



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

**Secteur préscolaire-primaire**

**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 du préscolaire ou du primaire ?.....	1
1.2 Quelles sont les principales différences entre les différents statuts d'emploi dits « précaires » (suppléante ou suppléant occasionnel, à la leçon et à temps partiel) ? .....	1
1.3 Quel est mon statut d'emploi ? .....	2
1.4 La commission m'a contacté pour m'offrir un remplacement. Je croyais qu'il s'agissait d'un contrat, mais la direction de l'école dit que je suis « à la leçon ». Quand j'ai contacté la commission, on m'a dit que j'étais payé comme une suppléante ou suppléant. Qui a raison ? .....	3
1.5 Est-ce possible de combiner plus d'un statut d'emploi ?.....	3
<b>Section 2 - Suppléante ou suppléant occasionnel</b> .....	<b>4</b>
2.1 Qu'est-ce que l'on considère comme de la suppléance ? .....	4
2.2 En plus des périodes d'enseignement, quelle est la tâche de la suppléante ou du suppléant ? .....	4
2.3 Je remplace une personne absente pour plusieurs semaines et il y aura bientôt une [journée pédagogique, rencontre collective, réunion, etc.]. Dois-je y assister ? .....	4
2.4 Comment la suppléance est-elle rémunérée ?.....	5
2.5 On m'a appelé pour effectuer une suppléance le jour suivant. Le lendemain, je me présente à l'école 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 ?.....	5
2.6 Qu'est-ce que la règle du 20 jours ? .....	6
2.7 Si je m'absente pendant les 20 premiers jours de remplacement, est-ce que le compteur repart à 0 ?.....	6
2.8 Si l'école est fermée, par exemple à cause d'une tempête de neige, est-ce que cela compte comme une des trois journées d'absence pour le cumul des 20 jours ? .....	6
2.9 Si les écoles sont fermées à cause d'une tempête de neige et que je devais faire de la suppléance, celle-ci est-elle rémunérée quand même ? .....	7
2.10 Ai-je le droit à l'indemnité de vacances ?.....	7
2.11 J'ai remplacé pendant une période où les élèves étaient évalués. Dois-je corriger l'examen ?.....	7

- 2.12 Je dois remplacer une enseignante absente pour une durée indéterminée. Si je tombe malade pendant cette période, ai-je droit à des congés de maladie ? Si ma maladie se prolonge, ai-je droit à l'assurance-salaire ? .....8
- 2.13 Je suis présentement suppléante occasionnelle dans plusieurs écoles et je n'ai pas de contrat. Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus faire de suppléance. 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 ? .....8
- 2.14 Y a-t-il un ordre de priorité dans l'octroi des suppléances ?.....8
- 2.15 J'ai un petit contrat à temps partiel dans une école et je vois souvent des personnes suppléantes sans contrat aux moments où je suis disponible. Ai-je un recours ?.....9

**Section 3 - Contrat à la leçon .....10**

- 3.1 Quelle tâche permet d'obtenir un contrat à la leçon ? .....10
- 3.2 J'ai débuté l'année avec un petit contrat à la leçon, mais j'ai accepté d'autres contrats et on m'ajoute constamment de nouvelles heures. Je pense bien avoir obtenu plus de 276 heures. Est-ce que cela peut me donner un contrat à temps partiel ?.....10
- 3.3 On m'a dit que j'étais « à la leçon », mais que ce n'était pas un contrat. Est-ce possible ? .....10
- 3.4 En plus des périodes d'enseignement, quelle est la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant à la leçon ? .....11
- 3.5 J'ai un contrat à la leçon dans une école et il y aura bientôt une [journée pédagogique, rencontre collective, réunion de parents, etc.]. Dois-je y assister ? .....11
- 3.6 Comment l'enseignement à la leçon est-il rémunéré ? .....11
- 3.7 J'ai un contrat à la leçon pour des périodes de cours de 60 minutes, mais je dois également faire la surveillance de l'accueil et des déplacements avant et après chaque période. Comment ce temps est-il rémunéré ?.....11
- 3.8 Ai-je droit à l'indemnité de vacances ? .....12
- 3.9 Si les écoles sont fermées à cause d'une tempête de neige et que je devais effectuer des heures d'un contrat à la leçon, celles-ci sont-elles rémunérées quand même ?.....12
- 3.10 Si je tombe malade pendant que je suis sous contrat à la leçon, ai-je droit à des congés de maladie ? .....12
- 3.11 Si une absence pour maladie se prolonge pendant que j'ai un contrat à la leçon, ai-je droit à l'assurance-salaire ? .....12
- 3.12 Je suis enceinte et j'ai un contrat à la leçon. Ai-je droit au retrait préventif ? Si oui, est-ce que mes indemnités de la CNESST sont basées sur la rémunération de mon contrat ? .....13

