



# **Document à l'intention des personnes à statut précaire**

**Secteur de la  
formation professionnelle**

**Édition 2019-2020**



# Table des matières

<b>Section 1 – Statuts d’emploi .....</b>	<b>1</b>
1.1 Quels sont les différents statuts d’emploi pour une enseignante ou un enseignant de la formation professionnelle ? .....	1
1.2 Qu’est-ce qui détermine si j’obtiens un contrat ou si j’enseigne à taux horaire ? .....	1
1.3 Quelles sont les principales différences entre être à taux horaire et être sous contrat à temps partiel ? .....	2
<b>Section 2 – Enseignante ou enseignant à taux horaire .....</b>	<b>3</b>
2.1 En plus des périodes d’enseignement, quelle est la tâche de l’enseignante ou de l’enseignant à taux horaire ? .....	3
2.2 Je remplace une personne absente pour plusieurs semaines et il y aura bientôt une [journée pédagogique, réunion, etc.]. Dois-je y assister ? .....	3
2.3 Quel est le taux horaire présentement en vigueur ? .....	3
2.4 On m’a appelé pour effectuer un remplacement le jour suivant. Le lendemain, je me présente au centre et la secrétaire m’informe qu’il y a eu une erreur et que l’on a plus besoin de moi. Ai-je quand même droit à une rémunération ? .....	4
2.5 Si le centre est fermé à cause d’une tempête de neige et que je devais faire des heures à taux horaire, celles-ci sont-elles rémunérées quand même ? .....	4
2.6 Ai-je le droit à l’indemnité de vacances ? .....	4
2.7 J’ai remplacé pendant une période où les élèves étaient évalués. Dois-je corriger l’examen ? .....	4
2.8 On m’a confié des heures à taux horaire étalées sur toute l’année scolaire. Si je tombe malade, ai-je droit à des congés de maladie ? Si ma maladie se prolonge, ai-je droit à l’assurance-salaire ? .....	5
2.9 Je viens d’apprendre que je suis enceinte et l’on m’a dit que je ne pourrai plus faire d’heures à taux horaire vu les risques reliés à ma spécialité. De plus, on m’a dit que je n’avais pas droit au retrait préventif puisque je n’ai pas de contrat ! Est-ce le cas ? .....	5
<b>Section 3 – Contrat à temps partiel .....</b>	<b>6</b>
3.1 Comment calcule-t-on le pourcentage d’un contrat à temps partiel ? .....	6
3.2 J’ai une pleine tâche pour toute l’année scolaire, donc j’ai un contrat à temps plein, non ? .....	6
3.3 Je suis sous contrat à temps partiel et l’on m’offre des heures d’enseignement de plus. Est-ce que ces heures s’ajoutent à mon contrat ? .....	6
3.4 En plus des périodes d’enseignement, quelle est la tâche de l’enseignante ou de l’enseignant à contrat à temps partiel ? .....	7
3.5 J’ai un contrat à temps partiel et il y aura bientôt une [journée pédagogique, réunion, etc.]. Dois-je y assister ? .....	7

3.6	J'ai un petit contrat à temps partiel de 10 % et ma direction veut quand même que j'assiste aux 10 rencontres collectives ! Est-ce qu'elle peut vraiment m'exiger cela ? .....	7
3.7	Comment l'enseignant sous contrat à temps partiel est-il rémunéré ? .....	8
3.8	Ai-je le droit à l'indemnité de vacances ? .....	8
3.9	Si les écoles sont fermées à cause d'une tempête de neige et que je suis sous contrat à temps partiel, suis-je rémunérée quand même ? .....	8
3.10	Si je tombe malade pendant que je suis sous contrat à temps partiel, ai-je droit à des congés de maladie ? .....	9
3.11	Si une absence pour maladie se prolonge pendant que j'ai un contrat à temps partiel, ai-je droit à l'assurance-salaire ? .....	9
3.12	J'aurais besoin de m'absenter du travail et je n'ai plus de congés de maladie. Puis-je demander un congé sans traitement ? .....	9
<b>Section 4 – Liste de rappel .....</b>		<b>10</b>
4.1	Quels sont les critères pour se voir inscrit sur la liste de rappel ? .....	10
4.2	Si je suis sur la liste de rappel, qu'est-ce qui doit m'être offert en priorité, au juste ? .....	10
4.3	Si je suis incapable de travailler parce que je suis en (invalidité, retrait préventif, congé de maternité, etc.), est-ce que la commission doit continuer de m'offrir les contrats et les heures dans le respect de mon rang sur la liste de priorité ? .....	10
4.4	Suis-je radié de la liste de priorité si je refuse des heures d'enseignement ? .....	10
<b>Section 5 – Voie de permanence .....</b>		<b>11</b>
5.1	Comment fait-on pour obtenir une voie de permanence ? .....	11
5.2	Est-ce que la retraite donnant une voie de permanence doit être dans ma spécialité ? .....	11
5.3	J'ai une pleine tâche pour toute l'année scolaire donc j'ai un contrat à temps plein, non ? .....	11
5.4	Combien de temps vais-je être « en voie de » avant d'obtenir ma permanence ? .....	11
5.5	Est-ce que les trois contrats menant à une permanence doivent être consécutifs ? .....	11
5.6	Est-ce que le fait d'être en voie de permanence, mais pas encore permanent, a un impact sur notre statut d'emploi et nos conditions de travail ? .....	12
<b>Section 6 – Retrait préventif .....</b>		<b>13</b>
6.1	Je viens d'apprendre que je suis enceinte et j'enseigne en formation professionnelle. Comment dois-je faire pour savoir si je dois être retirée ? .....	13
6.2	Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus faire d'heures à taux horaire vu les risques reliés à ma spécialité. De plus, on m'a dit que je n'avais pas droit au retrait préventif puisque je n'ai pas de contrat ! Est-ce le cas ? .....	13
6.3	Combien d'argent est-ce que je recevrai pendant mon retrait préventif ? .....	13

<b>Section 7 – Droits parentaux .....</b>	<b>14</b>
7.1 Comment fonctionnent les congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption ? .....	14
7.2 Combien d'argent est-ce que je recevrai pendant mon congé ?.....	14
7.3 Quelle est la différence sur les prestations des congés de maternité « court » et « long » ?.....	14
7.4 J'ai informé la commission que j'allais prendre un congé (de maternité, de paternité, parental ou d'adoption) et elle m'a donné toutes les informations dont j'ai besoin !.....	14
<b>Section 8 – Assurance-emploi.....</b>	<b>15</b>
8.1 Est-ce que j'aurai droit à des prestations d'assurance-emploi cet été ?.....	15
8.2 Est-ce vrai que chaque heure d'enseignement compte pour deux (2) heures de travail ? .....	15
8.3 Comment se calculent les prestations d'assurance-emploi ?.....	15
8.4 À combien de semaines de prestations d'assurance-emploi aurai-je droit ?.....	15
8.5 Est-ce que je peux travailler tout en touchant des prestations d'assurance-emploi ? .16	
8.6 Je fais des heures à taux horaire pendant que je reçois des prestations d'assurance-emploi, mais on me paie toujours plusieurs semaines après avoir fait mes heures à taux horaire. Comment dois-je remplir ma déclaration de revenus ? .....	16
8.7 Je suis sous contrat à temps partiel et ma paie (pour les heures sous contrat) est toujours la même, mais je ne suis pas certaine ou certain de quel montant déclarer. Est-ce le total brut, le taux à l'unité multiplié par le nombre d'unités, le taux 1/200 <sup>e</sup> multiplié par le nombre de jours de la semaine, ou le total net ? .....	17
<b>Section 9 – Relevé de salaire .....</b>	<b>18</b>
9.01 J'ai de la difficulté à comprendre mon talon de paie !.....	18
9.2 Est-ce que je peux trouver mon échelon de salaire sur mon talon de paie ?.....	18
9.3 Pourquoi mon taux à la journée (B) est plus bas que mon taux de salaire régulier (A) ? .....	18
9.4 Est-ce que les unités (C) sont des journées, des périodes ou des heures ?.....	18
9.5 J'ai trouvé mon solde maladie (G), mais il y a d'autres données en lien avec mes congés de maladie plus bas (H). Combien de journées de congé de maladie me reste-t-il au juste ? .....	19
<b>Différents contacts utiles .....</b>	<b>22</b>



