus à la convention collective dans la section des droits parentaux.

Nous vous invitons à consulter le *Guide sur les droits parentaux et le RQAP*¹¹ produit par la CSQ.

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le RQAP 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 ou d'adoption 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 Québec¹².

Le revenu assurable maximal en 2018 est de 74 000 \$. Les parents doivent choisir entre le régime de base ou le régime particulier, ce qui implique certaines différences exposées dans le tableau de la page suivante.

¹¹ lafse.org/publications/publications-populaires.

¹² Pour les personnes résidant hors Québec, les prestations liées à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sont régies par le régime de l'assurance-emploi.

LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) EN UN COUP D'ŒIL

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen	Nombre de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen
Maternité (mère seulement)	18	70 %	15	75 %
Parentales (partageables)	7 → 70 % 25 → 55 % (7 + 25 = 32)		25	75 %
Paternité (père seulement)	5	70 %	3	75 %
Adoption (partageables)	12 → 70 % 25 → 55 % (12 + 25 = 37)		28	75 %

Note : Les 2 parents doivent opter pour le même régime (choix irréversible, sous réserve de motifs exceptionnels). Ce choix est exercé par le premier parent qui fait sa demande.

1. Congé de maternité

a) de 21 semaines¹³

L'enseignante à **temps plein ou à temps partiel** admissible au RQAP 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 versées par le RQAP. Durant ces 21 semaines, le revenu net de cette personne sera sensiblement égal à celui qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail.

b) de 18 semaines

Les enseignantes à **la leçon, à taux horaire ou en suppléance occasionnelle** ont droit à un congé de 18 semaines prévu à la Loi sur les normes du travail. Elles ont également droit aux prestations versées par le RQAP pendant 18 semaines (régime de base) ou 15 semaines (régime particulier)¹⁴.

¹³ Pour les enseignantes résidant hors Québec, le congé de maternité prévu à la convention collective est d'une durée de 20 semaines, et les prestations sont versées par le régime d'assurance-emploi.

¹⁴ Les enseignantes résidant hors Québec ont droit à 15 semaines de prestations versées par le régime d'assurance-emploi.

2. Congé de paternité ou d'adoption

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant à **temps plein ou à temps partiel** 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.

L'enseignant à **la leçon, à taux horaire ou en suppléance occasionnelle** a également droit à 5 jours à l'occasion de la naissance de son enfant, dont les 2 premiers sont rémunérés.

Il a également droit à un congé de paternité 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. L'enseignant à **temps plein ou à temps partiel admissible** au RQAP a droit, en vertu de la convention collective, à des indemnités complémentaires versées par la commission scolaire durant ces 5 semaines. L'enseignant à **la leçon, à taux horaire ou en suppléance occasionnelle** aura droit aux prestations versées par le RQAP durant ces 5 semaines.

Les mêmes dispositions s'appliquent à l'occasion de l'adoption d'un enfant, le 15^e jour et la 52^e semaine suivant plutôt l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

3. Congé parental

Toute enseignante ayant bénéficié d'un congé de maternité, tout enseignant ayant bénéficié d'un congé de paternité et toute enseignante ou tout enseignant 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 parentale¹⁵ pour congé parental.

¹⁵ D'assurance-emploi pour les personnes résidant hors Québec.



VII. Congés spéciaux

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

L'enseignante ou l'enseignant à **temps plein ou 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 local 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.

Il existe également des congés pour obligations familiales permettant à l'ensemble du personnel enseignant de s'absenter, sans traitement, jusqu'à 10 journées par année. Pour les enseignantes et enseignants à **temps plein ou à temps partiel**, les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle de congés de maladie, et ce, jusqu'à concurrence de 6 jours.

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.

VIII. 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 10,97% au 1^{er} janvier 2018 (avec une exemption annuelle de 13 975 \$).

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 40 ans. Autrement dit, le montant de la prestation versée à la retraite est basé sur la moyenne des cinq années où vous avez touché le meilleur salaire. Le maximum à recevoir est de 80% de cette moyenne (2% × 40 ans de service). Si vous travaillez 30 ans à temps complet, votre prestation sera fixée à environ 60% de cette moyenne (2% × 30 ans de service). Les années cotisées se calculent en années 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.

IX. Assurance-emploi

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

Peu importe le statut d'emploi occupé (à temps partiel, à la leçon, à taux horaire ou en suppléance occasionnelle), le nombre d'heures assurables accumulées 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 équivaut à 2 heures assurables aux fins de l'assurance-emploi (pour un maximum de 40 heures par semaine pour un contrat à 100 %).

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. Le nombre d'heures nécessaire varie selon les régions en fonction du taux régional de chômage. Ces taux sont mis à jour mensuellement, et vous pouvez les consulter en suivant le lien : srv129.services.gc.ca/rbin/fra/taux_act.aspx.

X. Quelques références aux clauses de la convention collective

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 2015-2020 (E1).

	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 ?

Communiquez avec 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-CSQ): lafse.org 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, toute personne salariée paie une cotisation. En vertu du même article (47.2), le syndicat doit représenter toute salariée ou tout salarié sans discrimination.

Soyez assuré que votre syndicat déploie tous les efforts possibles pour accroître 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 communiquer avec 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-CSQ en communiquant aux adresses suivantes :



Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)

320, rue Saint-Joseph Est
Bureau 100
Québec (Québec) G1K 9E7

Téléphone : 418 649-8888
Télécopie : 418 649-1914

Adresse Internet : lafse.org
Courriel : fse@fse.lacsq.org



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

ORGANISATION SYNDICALE

fse.lacsq.org

facebook.com/FSECSQ
twitter@FSECSQ