<b>Section 4 - Contrat à temps partiel .....</b>	<b>14</b>
4.1 Quelle tâche permet d'obtenir un contrat à temps partiel ? .....	14
4.2 Comment compte-t-on les 2 mois de remplacement menant à l'attribution d'un contrat ? .....	14
4.3 Si je m'absente pendant les 2 mois de remplacement, est-ce que le compteur repart à 0 ? .....	14
4.4 J'ai accepté un remplacement indéterminé et, après quelques jours de remplacement, on apprend que la personne que je remplace sera absente pour encore au moins deux mois. Est-ce que j'obtiens un contrat immédiatement ou dois-je attendre de l'avoir remplacé pendant deux mois ? .....	15
4.5 Comment calcule-t-on le pourcentage d'un contrat à temps partiel ? .....	15
4.6 J'ai une pleine tâche pour toute l'année scolaire, donc j'ai un contrat à temps plein, non ? .....	15
4.7 En plus des périodes d'enseignement, quelle est la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant à contrat à temps partiel ? .....	15
4.8 J'ai un contrat à temps partiel dans une école et il y aura bientôt une [journée pédagogique, rencontre collective, réunion de parents, etc.]. Dois-je y assister ? .....	15
4.9 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 ? .....	16
4.10 Comment l'enseignant sous contrat à temps partiel est-il rémunéré ? .....	16
4.11 Ai-je le droit à l'indemnité de vacances ? .....	17
4.12 Si les écoles sont fermées à cause d'une tempête de neige et que je suis sous contrat à temps partiel, suis-je rémunéré quand même ? .....	17
4.13 Si je tombe malade pendant que je suis sous contrat à temps partiel, ai-je droit à des congés de maladie ? .....	17
4.14 Si une absence pour maladie se prolonge pendant que j'ai un contrat à temps partiel, ai-je droit à l'assurance-salaire ? .....	17
4.15 J'aurais besoin de m'absenter du travail et je n'ai plus de congés de maladie. Puis-je demander un congé sans traitement ? .....	17
<b>Section 5 - Liste de priorité .....</b>	<b>18</b>
5.1 Quels sont les critères pour se voir inscrit sur la liste de priorité ? .....	18
5.2 J'ai obtenu deux contrats à temps partiel l'an dernier, pourquoi ne suis-je pas inscrit sur la liste de priorité ? .....	18
5.3 J'ai obtenu des contrats à temps partiel, mais mes directions ne m'ont jamais évalué ! Pourrais-je être inscrit sur la liste quand même ? .....	18

5.4	Je suis enfin inscrit sur la liste, mais pourquoi est-ce inscrit « IP » à côté de mon nom ?	18
5.5	Si je suis sur la liste de priorité, qu'est-ce qui doit m'être offert en priorité, au juste ?	19
5.6	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 remplacements dans le respect de mon rang sur la liste de priorité ?	19
5.7	J'ai accepté un remplacement d'une durée indéterminée et un contrat pour une tâche à 100 % est devenu disponible. Est-ce que la commission doit me l'offrir dans le respect de mon rang sur la liste de priorité ?	19
5.8	Suis-je radié de la liste de priorité si je refuse un contrat ?	19
<b>Section 6 - Voie de permanence</b>		<b>20</b>
6.1	Comment fait-on pour obtenir une voie de permanence ?	20
6.2	J'ai une pleine tâche pour toute l'année scolaire donc j'ai un contrat à temps plein, non ?	20
6.3	Combien de temps vais-je être « en voie de » avant d'obtenir ma permanence ?	20
6.4	Est-ce que les trois contrats menant à une permanence doivent être consécutifs ?	20
6.5	Est-ce qu'on doit demeurer dans le même champ pendant sa voie de permanence ?	20
6.6	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 ?	21
<b>Section 7 - Retrait préventif</b>		<b>22</b>
7.1	Je viens d'apprendre que je suis enceinte et j'enseigne au primaire. Comment dois-je faire pour savoir si je dois être retirée ?	22
7.2	Je suis présentement suppléante occasionnelle dans plusieurs écoles et je n'ai pas de contrat. Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus faire de suppléance. 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 ?	22
7.3	Combien d'argent est-ce que je recevrai pendant mon retrait préventif ?	22
<b>Section 8 - Droits parentaux</b>		<b>23</b>
8.1	Comment fonctionnent les congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption ?	23
8.2	Combien d'argent est-ce que je recevrai pendant mon congé ?	23
8.3	Quelle est la différence sur les prestations des congés « court » et « long » ?	23
8.4	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 !	23

<b>Section 9 - Assurance-emploi.....</b>	<b>24</b>
9.1 Est-ce que j'aurai droit à des prestations d'assurance-emploi cet été ?.....	24
9.2 Est-ce vrai que chaque heure d'enseignement compte pour deux (2) heures de travail ? .....	24
9.3 Comment se calculent les prestations d'assurance-emploi ? .....	24
9.4 À combien de semaines de prestations d'assurance-emploi aurai-je droit ? .....	24
9.5 Est-ce que je peux travailler tout en touchant des prestations d'assurance-emploi ? .....	25
9.6 Je fais de la suppléance pendant que je reçois des prestations d'assurance-emploi, mais on me paie toujours plusieurs semaines après avoir fait mes suppléances. Comment dois-je remplir ma déclaration de revenus ? .....	25
9.7 Est-ce que je déclare les revenus d'un contrat à la leçon de la même manière que je déclare mes revenus de suppléance ? .....	26
9.8 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 ? .....	26
<b>Section 10 – Relevé de salaire.....</b>	<b>27</b>
10.1 J'ai de la difficulté à comprendre mon talon de paie ! .....	27
10.2 Est-ce que je peux trouver mon échelon de salaire sur mon talon de paie ? .....	27
10.3 Pourquoi mon taux à la journée (B) est plus bas que mon taux de salaire régulier (A) ? .....	27
10.4 Est-ce que les unités (C) sont des journées, des périodes ou des heures ? .....	27
10.5 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 ? .....	28
<b>Différents contacts utiles .....</b>	<b>31</b>





## Section 1 - Statuts d'emploi

### 1.1 Quels sont les différents statuts d'emploi pour une enseignante ou un enseignant du préscolaire ou du primaire ?

Au préscolaire et au primaire (et au secondaire), une enseignante ou un enseignant peut avoir l'un des quatre statuts d'emploi suivants :

- Suppléante ou suppléant occasionnel;
- Enseignante ou enseignant à la leçon;
- Enseignante ou enseignant à temps partiel;
- Enseignante ou enseignant à temps plein.