## Section 1 – Statuts d’emploi

### 1.1 Quels sont les différents statuts d’emploi pour une enseignante ou un enseignant de la formation professionnelle ?

En formation professionnelle (et à l’éducation des adultes), une enseignante ou un enseignant peut avoir l’un des trois statuts d’emploi suivants :

- Enseignante ou enseignant à taux horaire;
- Enseignante ou enseignant à temps partiel;
- Enseignante ou enseignant à temps plein.

### 1.2 Qu’est-ce qui détermine si j’obtiens un contrat ou si j’enseigne à taux horaire ?

Lorsque vous êtes engagé pour enseigner pour moins de 216 heures, vous enseignez à taux horaire. Vous demeurerez à taux horaire tant qu’on ne vous offrira pas assez d’heures pour qu’il vous reste au moins 216 heures à enseigner, ou tant que vous n’aurez pas enseigné pendant 216 heures au cours de la même année scolaire ET qu’il vous en restera au moins 25 après l’atteinte de ces 216 heures. Si l’on vous offre plus de 216 heures, ou qu’il vous en reste au moins 25 après avoir enseigné 216 heures, vous obtiendrez un contrat à temps partiel.<sup>1</sup>

Par exemple, une enseignante se voit confier 150 heures d’enseignement en début d’année scolaire. Elle enseigne donc à taux horaire. En novembre, elle a enseigné 50 heures, et on lui offre 100 heures de plus qui débiteront après le congé des fêtes. À ce moment, il lui reste donc 200 heures à enseigner, soit moins de 216, et elle n’obtient toujours pas de contrat (elle en aurait obtenu un si on lui avait alors offert 16 heures de plus). Cependant, en février, elle atteint les 216 heures enseignées. Il lui en reste 34 à faire, et puisqu’il s’agit d’au moins 25 heures, elle obtient un contrat à temps partiel pour ces 34 heures d’enseignement.

Notez également que même si vous avez un contrat, vous pouvez également enseigner à taux horaire si vous effectuez un remplacement de moins de 12 heures consécutives pendant que vous êtes sous contrat. Ces heures sont également rémunérées à taux horaire et ne sont pas ajoutées à votre contrat.<sup>2</sup> Si l’on vous confie plus de 12 heures de remplacement, ou que l’on vous ajoute de nouvelles heures qui ne sont pas un remplacement, celles-ci s’ajouteront à votre contrat.

---

<sup>1</sup> 13-7.08

<sup>2</sup> 13-7.08 (note au bas de la page)

### 1.3 Quelles sont les principales différences entre être à taux horaire et être sous contrat à temps partiel ?

Chacun de ces deux statuts d'emploi sera détaillé dans sa section respective de ce document, mais le tableau suivant illustre certaines des différences les plus importantes.

	Suppléant(e)	À temps partiel
<b>Tâche *</b>	Périodes de cours Surveillance de l'accueil et des déplacements	Totalité de la tâche, au prorata du % du contrat
<b>Journées pédagogiques</b>	Non *	Oui (au prorata du %)
<b>Rémunération</b>	Selon un taux horaire (13-2.02)	Selon l'échelon salarial, au prorata du % (6-5.03 et 13-8.07)
<b>Indemnité de vacances (4 % ou 6 %)</b>	Oui	Non
<b>Ancienneté</b>	Non	Oui
<b>Expérience</b>	Oui	Oui
<b>Congés de maladie</b>	Non	Oui
<b>Congés spéciaux</b>	Non	Oui
<b>Assurances collectives</b>	Non	Oui

\* Notez qu'il est toujours possible de convenir de temps de travail additionnel avec votre direction. Ce temps doit être rémunéré et ajouté à votre contrat, le cas échéant.



## Section 2 – Enseignante ou enseignant à taux horaire

### 2.1 En plus des périodes d'enseignement, quelle est la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant à taux horaire ?

Généralement, une enseignante ou un enseignant à taux horaire n'est engagé que pour remplacer une enseignante ou un enseignant absent lors de ses périodes d'enseignement.

Par contre, s'il s'agit de suppléances effectuées dans le cadre d'un remplacement de plusieurs jours consécutifs, la personne suppléante est également tenue d'effectuer toute tâche de préparation et de correction raisonnablement reliée aux périodes de cours du remplacement.

Aussi, la direction peut vous demander de remplacer l'enseignante ou l'enseignant absent pour toute autre tâche à son horaire au moment de son absence, comme une récupération, une activité étudiante ou même une rencontre de comité. Cela dit, puisque tout le temps de travail de la personne à taux horaire doit être rémunéré, notez que la direction ne vous demandera normalement pas d'effectuer une tâche à moins que ce soit absolument nécessaire de remplacer l'enseignante ou l'enseignant absent.

### 2.2 Je remplace une personne absente pour plusieurs semaines et il y aura bientôt une [journée pédagogique, réunion, etc.]. Dois-je y assister ?

Tant que vous n'êtes pas sous contrat, vous n'êtes pas tenu de participer à ce genre de tâche.

Cependant, la direction pourrait vous demander de le faire ou, si vous croyez qu'il serait pertinent que vous y participiez, vous pouvez vous entendre avec votre direction pour le faire. Dans ce cas, ce temps de travail supplémentaire doit vous être rémunéré en tant qu'enseignante ou enseignant à taux horaire. Il est également possible que vous deviez remplir un autre formulaire pour déclarer ces heures de travail, selon le cas.

### 2.3 Quel est le taux horaire présentement en vigueur ?

Les taux horaires suivants s'appliquent en formation professionnelle et à l'éducation des adultes :

	Du 1 <sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020
Taux horaire	55,38 \$

Enfin, on ajoute une indemnité de vacances en lien avec la rémunération à taux horaire. Consultez la question **2.6 - Ai-je droit à l'indemnité de vacances ?** pour plus de détails.

**2.4 On m'a appelé pour effectuer un remplacement le jour suivant. Le lendemain, je me présente au centre et la secrétaire m'informe qu'il y a eu une erreur et que l'on a plus besoin de moi. Ai-je quand même droit à une rémunération ?**

Si l'employeur ne vous a pas avisé au moins le jour précédent que vos heures de travail étaient annulées, la commission doit vous rémunérer trois heures de travail.<sup>3</sup> Notez qu'il vous faudra remplir le formulaire habituel pour déclarer ces heures de travail.

**2.5 Si le centre est fermé à cause d'une tempête de neige et que je devais faire des heures à taux horaire, celles-ci sont-elles rémunérées quand même ?**

Non.<sup>4</sup>

**2.6 Ai-je le droit à l'indemnité de vacances ?**

Oui. La rémunération au taux horaire donne droit à une rémunération additionnelle communément appelée « indemnité de vacances » ou « paie de vacances » ou, tout simplement, « le 4 % ». En effet, on ajoute un montant correspondant à 4 % de cette rémunération sur chacune de vos paies. De plus, si votre nom est inscrit sur la liste de rappel depuis au moins 3 années, cette indemnité est bonifiée à 6 %.

**2.7 J'ai remplacé pendant une période où les élèves étaient évalués. Dois-je corriger l'examen ?**

À moins qu'il s'agisse d'un remplacement de plusieurs jours consécutifs, non. L'évaluation et la correction des examens sont la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant remplacé.

Cela dit, en particulier dans le cas d'une absence prolongée, il est possible que la direction vous demande de corriger une ou plusieurs évaluations, ou même de participer à la gestion des résultats de manière informatique comme l'aurait fait l'enseignante ou l'enseignant absent.

Dans ce cas, le temps de travail nécessaire à l'accomplissement de ces tâches doit être convenu avec la direction et vous êtes rémunéré à taux horaire. Il est également possible que vous deviez remplir un autre formulaire pour déclarer ce temps de travail supplémentaire, selon le cas.

Notez que ces situations peuvent parfois placer la personne suppléante dans une position délicate face à sa direction ou même face à l'enseignante ou l'enseignant remplacé. En cas de doute sur vos droits et vos responsabilités à ce sujet, n'hésitez pas à **contacter votre syndicat**.

---

<sup>3</sup> Loi sur les normes du travail, articles 57 et 58

<sup>4</sup> 5-11.01 et 5-11.08 A)

**2.8 On m'a confié des heures à taux horaire étalées sur toute l'année scolaire. Si je tombe malade, ai-je droit à des congés de maladie ? Si ma maladie se prolonge, ai-je droit à l'assurance-salaire ?**

Malheureusement, tant que vous n'êtes pas sous contrat, nous n'avez droit ni aux congés de maladie, ni à l'assurance-salaire. De telles absences seront alors sans salaire et requièrent techniquement la permission de l'employeur. Bien que cela ne devrait être qu'une formalité, il se peut qu'un certificat médical attestant de votre maladie vous soit demandé.

De plus, tant qu'il n'y a pas de contrat, si votre absence devait se prolonger, il est possible que l'employeur attribue vos heures à une autre personne. Si vous vous retrouvez dans une telle situation, nous vous invitons fortement à **contacter votre syndicat**.

**2.9 Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus faire d'heures à taux horaire vu les risques reliés à ma spécialité. De plus, on m'a dit que je n'avais pas droit au retrait préventif puisque je n'ai pas de contrat ! Est-ce le cas ?**

Non, plus maintenant. Le 1<sup>er</sup> mai 2014, la Cour suprême du Canada a donné raison à un syndicat de l'enseignement (Syndicat de Champlain) et à la FSE en confirmant le droit au retrait préventif pour les suppléantes occasionnelles. Donc, bien qu'il est possible qu'une suppléante enceinte ne puisse plus faire d'heures d'enseignement à taux horaire, elle aura quand même droit à un revenu de la CSST basé sur ses 52 dernières semaines de revenu. Ceci dit, ses revenus pour les trois premières semaines du retrait dépendront du nombre d'heures qu'elle devait faire au cours de ces semaines.

Si vous vous retrouvez dans cette situation, nous vous invitons **à contacter votre syndicat**. Vous pouvez également trouver plus de réponses aux questions sur le sujet dans la **Section 6 – Retrait préventif** de ce document.

## Section 3 – Contrat à temps partiel

### 3.1 Comment calcule-t-on le pourcentage d'un contrat à temps partiel ?

Ce pourcentage est établi en fonction du nombre d'heures d'enseignement prévu par rapport au nombre d'heures d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein pour la durée du contrat.

Pour faire le calcul vous-même, notez qu'une tâche d'enseignement à temps plein (pour le personnel enseignant non régulier) est de 680 heures d'enseignement réparties sur 180 jours de classe, soit une moyenne de 3,78 heures d'enseignement par jour. Vous pouvez faire le comparatif avec le nombre d'heures d'enseignement ainsi que le nombre de jours de classe compris dans le contrat pour obtenir le pourcentage du contrat.

Par exemple, on vous offre 150 heures d'enseignement à faire en 3 mois comprenant 60 jours de classe. Cela fait une moyenne de 2,5 heures par jour. Cela correspond donc à un contrat de (2,5 heures / 3,78 heures) 66,1 %.

### 3.2 J'ai une pleine tâche pour toute l'année scolaire, donc j'ai un contrat à temps plein, non ?

Pas nécessairement. Au sens de notre convention, il est possible d'avoir une tâche à 100 % mais que celle-ci soit tout de même considérée comme un contrat à temps partiel. Seule une pleine tâche d'enseignement sur un poste régulier (en voie de permanence) donne un contrat à temps plein.

### 3.3 Je suis sous contrat à temps partiel et l'on m'offre des heures d'enseignement de plus. Est-ce que ces heures s'ajoutent à mon contrat ?

Cela dépend si ces heures sont en remplacement d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant sous contrat à temps partiel ou à temps plein.

Si oui, dès qu'il s'agit d'un remplacement de plus de 12 heures consécutives d'absence de la même enseignante ou du même enseignant, ces heures sont ajoutées au contrat. S'il s'agit de 12 heures ou moins de remplacement, celles-ci sont payées à taux horaire.<sup>5</sup>

Si non, toutes les heures qui ne sont pas en lien avec un remplacement sont ajoutées au contrat à condition qu'il s'agisse d'heures d'enseignement menant à l'obtention d'un DEP ou d'une ASP ou que ces heures soient financées par le ministère.<sup>6</sup> En cas de doute sur la nature des heures que l'on vous a offert, **contactez votre syndicat** et nous procéderons aux vérifications nécessaires.

---

<sup>5</sup> 11-7.08 (note au bas de la page)

<sup>6</sup> 11-7.09

**3.4 En plus des périodes d'enseignement, quelle est la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant à contrat à temps partiel ?**

Exactement la même tâche qu'une enseignante ou qu'un enseignant à temps plein, mais au prorata du pourcentage de votre contrat.

**3.5 J'ai un contrat à temps partiel et il y aura bientôt une [journée pédagogique, réunion, etc.]. Dois-je y assister ?**

Oui, mais à condition que ces tâches soient réalisées au prorata du pourcentage de votre contrat dans l'école.

Par exemple, une enseignante ayant un contrat à 40 % doit faire 8 des 20 journées pédagogiques prévues dans une année scolaire. Tant que sa direction ne l'assigne pas à plus de 8 journées pédagogiques, elle doit participer à ces journées.