### 1.2 Quelles sont les principales différences entre les différents statuts d'emploi dits « précaires » (suppléante ou suppléant occasionnel, à la leçon et à temps partiel) ?

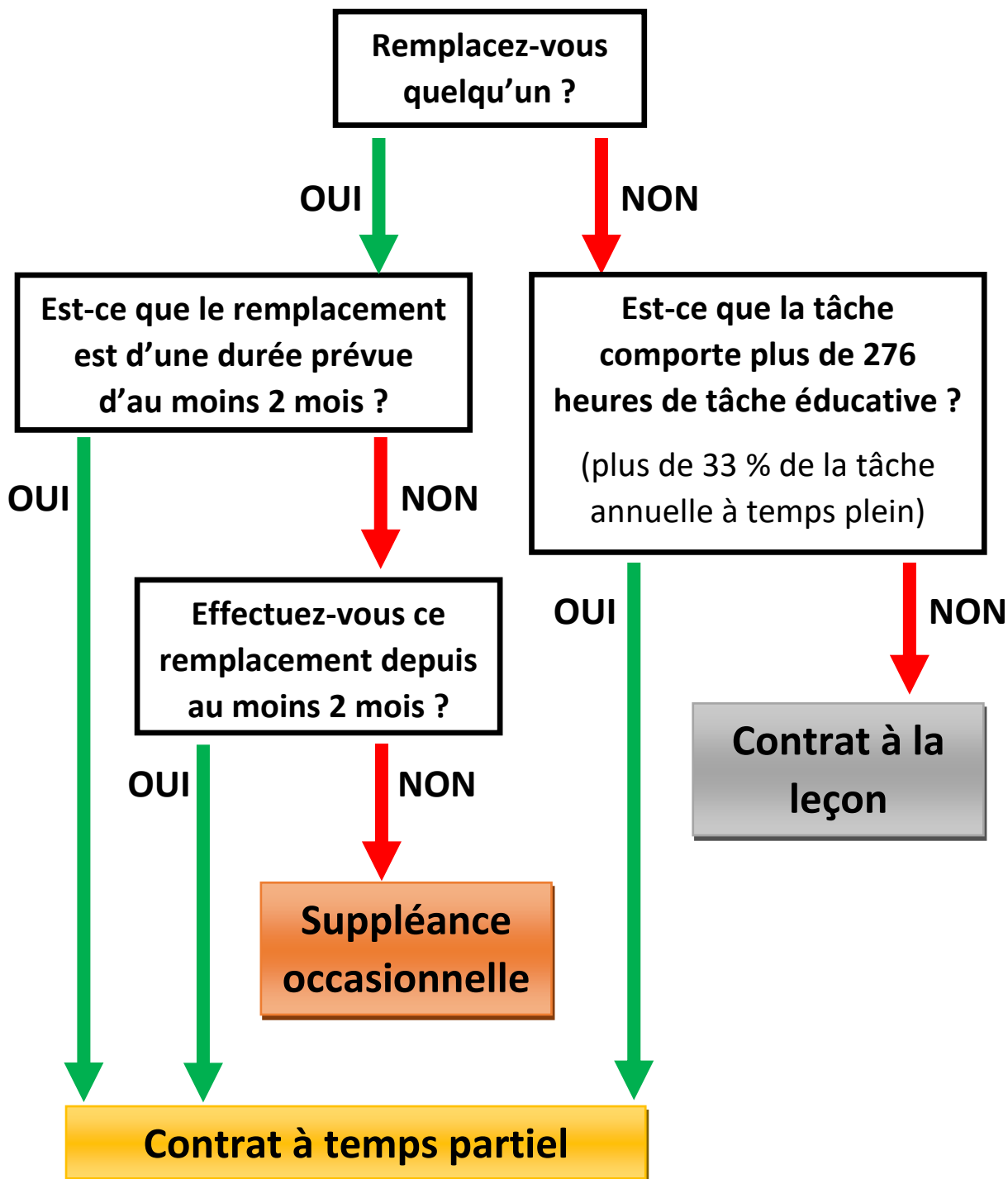
Chacun de ces trois statuts d'emploi sera détaillé dans sa section respective de ce document, mais le tableau suivant illustre certaines des différences les plus importantes.

	Suppléant(e)	À la leçon	À temps partiel
<b>Tâche *</b>	- Périodes de cours - Accueils - Déplacements - Surveillance	- Périodes de cours - Accueils - Déplacements	- Totalité de la tâche, au prorata du % du contrat
<b>Journées pédagogiques</b>	Non *	Non *	Oui (au prorata du %)
<b>Rémunération</b>	Selon le nombre de minutes par jour (6-7.03)	Par période (6-7.02)	Selon l'échelon salarial, au prorata du % (6-5.03 et 6-7.01)
<b>Indemnité de vacances (4 % ou 6 %)</b>	Oui	Oui	Non
<b>Ancienneté</b>	Non	Oui	Oui
<b>Expérience</b>	Oui	Oui	Oui
<b>Compte pour l'inscription sur la liste de priorité</b>	Non	Non	Oui
<b>Congés de maladie</b>	Non	Oui	Oui
<b>Congés spéciaux</b>	Non	Oui, mais moins de congés possibles	Oui
<b>Assurances collectives</b>	Non	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.

### 1.3 Quel est mon statut d'emploi ?

Le diagramme suivant vous permettra de déterminer facilement votre statut d'emploi.



**1.4 La commission m'a contacté pour m'offrir un remplacement. Je croyais qu'il s'agissait d'un contrat, mais la direction de l'école dit que je suis « à la leçon ». Quand j'ai contacté la commission, on m'a dit que j'étais payé comme une suppléante ou suppléant. Qui a raison ?**

Votre syndicat! 😊 Si vous vous retrouvez dans une situation semblable, nous vous encourageons à **nous contacter dès que possible** pour clarifier votre statut d'emploi.