**3.6 J'ai un petit contrat à temps partiel de 10 % et ma direction veut quand même que j'assiste aux 10 rencontres collectives ! Est-ce qu'elle peut vraiment m'exiger cela ?**

Nous sommes en attente d'un arbitrage sur la question, mais en attendant, c'est effectivement la position de la Commission scolaire des Appalaches. Celle-ci maintient que tant qu'elle compense le temps de toutes ces rencontres par une diminution équivalente du temps de TNP dans votre contrat, la direction peut vous assigner aux 10 rencontres collectives. Nous croyons plutôt que ces rencontres doivent être également effectuées au prorata du contrat, mais en attendant l'arbitrage de la question, vous devez vous conformer aux consignes de votre employeur.

### 3.7 Comment l'enseignant sous contrat à temps partiel est-il rémunéré ?

Un enseignant sous contrat à temps partiel est rémunéré selon son échelon salarial, mais au prorata du pourcentage de son contrat.

Le tableau suivant vous donne le salaire auquel vous aurez droit si vous détenez un contrat à temps partiel.<sup>7</sup> Ce salaire correspond à un contrat à 100 %.

Échelons	À partir du 1 <sup>er</sup> avril 2019
1	42 431 \$
2	44 235 \$
3	46 115 \$
4	48 074 \$
5	50 118 \$
6	52 248 \$
7	54 468 \$
8	56 783 \$
9	59 196 \$
10	61 712 \$
11	64 335 \$
12	67 069 \$
13	69 920 \$
14	72 891 \$
15	75 989 \$
16	79 218 \$
17	82 585 \$

### 3.8 Ai-je le droit à l'indemnité de vacances ?

Non. La rémunération additionnelle communément appelée « indemnité de vacances » ou « paie de vacances » ou, tout simplement, « le 4 % » est déjà intégrée aux salaires prévus à l'échelle salariale du personnel enseignant.<sup>8</sup> Notez cependant que si vous effectuez des heures à taux horaire pendant que vous êtes sous contrat, l'indemnité de vacances en lien avec ces suppléances vous sera quand même versée.

### 3.9 Si les écoles sont fermées à cause d'une tempête de neige et que je suis sous contrat à temps partiel, suis-je rémunérée quand même ?

Oui. Notez que vous n'avez donc pas à déplacer ou reprendre le temps prévu à votre horaire.

---

<sup>7</sup> 6-5.03

<sup>8</sup> 6-5.01

**3.10 Si je tombe malade pendant que je suis sous contrat à temps partiel, ai-je droit à des congés de maladie ?**

Oui, vous avez droit à une proportion de 6 jours de congés de maladie équivalente au pourcentage de tâche sous contrat.<sup>9</sup>

**3.11 Si une absence pour maladie se prolonge pendant que j'ai un contrat à temps partiel, ai-je droit à l'assurance-salaire ?**

Oui, tant que votre contrat se poursuit. Notez que puisqu'il s'agit d'une assurance-salaire, vous ne touchez des indemnités que pour remplacer le salaire découlant de votre contrat. S'il prend fin, vos indemnités aussi (puisque vous n'auriez plus de salaire provenant d'un contrat).

**3.12 J'aurais besoin de m'absenter du travail et je n'ai plus de congés de maladie. Puis-je demander un congé sans traitement ?**

Non. Malheureusement, à la Commission scolaire des Appalaches, seul le personnel régulier peut demander un congé sans traitement.

Ceci dit, selon le motif du congé demandé, il est possible de vous entendre avec votre direction et la commission pour obtenir une réduction de tâche qui s'apparente à un congé sans traitement, mais qui ne vous confère aucun des avantages de ce type de congé (maintien de l'ancienneté, service pour votre régime de retraite, etc.). Nous vous invitons à **contacter votre syndicat** si vous devez vous absenter du travail dans ce genre de situation.

---

<sup>9</sup> 5-10.38

## Section 4 – Liste de rappel

### 4.1 Quels sont les critères pour se voir inscrit sur la liste de rappel ?

Soit avoir enseigné au moins 360 heures au cours de la dernière année scolaire OU avoir enseigné au moins 180 heures au cours de chacune des deux dernières années scolaires. De plus, vous devrez également être légalement qualifié pour enseigner et vous devrez avoir répondu de manière satisfaisante aux critères d'évaluation de rendement du personnel enseignant par la direction du centre.<sup>10</sup>

### 4.2 Si je suis sur la liste de rappel, qu'est-ce qui doit m'être offert en priorité, au juste ?

Toutes les heures disponibles (à contrat ou non) dans la ou les spécialités pour laquelle ou lesquelles vous avez une capacité reconnue (au sens de la convention) d'enseigner.<sup>11</sup>

### 4.3 Si je suis incapable de travailler parce que je suis en (invalidité, retrait préventif, congé de maternité, etc.), est-ce que la commission doit continuer de m'offrir les contrats et les heures dans le respect de mon rang sur la liste de priorité ?

Oui, mais remarquez que les heures qui ne sont pas en lien avec un contrat n'offrent normalement pas d'avantage pendant que l'on est en invalidité. Ceci dit, si l'on oublie de vous offrir des heures et que vous l'apprenez, **contactez rapidement votre syndicat.**

### 4.4 Suis-je radié de la liste de priorité si je refuse des heures d'enseignement ?

Non, mais il est possible d'être radié si l'on en refuse trop sans en accepter assez. Le mécanisme est le suivant :

- 1- Si vous avez accepté au moins 270 heures d'enseignement au cours de l'année scolaire, vous ne pouvez pas être radié de la liste, même si vous en refusez des centaines d'autres.<sup>10</sup>
- 2- Si vous n'avez pas accepté au moins 270 heures d'enseignement au cours de l'année scolaire, vous ne devez pas en avoir refusé au moins 270 heures. Sinon, vous serez radié de la liste à la fin de l'année scolaire.<sup>12</sup> Notez que vous ne pouvez pas refuser des heures qui n'existent pas et qu'on ne vous offre pas.

Ceci dit, différents motifs peuvent vous permettre d'éviter la radiation de la liste de rappel, comme une maladie prolongée d'un proche ou un retour aux études, ou tout autre motif sur lequel la commission et le syndicat s'entendent.<sup>13</sup> Si vous vous retrouvez dans une situation où vous pourriez être radié de la liste, nous vous encourageons fortement à **contacter votre syndicat.**

---

<sup>10</sup> 11-2.04.03

<sup>11</sup> 11-2.04.15 B)

<sup>12</sup> 11-2.04.25

<sup>13</sup> 11-2.04.26



## Section 5 – Voie de permanence

### 5.1 Comment fait-on pour obtenir une voie de permanence ?

En formation professionnelle, il est normalement possible d'obtenir une voie de permanence seulement lors du départ à la retraite d'une ou d'un collègue. Lorsque cela se produit, la commission décide de la spécialité dans laquelle le poste régulier nouvellement libéré est maintenu. Évidemment, il faut qu'une tâche pleine de 635 heures d'enseignement soit disponible dans une sous-spécialité donnée pour créer un poste régulier donnant une voie de permanence.

### 5.2 Est-ce que la retraite donnant une voie de permanence doit être dans ma spécialité ?

Non. Bien qu'il soit plus commun qu'un poste régulier soit maintenu dans la spécialité où se prend une retraite, dans certains cas la commission peut déplacer un poste nouvellement libéré vers une autre spécialité. Ces situations sont souvent assez complexes alors si, au moment d'une retraite, vous croyez qu'un poste régulier devrait être maintenu ou déplacé dans une spécialité plutôt qu'une autre, n'hésitez pas à **contacter votre syndicat**.

### 5.3 J'ai une pleine tâche pour toute l'année scolaire donc j'ai un contrat à temps plein, non ?

Pas nécessairement. Au sens de notre convention, il est possible d'avoir une tâche à 100 % mais que celle-ci soit tout de même considérée comme un contrat à temps partiel. Seule une pleine tâche d'enseignement sur un poste régulier donne un contrat à temps plein.

### 5.4 Combien de temps vais-je être « en voie de » avant d'obtenir ma permanence ?

Il faut obtenir trois contrats à temps plein pour obtenir sa permanence. Étant donné qu'un contrat à temps plein dure 200 jours de travail, on obtient officiellement sa permanence au 401<sup>e</sup> jour de travail sous contrat à temps plein. Ceci dit, dans les faits, lorsque vous obtenez votre 3<sup>e</sup> contrat à temps plein au moment de l'affectation, on considère que vous avez en pratique obtenu votre permanence.

### 5.5 Est-ce que les trois contrats menant à une permanence doivent être consécutifs ?

Pas nécessairement, mais si vous êtes en voie de permanence et que vous n'obtenez pas de contrat à temps plein lors d'une affectation, vous devrez en obtenir un au cours des trois années suivantes pour poursuivre votre voie de permanence. Sinon, vous devrez reprendre votre voie de permanence du début lorsque vous obtiendrez un nouveau contrat à temps plein.

**5.6 Est-ce que le fait d'être en voie de permanence, mais pas encore permanent, a un impact sur notre statut d'emploi et nos conditions de travail ?**

Oui ! Dès que vous obtenez une voie de permanence, vous êtes considéré comme une enseignante régulière ou un enseignant régulier et vous bénéficiez de tous les droits et avantages du personnel enseignant permanent (tâche de 635 heures d'enseignement, enseignement correctif, demande de congé sans traitement, congés spéciaux, versement du salaire sur 26 paies, etc.). La seule différence est que puisque vous n'avez toujours pas la permanence elle-même, la commission n'a pas l'obligation de maintenir votre emploi ou de vous en trouver un autre s'ils n'ont pas de contrat à temps plein à vous offrir lors de l'affectation. Dans ce cas, vous devenez alors non rengagé et perdez votre statut régulier.

## Section 6 – Retrait préventif

### 6.1 Je viens d'apprendre que je suis enceinte et j'enseigne en formation professionnelle. Comment dois-je faire pour savoir si je dois être retirée ?

C'est votre médecin qui pourra vous prescrire les examens nécessaires et qui vous donnera les formulaires à transmettre à la CNESST afin de vérifier si vous devriez être retirée de votre travail. Ceci dit, nous vous invitons également à contacter les ressources humaines de la CSA (Mme Lucie Laroche, poste 1339) dès que possible puisque, en particulier lorsque votre immunité à certaines maladies n'est pas établie. Il est possible que vous soyez retirée préventivement en attendant les résultats de vos examens médicaux.

### 6.2 Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus faire d'heures à taux horaire vu les risques reliés à ma spécialité. De plus, on m'a dit que je n'avais pas droit au retrait préventif puisque je n'ai pas de contrat ! Est-ce le cas ?

Non, plus maintenant. Le 1<sup>er</sup> mai 2014, la Cour suprême du Canada a donné raison à un syndicat de l'enseignement (Syndicat de Champlain) et à la FSE en confirmant le droit au retrait préventif pour les suppléantes occasionnelles. Donc, bien qu'il est possible qu'une suppléante enceinte ne puisse plus faire d'heures d'enseignement à taux horaire, elle aura quand même droit à un revenu de la CSST basé sur ses 52 dernières semaines de revenu. Ceci dit, ses revenus pour les trois premières semaines du retrait dépendront du nombre d'heures qu'elle devait faire au cours de ces semaines.

Si vous vous retrouvez dans cette situation, nous vous invitons à **contacter votre syndicat**.

### 6.3 Combien d'argent est-ce que je recevrai pendant mon retrait préventif ?

Pendant les 5 premiers jours ouvrables du retrait, vous recevrez 100 % du salaire que vous auriez gagné si vous étiez demeuré au travail, que ce salaire provienne d'un contrat ou d'heures à taux horaire prévues pendant cette période. Pour les 14 jours suivants (dont, normalement, 10 jours ouvrables), le même principe s'applique, mais à 90 % du salaire que vous auriez gagné. Par la suite, la CNESST vous versera des indemnités de remplacement de revenu équivalentes au meilleur des deux calculs suivants :

- Soit 90 % du salaire hebdomadaire moyen que vous auriez gagné sous contrat pendant toute la période prévue du retrait préventif;
- Soit 90 % de la moyenne hebdomadaire de tous les revenus que vous avez touchés au cours des 52 dernières semaines (même ceux de l'assurance-emploi);

Notez qu'à moins d'avoir un contrat relativement important couvrant toute la durée du retrait préventif, les indemnités sont généralement basées sur la moyenne des revenus des 52 dernières semaines. Si vous trouvez que le montant de vos indemnités n'est pas celui auquel vous vous croyez en droit de recevoir, n'hésitez pas à **contacter votre syndicat**.

## Section 7 – Droits parentaux

### 7.1 Comment fonctionnent les congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption ?

Le choix des modalités de tels congés dépend beaucoup de la situation personnelle de chaque personne, au point où il est impossible de résumer tous les scénarios possibles dans un document comme celui-ci.

Lorsque vous apprenez que vous êtes enceinte ou votre conjointe, ou si vous prévoyez faire l'adoption d'un enfant, nous vous invitons fortement à **contacter votre syndicat** et prendre rendez-vous pour préparer votre demande de congé et profiter de tous les avantages auxquels vous avez droit tout en minimisant les impacts financiers et professionnels de tels congés.

### 7.2 Combien d'argent est-ce que je recevrai pendant mon congé ?

Le mécanisme pour faire ce calcul peut être assez complexe, mais généralement, vos prestations seront basées sur la moyenne de vos revenus assurables des 26 dernières semaines précédant le début de votre congé. Cela exclut les semaines avec seulement des revenus d'assurance ou des indemnités de remplacement de revenu (assurance-emploi, retrait préventif, etc.). Cela dit, en particulier pour le personnel non régulier, c'est souvent plus compliqué que cela, et vous avez parfois différentes options permettant d'aller chercher un maximum de revenu. Nous vous invitons fortement à **contacter votre syndicat** pour bien planifier votre demande de congé.

### 7.3 Quelle est la différence sur les prestations des congés de maternité « court » et « long » ?

Il y a en effet deux durées de congé différentes pour le congé de maternité, et bien sûr, le congé plus court est associé à des prestations plus élevées que le congé plus long.

Le congé « long » est un congé de 50 semaines. Les 25 premières semaines sont rémunérées à 70 % de la moyenne de vos revenus et les 25 dernières le sont à 55 %.

Le congé « court » est un congé de 40 semaines, mais toutes ces semaines sont rémunérées à 75 % de la moyenne de vos revenus.