Malheureusement, il arrive souvent que certaines personnes interchangent (à tort) les termes « tâche », « remplacement », « contrat », « mesures d'appui », « à la leçon » et « suppléance ». Cela peut vous induire en erreur sur votre véritable statut d'emploi et mener à des erreurs en lien avec votre confection de tâche et même votre rémunération.

**1.5 Est-ce possible de combiner plus d'un statut d'emploi ?**

Oui. Il est même très commun qu'une enseignante ou un enseignant sous contrat fasse également de la suppléance. Celle-ci ou celui-ci sera traité comme une suppléante occasionnelle ou un suppléant occasionnel pour ses heures de suppléance, et comme une enseignante ou un enseignant sous contrat à la leçon ou à temps partiel pour le reste.

Il est aussi techniquement possible d'être à la fois enseignante sous contrat à la leçon et sous contrat à temps partiel, mais cette situation est très rare. Habituellement, lorsqu'on obtient un contrat à temps partiel, les heures d'un contrat à la leçon y sont ajoutées. Si l'on vous dit le contraire, nous vous invitons à **contacter votre syndicat**.

## Section 2 - Suppléante ou suppléant occasionnel

### 2.1 Qu'est-ce que l'on considère comme de la suppléance ?

Vous effectuez de la suppléance lorsque vous êtes engagé pour remplacer une enseignante ou un enseignant absent pour moins de deux (2) mois ou pour une durée indéterminée.

Notez bien que si l'on vous engage pour une tâche d'enseignement qui n'est pas un remplacement (tâche restante, mesures d'appui, cours du soir, cours à domicile, etc.), vous ne devez pas être considéré comme une suppléante ou un suppléant, mais plutôt comme une enseignante ou un enseignant sous contrat à la leçon ou à temps partiel.<sup>1</sup> Nous vous invitons à consulter les sections 3 et 4 pour plus d'information.

### 2.2 En plus des périodes d'enseignement, quelle est la tâche de la suppléante ou du suppléant ?

Généralement, une suppléante ou un suppléant n'est engagé que pour remplacer une enseignante ou un enseignant absent lors de ses périodes d'enseignement. De plus, nous avons convenu avec la Commission scolaire des Appalaches que le temps de surveillance de l'accueil et des déplacements situé immédiatement avant et après chaque cours fait aussi partie de la tâche de la suppléante ou du suppléant.

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. C'est souvent le cas lorsque la personne absente devait faire une ou plusieurs périodes de surveillance, mais la direction pourrait vous demander de remplacer l'enseignante ou l'enseignant lors d'une période de récupération, une activité étudiante ou même une rencontre de comité.

Cela dit, puisque tout le temps de travail de la personne suppléante 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.

### 2.3 Je remplace une personne absente pour plusieurs semaines et il y aura bientôt une [journée pédagogique, rencontre collective, 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 que suppléante ou suppléant. Il est également possible que vous deviez remplir un autre formulaire pour déclarer ces heures de travail, selon le cas.

---

<sup>1</sup> 5-1.10 et 5-1.12

## 2.4 Comment la suppléance est-elle rémunérée ?

Au préscolaire et au primaire, la rémunération liée à la suppléance dépend du temps de travail qui vous est assigné au cours de chaque journée. Le tableau suivant vous donne le montant auquel vous aurez droit pour chaque journée de suppléance au cours des prochaines années.<sup>2</sup>

	Durée de remplacement dans une journée			
	60 minutes ou moins *	Entre 61 et 150 minutes	Entre 151 et 210 minutes	Plus de 210 minutes
Du 1 <sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020	42,43 \$	106,08 \$	148,51 \$	212,15 \$

- \* Nous avons convenu avec la CSA que le temps de surveillance de l'accueil et des déplacements doit être fait par la personne suppléante et qu'il s'ajoute à chaque période de 60 minutes d'enseignement. Il est donc peu probable qu'une personne fasse seulement 60 minutes ou moins de suppléance dans une école primaire.

Par exemple, une enseignante est embauchée pour faire une suppléance de 3 périodes de 60 minutes d'enseignement dans une école primaire, ce qui correspond à 180 minutes. Cependant, l'enseignante absente devait faire 20 minutes de surveillance pendant la période du dîner et la direction demande à la suppléante de la remplacer. De plus, la suppléante doit nécessairement faire la surveillance de l'accueil et des déplacements avant et après chaque période de cours, ce qui, après vérification avec les autres enseignantes ou enseignants de l'école, correspond à 3 minutes avant et 2 minutes après chaque période. La suppléante devra donc remplacer pendant 215 minutes (3 x 60 + 3 x 3 + 3 x 2 + 20). En septembre 2019, elle recevra donc 212,15 \$.

Cependant, après 20 jours consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la rémunération de sa suppléante ou de son suppléant sera déterminée par l'échelle salariale. Consultez la question **2.6 - Qu'est-ce que la règle du 20 jours ?** pour plus de détails.

Enfin, on ajoute une indemnité de vacances en lien avec la rémunération des suppléances. Consultez la question **2.10 - Ai-je droit à l'indemnité de vacances ?** pour plus de détails.

## 2.5 On m'a appelé pour effectuer une suppléance le jour suivant. Le lendemain, je me présente à l'école 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 précédant une suppléance que celle-ci était annulée, la ou les périodes de suppléance prévues doivent vous être rémunérées quand même, jusqu'à concurrence du taux prévu pour 180 minutes, soit trois heures de travail.<sup>3</sup> Notez qu'il vous faudra remplir le formulaire habituel pour déclarer ces heures de travail.

<sup>2</sup> 6-7.03 A)

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

## 2.6 Qu'est-ce que la règle du 20 jours ?

Après 20 jours ouvrables consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la personne suppléante qui la ou le remplace durant tout ce temps voit sa rémunération changer pour devenir celle correspondant à son échelon de salaire. De plus, ce rajustement salarial est rétroactif au premier jour du remplacement.<sup>4</sup> Cela signifie que la paie suivant ces 20 jours comportera un rajustement salarial pour les 20 premiers jours déjà payés ainsi que pour les jours suivants. La personne suppléante sera alors rémunérée exactement comme elle l'aurait été si elle avait été sous contrat à temps partiel depuis le début du remplacement. Notez qu'il n'est pas nécessaire que la personne absente ou la personne remplaçante ait du travail à l'horaire à chacun de ces 20 jours ouvrables pour que cette règle s'applique.

## 2.7 Si je m'absente pendant les 20 premiers jours de remplacement, est-ce que le compteur repart à 0 ?

Non, mais à certaines conditions. Il est possible pour la personne suppléante de s'absenter pendant la période de 20 jours de remplacement sans interrompre l'accumulation des jours à condition de ne pas s'absenter pour un total de plus de 3 jours. Si elle dépasse ces 3 jours, on reprend le décompte après la première journée d'absence jusqu'à ce qu'on obtienne 20 jours ouvrables consécutifs de remplacement ne comptant pas plus de 3 jours d'absence.<sup>4</sup>

Par exemple, une suppléante occasionnelle débute un remplacement le lundi 3 septembre 2019. Le vendredi 13 septembre (soit la 9<sup>e</sup> journée du remplacement), la suppléante doit s'absenter. Elle est de retour au travail le lundi suivant. Or, la suppléante tombe malade et s'absente du travail les 23, 24 et 25 septembre (soit les 15<sup>e</sup>, 16<sup>e</sup> et 17<sup>e</sup> journées du remplacement). Elle revient au travail le jeudi 26 septembre. La suppléante ayant cumulé plus de 3 jours d'absence pendant le remplacement, on reprend le décompte des 20 jours après la date de la première absence du 13 septembre, donc à partir du lundi 16 septembre. Si elle poursuit le remplacement sans s'absenter jusqu'au vendredi 11 octobre, elle aura effectué 20 jours consécutifs de remplacement (du 16 septembre au 11 octobre) sans s'absenter pendant plus de 3 jours (elle aura exactement 3 jours d'absence, les 23, 24 et 25 septembre) et son salaire sera rajusté rétroactivement à partir du mardi 15 octobre (le lundi 14 octobre étant un congé férié).

## 2.8 Si l'école est fermée, par exemple à cause d'une tempête de neige, est-ce que cela compte comme une des trois journées d'absence pour le cumul des 20 jours ?

Non, mais la journée ne compte pas comme une des 20 journées non plus.<sup>5</sup> C'est-à-dire que cette journée ne compte plus comme un jour ouvrable pour le cumul des 20 jours, comme si c'était un jour de fin de semaine. Vous devrez donc travailler une journée de plus pour atteindre les 20 jours, et cette journée ne comptera pas comme un jour d'absence.

---

<sup>4</sup> 6-7.03 D)

<sup>5</sup> 5-11.09

## 2.9 Si les écoles sont fermées à cause d'une tempête de neige et que je devais faire de la suppléance, celle-ci est-elle rémunérée quand même ?

Règle générale, non. La seule exception est la journée de suppléance effectuée dans le cadre d'un remplacement après 20 jours consécutifs d'absence de la personne remplacée. Dans ce cas, la journée de remplacement sera rémunérée normalement malgré la fermeture de l'école.<sup>6</sup>

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

Oui. La rémunération au taux de suppléance ou au taux à la leçon 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 priorité d'emploi depuis au moins 3 années, cette indemnité est bonifiée à 6 %.

Notez qu'après une période de 20 jours de remplacement continu, votre rémunération est basée sur votre échelon salarial et cette rémunération tient déjà compte du montant de l'indemnité de vacances. Vous ne touchez donc pas de montant de 4 % ou 6 % additionnel à la rémunération découlant de l'échelle salariale du personnel enseignant.

## 2.11 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 près d'une fin d'étape, il est possible que la direction vous demande de corriger une ou plusieurs évaluations, ou même de participer à la confection des bulletins en compilant et en transmettant les 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 en tant que suppléante ou suppléant. 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>6</sup> 5-11.01 B) et 5-11.08 A)

**2.12 Je dois remplacer une enseignante absente pour une durée indéterminée. Si je tombe malade pendant cette période, 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 le remplacement à une autre personne suppléante. Si vous vous retrouvez dans une telle situation, nous vous invitons fortement à **contacter votre syndicat**.

**2.13 Je suis présentement suppléante occasionnelle dans plusieurs écoles et je n'ai pas de contrat. Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus faire de suppléance. 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 vrai qu'une suppléante enceinte sera probablement retirée et « empêchée » de faire de la suppléance, 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 de suppléances que la commission lui avait confié avant son retrait, ce qui signifie souvent trois semaines avec peu ou pas de revenu. Il y a cependant quelques solutions qui pourraient vous permettre de contourner ce problème. Si vous vous retrouvez dans une telle situation, **contactez votre syndicat**.

Vous pouvez également trouver plus de réponses aux questions sur le sujet dans la **Section 7 - Retrait préventif** de ce document.