Ceci dit, si vous êtes sous contrat pendant votre congé de maternité (soit les 21 premières semaines de l'un ou l'autre de ces congés), la commission pourrait vous verser une indemnité additionnelle pendant ce congé.

Bref, ce calcul peut être assez complexe, et selon votre situation, le congé court n'est pas nécessairement plus payant que l'autre, en fin de compte. **Contactez votre syndicat** avant de choisir l'un ou l'autre de ces congés.

### 7.4 J'ai informé la commission que j'allais prendre un congé (de maternité, de paternité, parental ou d'adoption) et elle m'a donné toutes les informations dont j'ai besoin !

Tant mieux, mais **contactez votre syndicat** 😊 (juste au cas).

## Section 8 – Assurance-emploi

### 8.1 Est-ce que j'aurai droit à des prestations d'assurance-emploi cet été ?

Cela dépendra du nombre d'heures de travail que vous aurez fait pendant l'année, et ce nombre lui-même dépendra du taux de chômage de la région dans laquelle vous demeurez au moment de faire votre demande. Ce nombre d'heures est mis à jour régulièrement et disponible en ligne sur le site web de Service Canada à l'adresse suivante :

[http://srv129.services.gc.ca/rbin/fra/taux\\_act.aspx](http://srv129.services.gc.ca/rbin/fra/taux_act.aspx)

Notez que bien que la commission scolaire se situe dans la région 17 (Centre du Québec), vous devez utiliser le taux de la région où vous demeurez.

### 8.2 Est-ce vrai que chaque heure d'enseignement compte pour deux (2) heures de travail ?

Oui. Lorsque vous déclarez vos heures de travail à l'assurance-emploi, chaque heure d'enseignement, qu'il s'agisse de suppléance ou d'heures sous contrat, compte pour 2 heures de travail. Donc, si vous devez avoir travaillé 700 heures pour vous qualifier pour l'assurance-emploi, vous devrez en fait avoir enseigné pendant 350 heures.

Ce calcul s'explique par le fait que la majorité du personnel enseignant à temps plein enseigne environ 20 heures par semaine et est réputé travailler à temps plein (40 heures par semaine). C'est donc une façon plus simple de compter les heures de travail que d'additionner toutes les composantes de la tâche et tenter de comptabiliser le temps de travail réalisé en dehors de l'horaire normal de travail.

### 8.3 Comment se calculent les prestations d'assurance-emploi ?

Actuellement, les prestations d'assurance-emploi se basent sur la moyenne hebdomadaire des 14 à 22 meilleures semaines de revenu que vous avez obtenu au cours des 52 semaines précédant votre demande d'assurance-emploi. Le nombre exact de semaines utilisées pour le calcul dépend du taux de chômage de la région où vous demeurez. Si le taux de chômage est de 6 % ou moins, vos prestations se baseront sur les 22 meilleures semaines de revenu, mais ce nombre est réduit d'une semaine pour chaque point de pourcentage de chômage de plus (21 semaines de 6,1 % à 7 % de chômage, 20 semaines de 7,1 % à 8 %, etc.).

Chaque semaine, vous recevrez 55 % de cette moyenne hebdomadaire, jusqu'à concurrence d'un maximum de 562 \$ par semaine (en 2019).

### 8.4 À combien de semaines de prestations d'assurance-emploi aurai-je droit ?

Le nombre varie de 14 à 45 semaines, et il dépend du taux de chômage de la région où vous résidez et du nombre d'heures travaillées au cours des 52 semaines précédant votre demande d'assurance-emploi. Plus le taux de chômage et le nombre d'heures travaillées sont élevés, plus le nombre de semaines de prestations l'est aussi. Pour plus d'informations sur ce calcul, **contactez votre syndicat** ou Service Canada.

## 8.5 Est-ce que je peux travailler tout en touchant des prestations d'assurance-emploi ?

Oui, mais vous devrez déclarer vos revenus à l'assurance-emploi et cela entraînera probablement une réduction de vos prestations. Présentement, selon vos revenus, il y a deux méthodes différentes qui peuvent être utilisées pour calculer cette réduction. Les voici :

1. Vous pouvez gagner 50 \$ ou 25 % de vos prestations chaque semaine sans qu'elles soient réduites, mais chaque dollar gagné au-delà de ces seuils est déduit de vos prestations.

OU

2. Pour chaque dollar de revenu gagné, vos prestations sont réduites de 0,50 \$. Cependant, si votre revenu d'une semaine donnée dépasse 90 % du revenu hebdomadaire moyen utilisé pour calculer vos prestations, chaque dollar gagné au-dessus de ce seuil est déduit en entier.

Par exemple, une enseignante recevant 400 \$ de prestations d'assurance-emploi par semaine fait six heures de remplacement, ce qui lui rapporte environ 345 \$ (6 x 55,38 \$ + 4 % d'indemnité de vacances).

Avec la méthode 1, on déduirait 245 \$ (400 \$ x 25 % = 100 \$; 345 \$ - 100 \$ = 245 \$) de ses prestations. Cela lui laisserait 155 \$ de prestations et un revenu total de 500 \$.

Avec la méthode 2, on déduirait 172,50 \$ (345 \$ x 0,50 \$ = 172,50 \$) de ses prestations. Cela lui laisserait 227,50 \$ de prestations et un revenu total de 572,50 \$.

Bien que la 2<sup>e</sup> méthode soit généralement celle qui est la plus utilisée, si vos revenus sont beaucoup plus bas que vos prestations, vous pouvez contacter Service Canada pour vous assurer qu'ils utilisent la première méthode de calcul. Cette modification peut même être rétroactive.

## 8.6 Je fais des heures à taux horaire pendant que je reçois des prestations d'assurance-emploi, mais on me paie toujours plusieurs semaines après avoir fait mes heures à taux horaire. Comment dois-je remplir ma déclaration de revenus ?

Il est important de toujours déclarer vos revenus pour la semaine où vous les avez gagnés, et non pas la semaine où l'on vous les a payés. Bien souvent, vous devrez donc calculer vous-même le montant que vous devez déclarer en notant chaque période de suppléance effectuée et utilisant les taux de la suppléance appropriés. Consultez la question **2.3 – Quel est le taux horaire présentement en vigueur ?** pour plus de détails.

De plus, n'oubliez pas de déclarer votre indemnité de vacances (qui correspond à 4 % ou 6 % du montant gagné en suppléance chaque semaine). Si vous ne connaissez pas le taux de cette indemnité, il devrait apparaître sur votre talon de paie.

**8.7 Je suis sous contrat à temps partiel et ma paie (pour les heures sous contrat) est toujours la même, mais je ne suis pas certaine ou certain de quel montant déclarer. Est-ce le total brut, le taux à l'unité multiplié par le nombre d'unités, le taux 1/200<sup>e</sup> multiplié par le nombre de jours de la semaine, ou le total net ?**

Aucune de ces réponses ! En fait, lorsque vous êtes sous contrat à temps partiel, vous devez effectuer le calcul suivant pour trouver le bon montant à déclarer chaque semaine :

1. Trouvez votre salaire annuel sur l'échelle salariale (si vous ne connaissez pas votre échelon salarial, vous pouvez trouver votre salaire à l'échelle et multipliant par 200 le taux (1/200) qui figure sur votre talon de paie (voir le carré A des annexes p. 20 et 21);
2. Multipliez ce montant par le pourcentage de votre contrat;
3. Divisez le total par 221 (ce nombre correspond aux 200 jours de travail d'une année scolaire, les 10 congés des fêtes, les 5 congés de la relâche et 6 autres jours fériés). Cela vous donnera le montant à déclarer chaque jour;
4. Chaque semaine, déclarez 5 fois ce montant, même si la semaine comporte un ou plusieurs jours de congé. Cependant, si votre contrat débute ou prend fin pendant une semaine, déclarer seulement le montant associé au nombre de jours sous contrat cette semaine-là.