**2.14 Y a-t-il un ordre de priorité dans l'octroi des suppléances ?**

Oui.<sup>7</sup> Il n'y a pas de liste de priorité détaillée comme pour l'octroi des contrats, mais la commission doit d'abord l'offrir à une enseignante ou un enseignant sous contrat dans l'école visée n'ayant pas une pleine tâche d'enseignement. Ensuite, elle offre la suppléance à toute autre personne suppléante occasionnelle, qu'elle travaille normalement dans l'école ou non. Enfin, si la commission ne peut trouver de personne suppléante occasionnelle, elle peut l'offrir aux enseignantes et enseignants sous contrat ayant une pleine tâche d'enseignement, y compris au personnel enseignant régulier.

---

<sup>7</sup> 8-7.11.01



**2.15 J'ai un petit contrat à temps partiel dans une école et je vois souvent des personnes suppléantes sans contrat aux moments où je suis disponible. Ai-je un recours ?**

Oui : **Contactez votre syndicat** ! Vous n'avez qu'à nous donner la date et la ou les périodes de suppléance en question et nous ferons une démarche pour que la commission vous attribue et vous rémunère ces périodes.

Ceci dit, notez que dans certains cas ces périodes ne reviennent pas nécessairement à la personne qui nous contacte. Si plusieurs personnes sont éligibles à être priorisées pour l'octroi d'une suppléance, nous demandons à ce que celles-ci soient offertes par ordre d'ancienneté.

## Section 3 - Contrat à la leçon

### 3.1 Quelle tâche permet d'obtenir un contrat à la leçon ?

Vous obtenez un contrat à la leçon lorsque vous acceptez une tâche d'enseignante ou d'enseignant qui n'est pas un remplacement et qui ne comporte pas plus du tiers de la tâche annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Au préscolaire et au primaire, la tâche annuelle du personnel enseignant à temps plein est de 828 heures de tâche éducative. Le tiers de cette tâche correspond donc à 276 heures. Dépassé ce nombre, il s'agit d'un contrat à temps partiel.

### 3.2 J'ai débuté l'année avec un petit contrat à la leçon, mais j'ai accepté d'autres contrats et on m'ajoute constamment de nouvelles heures. Je pense bien avoir obtenu plus de 276 heures. Est-ce que cela peut me donner un contrat à temps partiel ?

Oui ! Si l'on vous offre plus de 276 heures sous contrat à la leçon au cours d'une même année scolaire, et ce même si vous avez déjà fait une bonne partie de ces heures au moment où l'on vous en offre de nouvelles qui portent votre total pour l'année à plus de 276, vous avez droit à un contrat à temps partiel pour toutes les heures qu'il vous reste à faire. Notez cependant que ce contrat n'est pas rétroactif, et donc les heures déjà faites à la leçon ne sont pas réajustées pour être payées au taux d'un contrat à temps partiel.

De plus, si donnez des heures de francisation, celles-ci comptent pour déterminer si vous avez atteint plus de 276 heures (ce qui déclenche le contrat à temps partiel), mais elles demeurent sous contrat à la leçon. Le contrat est donc composé seulement des autres heures restantes à votre ou vos contrats à la leçon.

Par exemple, une enseignante du primaire est engagée en début d'année avec un contrat à la leçon de 80 heures de mesures d'appui et un autre contrat de francisation de 100 heures, pour un total de 180 heures. À la fin du mois d'octobre, elle a déjà fait 40 heures de mesures d'appui 30 heures de francisation, alors il lui reste 110 heures sous contrat à la leçon. À ce moment, la direction de l'école lui offre 100 nouvelles heures de mesures d'appui. Il lui reste donc 210 heures à faire (soit moins de 276), mais au total, elle aura été engagée cette année scolaire pour plus de 276 heures (un total de 280), alors elle obtient un contrat à temps partiel composé des 140 heures de mesures d'appui restantes. Les heures de francisation demeurent sous contrat à temps partiel, et les 40 heures de mesures d'appui déjà faites ne sont pas rétroactivement incluses au contrat à temps partiel.

### 3.3 On m'a dit que j'étais « à la leçon », mais que ce n'était pas un contrat. Est-ce possible ?

Non. On ne peut être « à la leçon » que lorsque l'on obtient un contrat à la leçon. Cela donne différents droits et obligations en lien avec un contrat, même s'il donne moins d'avantages qu'un contrat à temps partiel.

D'ailleurs, c'est probablement pourquoi certains croient (à tort) qu'une enseignante ou un enseignant à la leçon n'a pas de contrat. En effet, plusieurs utilisent le terme « contrat »

pour se référer uniquement aux contrats à temps partiel, qui sont plus communs et presque toujours plus avantageux.

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

Généralement, une enseignante ou un enseignant à la leçon n'a que le temps de surveillance de l'accueil et des déplacements à faire en plus des périodes d'enseignement, et ce, seulement s'il n'y a pas d'autre titulaire responsable du groupe. Or, plusieurs contrats à la leçon sont donnés pour des heures d'enseignement en soutien à d'autres enseignantes ou enseignants, et n'incluent que le temps d'enseignement. Enfin, la personne à la leçon est également tenue d'effectuer toute tâche de préparation et de correction raisonnablement reliée aux périodes de cours et aux heures d'enseignement comprises dans son contrat.

### 3.5 J'ai un contrat à la leçon dans une école et il y aura bientôt une [journée pédagogique, rencontre collective, réunion de parents, etc.]. Dois-je y assister ?

Non. 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 au taux à la leçon.

### 3.6 Comment l'enseignement à la leçon est-il rémunéré ?

Une enseignante ou un enseignant à la leçon est rémunéré pour chaque période d'enseignement selon un taux horaire. Cependant, ce taux dépend du nombre d'années de scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant.