Par exemple, une enseignante à l'échelon salarial 5 a un contrat à temps partiel de 50 % qui débute le 14 novembre 2019 et qui doit se terminer le 23 juin 2020.

Son salaire à l'échelle est de 50 118 \$ (étape 1).

Elle multiplie ce montant par 50 %, ce qui donne 25 059 \$ (étape 2).

Elle divise ensuite ce montant par 221 jours, pour un montant de 113,39 \$ par jour (étape 3).

Chaque semaine, elle doit déclarer 5 fois ce montant, pour un total de 566,95 \$ (étape 4).

Or, la première semaine, puisque son contrat débutait un jeudi, elle ne doit déclarer que 2 fois le montant de 113,39 \$, pour un total de 226,78 \$. Il en va de même pour la dernière semaine, qui se termine un mardi.

## Section 9 – Relevé de salaire

### 9.1 J'ai de la difficulté à comprendre mon talon de paie !

Vous n'êtes pas seul(e) ! D'ailleurs, la commission a justement produit deux exemples de relevés de salaire détaillés pour vous aider à mieux comprendre les informations qui s'y retrouvent. Nous les avons reproduits dans ce document et nous avons ajouté d'autres informations pour tenter de vous aider à le comprendre (voir les lettres).

Ceci dit, si vous avez toujours de la difficulté à comprendre ou trouver une information, ou vous croyez qu'il y a une erreur sur votre paie, n'hésitez pas à **consulter votre syndicat**.

### 9.2 Est-ce que je peux trouver mon échelon de salaire sur mon talon de paie ?

Oui, mais indirectement, et seulement si vous êtes sous contrat à temps partiel. À la première ligne de description (A), vous trouverez un taux de salaire suivi de la parenthèse (1/200). Ce taux correspond au 1/200<sup>e</sup> de votre plein salaire à l'échelle, peu importe votre pourcentage de tâche. Vous n'avez qu'à multiplier ce taux par 200 pour trouver votre salaire à l'échelle, et donc votre échelon de salaire.

Dans les exemples, le taux 1/200 est de 412.93 \$ en 2019. En multipliant par 200, on arrive à un salaire de 82 585 \$, soit le salaire annuel de l'échelon 17 depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019.

### 9.3 Pourquoi mon taux à la journée (B) est plus bas que mon taux de salaire régulier (A) ?

Une pleine année scolaire comporte 200 jours de travail, donc chaque jour de travail d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat à temps partiel ou à temps plein lui donne 1/200<sup>e</sup> de son salaire annuel (A). Cependant, ce salaire est réparti à chaque semaine y compris les semaines de congé (fêtes, relâche) ou les semaines avec des congés fériés. De plus, pour le personnel régulier, on répartit également le salaire pendant l'été, couvrant ainsi toute l'année. Une année comportant 52 semaines de 5 jours « ouvrables », cela donne 260 jours de rémunération, d'où le taux de 1/260<sup>e</sup> (B). Notez qu'à la fin d'un contrat du personnel non régulier, on lui verse tout l'argent accumulé (la différence entre le 1/260<sup>e</sup> et le 1/200<sup>e</sup>) qui lui aurait été versé pendant l'été s'il était régulier. C'est ce qu'on appelle l'ajustement 10 mois.

### 9.4 Est-ce que les unités (C) sont des journées, des périodes ou des heures ?

Cela dépend de votre statut d'emploi. Si vous êtes sous contrat à temps partiel, les unités correspondent à 10 journées (pour deux semaines pleines de paie sous contrat) au prorata de votre % de contrat (D).

Si vous enseignez à taux horaire, les unités représentent les heures qui vous ont été rémunérées.



## 9.5 J'ai trouvé mon solde maladie (G), mais il y a d'autres données en lien avec mes congés de maladie plus bas (H). Combien de journées de congé de maladie me reste-t-il au juste ?

Le solde maladie (G) correspond à ce qu'il vous reste des journées de congé de maladie monnayables qui vous ont été octroyées par votre contrat pour l'année scolaire en cours. Notez qu'une journée correspond exactement à 384 minutes, soit un cinquième de 32 heures de travail par semaine, donc toute fraction de journée correspond à une fraction de 384 minutes.

Par ailleurs, vous pouvez également trouver l'état d'autres banques de congés (H).

### **Maladie non monnayable :**

Il s'agit d'une banque de congé de maladie d'un maximum de 6 jours qui vous est octroyée lors de votre ou vos premiers contrats. Cette banque ne se renouvelle jamais tout au long de votre carrière et, si vous n'utilisez pas ces congés d'ici votre retraite, ces jours ne vous sont jamais monnayés. Enfin, ces journées sont toujours utilisées en dernier recours (vous écoutez donc tous vos congés monnayables avant vos congés non monnayables).

### **Force majeure :**

Si vous êtes sous contrat à temps partiel ou à temps plein, vous avez droit à un maximum annuel de 3 jours de congé spéciaux pour couvrir différents événements de force majeure ou de nature à forcer votre absence du travail.<sup>14</sup> Ces jours sont en plus de vos congés de maladie et se renouvellent chaque année.

### **Affaires personnelles (à même CMM) :**

Chaque année, vous pouvez utiliser le tiers de vos congés de maladie monnayables (CMM) comme congé pour affaires personnelles. Ce sont les mêmes jours de congé. Seul le motif les justifiant est différent. S'il ne vous reste plus de congés de maladie, il ne vous reste donc plus de congés pour affaires personnelles pour le reste de cette année scolaire.

### **Crédit maladie enseignant :**

Il s'agit d'une banque de congé de maladie monnayable accumulée par le personnel régulier. Or, depuis l'année scolaire 2016-2017, les congés de maladie monnayables non utilisés ne sont plus mis en banque et sont monnayés à chaque fin d'année, comme pour le personnel non régulier.