Le tableau suivant vous donne le montant auquel vous aurez droit pour chaque période d'enseignement à la leçon au cours des prochaines années.<sup>8</sup>

	Scolarité			
	16 ans et -	17 ans	18 ans	19 ans ou +
Du 1 <sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020	55,38 \$	61,49 \$	66,55 \$	72,57 \$

Notez que ces taux sont des taux horaires et ne sont applicables que pour des périodes de travail d'exactly 60 minutes (voir la question suivante).

### 3.7 J'ai un contrat à la leçon pour des périodes de cours de 60 minutes, mais je dois également faire la surveillance de l'accueil et des déplacements avant et après chaque période. Comment ce temps est-il rémunéré ?

Si les périodes sont de plus de 60 minutes à cause du temps de surveillance de l'accueil et des déplacements (comme c'est le cas pour tous les cours à la CSA), le taux à la leçon régulier est bonifié de la manière suivante :

---

<sup>8</sup> 6-7.02 B)

On divise le taux horaire correspondant à notre scolarité par 45, puis on le multiplie par le nombre de minutes de travail correspondant à la période en question.<sup>9</sup>

Par exemple, en septembre 2019, une enseignante avec 17 années de scolarité a un contrat d'enseignement à la leçon. Dans son école, chaque période de cours de 60 minutes est précédée de 5 minutes de surveillance de l'accueil et suivie de 3 minutes de surveillance des déplacements. Son nouveau taux à la leçon est donc de :  
 $(61,49 / 45 \times (60 + 5 + 3)) = 92,92 \$$ .

Notez que les taux ajustés n'apparaissent pas sur votre talon de paie. La commission modifie plutôt le nombre d'unités pour arriver au même résultat. Voir la **Section 10 – Relevé de salaire**.

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

Oui. La rémunération au taux de suppléance ou au taux à la leçon 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 priorité d'emploi depuis au moins 3 années, cette indemnité est bonifiée à 6 %.

### **3.9 Si les écoles sont fermées à cause d'une tempête de neige et que je devais effectuer des heures d'un contrat à la leçon, celles-ci sont-elles rémunérées quand même ?**

Oui.<sup>10</sup> Notez que vous n'avez donc pas à déplacer ou reprendre ces heures.

### **3.10 Si je tombe malade pendant que je suis sous contrat à la leçon, 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 à la leçon.<sup>11</sup>

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

Malheureusement, non. Seuls les contrats à temps partiel ou à temps plein donnent droit à l'assurance-salaire. Si une absence pour maladie devait se prolonger au-delà du nombre de jours de congé de maladie à votre disposition, vous n'auriez aucune indemnité pendant votre invalidité. Notez qu'il est possible de maintenir votre lien d'emploi et réintégrer votre contrat après cette période d'invalidité, mais à certaines conditions.<sup>12</sup> Si vous vous retrouvez dans cette situation, **contactez rapidement votre syndicat**.

---

<sup>9</sup> 6-7.02 C)

<sup>10</sup> 5-11.01 A) et 5-11.08 A)

<sup>11</sup> 5-10.38

<sup>12</sup> Loi sur les normes du travail, articles 79.1 à 79.4

**3.12 Je suis enceinte et j'ai un contrat à la leçon. Ai-je droit au retrait préventif ? Si oui, est-ce que mes indemnités de la CNESST sont basées sur la rémunération de mon contrat ?**

Oui, vous avez droit au retrait préventif. De plus, les revenus associés à votre contrat à la leçon seront effectivement considérés dans le calcul des indemnités de remplacement de revenu versées par la CNESST. Ceci dit, il est peu probable que ces indemnités se basent uniquement sur la rémunération associée à votre contrat. En effet, à moins qu'il soit encore moins payant de le calculer ainsi, les indemnités de la CNESST se baseront fort probablement sur tous les revenus obtenus au cours des 52 semaines précédant votre retrait. Consultez la **Section 7 - Retrait préventif** pour plus d'information.

## Section 4 - Contrat à temps partiel

### 4.1 Quelle tâche permet d'obtenir un contrat à temps partiel ?

Si votre tâche est un remplacement, le nombre d'heures ou le pourcentage de tâche n'a pas d'importance, mais le remplacement doit être d'une durée préalablement déterminée d'au moins deux (2) mois. Si l'absence est d'une durée indéterminée, mais se prolonge pendant au moins deux (2) mois, la personne remplaçante se voit octroyer un contrat sans effet rétroactif à partir du premier jour ouvrable suivant l'atteinte des deux (2) mois de remplacement.

S'il ne s'agit pas d'un remplacement, la tâche doit être de plus du tiers de la tâche annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (soit plus de 276 heures de tâche éducative).

Il est possible de cumuler plusieurs contrats pour atteindre ce nombre et obtenir un contrat à temps partiel (voir la question 3.2).

### 4.2 Comment compte-t-on les 2 mois de remplacement menant à l'attribution d'un contrat ?

On compte à partir du premier jour d'absence remplacé par la personne suppléante jusqu'au jour précédent la même date deux mois plus tard.

Par exemple, un remplacement débutant le mardi 2 octobre 2019 serait un contrat si l'absence de la personne remplacée était prévue durer au moins jusqu'au samedi 30 novembre 2019. Notez que, dans cet exemple, s'il était prévu que la personne remplacée devait revenir au travail le lundi 2 décembre, l'absence du travail prendrait donc fin le vendredi 29 novembre et il manquerait donc 2 jours pour atteindre les 2 mois d'absence.

Dans le cas d'un remplacement d'une durée indéterminée qui se prolonge pendant au moins 2 mois, le contrat débute soit à la même date que celle du premier jour d'absence remplacé deux mois auparavant, soit au premier jour ouvrable suivant si cette date n'est pas un jour ouvrable.