---

<sup>14</sup> 5-14.02 G)



650, RUE LAPIERRE  
 THETFORD MINES (QUEBEC) G6G 7P1

Commission scolaire des Appalaches (T0)

Le montant mentionné sur cet avis de dépôt a été déposé à votre compte

Harry Potter  
 789, chemin du Savoir  
 Thetford Mines (Québec) A1B 2C3

(Numéro de l'école)

**ENSEIGNANT**

DATE  
 2018-XX-XX

LA SOMME DE  
 1 727,66\$

Institution bancaire

Caisse

No succursale

(000-00000)

PAGE 1

No MATRICULE	Période de paie no XX		JOURS PAYÉS	SOLDE VACANCES	SOLDE MALADIE	No DE DÉPÔT					
82200XXXX	29 avril 18 au 12 mai 18		10	0,000000	1,756368	000000					
	TOTAL IMPOSABLE	TOTAL N-IMPOSABLE	IMPÔT FÉDÉRAL	IMPÔT PROVINCIAL	R.R.Q.	ASS. EMLP.	RQAP	PENSION	SYNDICAT	AUTRES DÉDUCTIONS	TOTAL NET
Cumulatif périodique	2 813,74	0,00	269,82	338,42	144,67	36,58	15,42	230,52	50,65	0,00	1 727,66
CUMULATIFS FISCAUX (1er JANVIER - 31 DÉCEMBRE)											
Cumulatif fiscal	10 102,89	0,00	1 000,34	1 255,92	516,48	131,34	55,36	272,76	181,85	0,00	6 688,84
Taux à la journée en 260 <sup>e</sup> PAIEMENTS ET AUTRES DÉDUCTIONS											
Code	Unités	Taux	Montant	Description							
101001	7,318200	309,8923	2 267,85	Ens. du primaire - 402,86\$(1/200) ← Salaire régulier automatique A							
101027	2,666667	64,9300	173,15	Ens. du primaire-Cours leçon prim. 2018-04-10							
202501	2 leçons pondérées sur 45 min (90 min x 2) / 45 min = 2,666667		6,93	Vac. non rég. 4% 2018-04-10 → Salaire non-régulier À la leçon pondéré sur 45 minutes							
101031	1,000000	41,3800	41,38	Suppléant-Supp occ primaire 2018-04-09 → Salaires non-réguliers							
101031	1,000000	103,4500	103,45	Suppléant-Supp occ primaire 2018-04-10 → Paiement sur pièces pour les dates indiquées							
101031	1,000000	206,9000	206,90	Suppléant-Supp occ primaire 2018-04-12							
202501			14,08	Vac. non rég. 4% 2018-04-09 au 2018-04-12 → Vacances monnayées sur les suppléances							
				Maladie non monnayables 0,000000							
				Force majeure 3,000000							
				Af.pers. (à mêmeCMM) 0,585456							
				Crédit maladie enseignant 0,000000							
				État des banques autres que les congés de maladie monnayables que l'employé détient à la date du relevé de salaire H							
				Affaires personnelles prises à même la banque de congés de maladie monnayables							
				1 unité = 384 minutes donc 0,585456 x 384 = 224 minutes							

AVIS DE DÉPÔT



650, RUE LAPIERRE  
THETFORD MINES (QUEBEC) G6G 7P1

Commission scolaire des Appalaches (T0)  
Le montant mentionné sur cet avis de dépôt a été déposé à votre compte

**Albert Einstein**  
864, rue du Conseil  
East Broughton (Québec) L4M 3N2

(Numéro de l'école)

**ENSEIGNANT**  
**(ABSENCES)**

DATE  
2018-XX-XX

LA SOMME DE  
**1 958,95\$**

Institution bancaire

Caisse

No succursale  
**(000-00000)**

PAGE 1

Période de paie pour les employés payés automatiquement

Solde de la banque de congés de maladie monnayables

Somme des déductions d'assurances et de REER personnel

No MATRICULE	Période de paie no XX		JOURS PAYÉS	SOLDE VACANCES	SOLDE MALADIE	No DE DÉPÔT				
82200XXXX	13 mai 18 au 26 mai 18		10	0,000000	2,000000	0000000				
TOTAL IMPOSABLE	TOTAL N-IMPOSABLE	IMPÔT FÉDÉRAL	IMPÔT PROVINCIAL	R.R.Q.	ASS. EMPL.	RQAP	PENSION	SYNDICAT	AUTRES DÉDUCTIONS	TOTAL NET
Cumulatif périodique	2 973,02	0,00	335,97	416,38	153,27	38,65	16,29	0,00	53,51	1 958,95
CUMULATIFS FISCAUX (1er JANVIER - 31 DÉCEMBRE)										
Cumulatif fiscal	5 669,08	0,00	625,49	777,37	291,59	73,70	31,06	0,00	102,04	3 767,83
PAIEMENTS ET AUTRES DÉDUCTIONS										
Code	Unités	Taux	Montant	Description						
101001	10,000000	309,8923	3 098,92	Ens. du primaire 402,86\$(1/200) ← Salaire régulier automatique A						
101001	-3,312500	402,8600	-1 334,48	Salaire de base 402,86\$(1/200)						
	3,000000	402,8800	1 208,58	2018-04-30 au 2018-05-02, 2018-05-09 Maladie de l'employé 1152 minutes ← Maladie de l'employé						
103520	0,312500	0,0000	0,00	2018-04-30 au 2018-05-02 Abs. autorisée ss. solde 120 minutes ← Absence autorisée sans solde						
				2018-05-09 Coupure sans traitement						
				Maladie non monnayables Force majeure 0,000000						
				Af.pers.(à même CMM) 1,000000						
				Crédit maladie enseignant 0,000000						
				État des banques autres que les congés de maladie monnayables que l'employé détient à la date du relevé de salaire H						

1 unité = 384 minutes donc 0,312500 x 384 = 120 minutes

Taux à la journée en 260°

Taux à la journée en 200°

Paiement banque de congés maladie monnayables (CMM)

Affaires personnelles prises à même la banque de congés de maladie monnayables

**AVIS DE DÉPÔT**

## Différents contacts utiles

### **Syndicat de l'enseignement de L'Amiante (CSQ)**

1126, rue St-Cyrille, Thetford Mines

Sébastien Jalbert-Perron, conseiller en relations de travail

418 335-7593, poste 23

[sebastien.jalbert@seamiante.ca](mailto:sebastien.jalbert@seamiante.ca)

Francis Jacob, président

418 335-7593, poste 22

[francis.jacob@seamiante.ca](mailto:francis.jacob@seamiante.ca)

### **Commission scolaire des Appalaches**

650, rue Lapierre, Thetford Mines

Martin Vallée, directeur du Service des ressources humaines

418 338-7800, poste 1212

[martin.vallée@csappalaches.qc.ca](mailto:martin.vallée@csappalaches.qc.ca)

#### ***Octroi des contrats, remplacements***

Nancy Roy, conseillère en gestion de personnel

418 338-7800, poste 1390

[nancy.roy@csappalaches.qc.ca](mailto:nancy.roy@csappalaches.qc.ca)

#### ***Service de la paie***

Sandra Bolduc, régisseuse

418 338-7800, poste 1263

[sandra.bolduc@csappalaches.qc.ca](mailto:sandra.bolduc@csappalaches.qc.ca)

Virginie Huppé, agente de bureau

418 338-7800, poste 1242

[virginie.huppe@csappalaches.qc.ca](mailto:virginie.huppe@csappalaches.qc.ca)

#### ***Invalidité, retraits préventifs, droits parentaux***

Lucie Laroche, agente d'administration

418 338-7800, poste 1339

[lucie.laroche@csappalaches.qc.ca](mailto:lucie.laroche@csappalaches.qc.ca)

### **Service Canada (Assurance-emploi)**

<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>

1 800 808-6352

### **RQAP (Droits parentaux)**

<http://www.rqap.gouv.qc.ca>

1 888 610-7727

### **CNESST (Retrait préventif)**

<http://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/retrait-preventif/Pages/retrait-preventif.aspx>

1 844 838-0808