Par exemple, un remplacement d'une durée indéterminée débutant le lundi 2 décembre 2019 déclencherait un contrat pour la personne remplaçante le 2 février 2020, mais puisqu'il s'agit d'un dimanche, le contrat débiterait le lundi 3 février 2020.

### 4.3 Si je m'absente pendant les 2 mois de remplacement, est-ce que le compteur repart à 0 ?

Non, mais à certaines conditions. Il est possible pour la personne suppléante de s'absenter pendant les 2 mois de remplacement sans interrompre l'accumulation des jours à condition de ne pas s'absenter pour un total de plus de 3 jours. Si elle dépasse ces 3 jours, on reprend le décompte après la première journée d'absence jusqu'à ce qu'on obtienne 2 mois de remplacement ne comptant pas plus de 3 jours d'absence.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> 5-1.11

**4.4 J'ai accepté un remplacement indéterminé et, après quelques jours de remplacement, on apprend que la personne que je remplace sera absente pour encore au moins deux mois. Est-ce que j'obtiens un contrat immédiatement ou dois-je attendre de l'avoir remplacé pendant deux mois ?**

Vous obtenez un contrat immédiatement. Si ce n'est pas le cas, **contactez votre syndicat** !

**4.5 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 est de 20,5 heures par semaine au primaire et de 23 heures par semaine au préscolaire (où l'on parle plutôt d'heures d'activité de formation et d'éveil). Cela correspond à 82 périodes d'une heure par cycle de 20 jours au primaire. Pour une année scolaire complète, la tâche d'enseignement à temps plein au primaire est donc de 738 heures et de 828 heures au préscolaire.

**4.6 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 qui ne résulte pas du remplacement ou de la libération d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant peut donner ce que l'on appelle un contrat à temps plein.

**4.7 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.

**4.8 J'ai un contrat à temps partiel dans une école et il y aura bientôt une [journée pédagogique, rencontre collective, réunion de parents, etc.]. Dois-je y assister ?**

Oui, à condition que ces tâches soient réalisées au prorata du pourcentage de votre contrat.

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.

Notez que dans le cas où une enseignante ou un enseignant a plusieurs écoles, il peut parfois être difficile de distribuer toutes les composantes de la tâche exactement au prorata de chaque pourcentage dans chaque école. Dans cette situation, il est souvent possible de s'entendre avec les directions des écoles pour faire une distribution plus logique qui respecte votre pourcentage de contrat dans son ensemble.

#### 4.9 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.

Ceci dit, notez que la CSA est toutefois d'accord avec nous que vous ne pouvez être assigné à plus de 10 rencontres collectives au total si vous cumulez plusieurs contrats dans plusieurs écoles. Il faudra donc que vos directions se répartissent les réunions auxquelles vous devez assister pour respecter ce maximum.

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

Une enseignante ou 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>14</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 \$

---

<sup>14</sup> 6-5.03



#### **4.11 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>15</sup> Notez cependant que si vous effectuez de la suppléance pendant que vous êtes sous contrat, l'indemnité de vacances en lien avec ces suppléances vous sera quand même versée.

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

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

#### **4.13 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>16</sup>

#### **4.14 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).

#### **4.15 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>15</sup> 6-5.01

<sup>16</sup> 5-10.38

## Section 5 - Liste de priorité

### 5.1 Quels sont les critères pour se voir inscrit sur la liste de priorité ?

Soit avoir été sous contrat à temps partiel pour l'équivalent de la moitié de la tâche annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (donc à 50 % toute l'année, ou à 100 % pendant au moins 100 jours, ou toute combinaison équivalente) OU avoir été sous contrat à temps partiel pendant deux des trois dernières années (le pourcentage de tâche n'a pas d'importance). De plus, vous devrez avoir répondu de manière satisfaisante aux critères d'évaluation de rendement du personnel enseignant par les directions des écoles où vous avez obtenu ces contrats.<sup>17</sup>

Notez que seuls les contrats à temps partiel peuvent mener à l'inscription sur la liste de priorité. Les contrats à la leçon ne comptent pas.

### 5.2 J'ai obtenu deux contrats à temps partiel l'an dernier, pourquoi ne suis-je pas inscrit sur la liste de priorité ?

Le critère n'est pas d'avoir obtenu deux contrats, mais bien d'avoir obtenu au moins un contrat par année pour deux des trois dernières années. Ceci dit, si les deux contrats totalisaient au moins 100 jours de travail à temps plein, votre nom aurait dû être inscrit sur la liste de priorité.

Si vous croyez que vous avez suffisamment de jours de travail sous contrat pour devoir être inscrit à l de priorité d'emploi, nous vous invitons à **contacter votre syndicat**.

### 5.3 J'ai obtenu des contrats à temps partiel, mais mes directions ne m'ont jamais évalué ! Pourrais-je être inscrit sur la liste quand même ?

Oui, mais de manière probatoire. (Voir la question suivante.)

### 5.4 Je suis enfin inscrit sur la liste, mais pourquoi est-ce inscrit « IP » à côté de mon nom ?

Cela signifie « inscription probatoire ». Vous êtes considéré en probation tant que vous n'avez pas obtenu au moins deux évaluations de rendement positives et que la dernière évaluation ait été sur un contrat effectivement travaillé équivalent à au moins 33 % de la tâche annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein. Si cette dernière évaluation est positive, la mention « IP » sera retirée d'à côté de votre nom sur la liste et vous serez définitivement inscrit sur celle-ci. Par contre, si cette évaluation était négative, la commission pourrait radier votre nom de la liste.<sup>14</sup>

Notez qu'à l'exception des éléments mentionnés ci-haut, il n'y a aucune différence entre une inscription probatoire et une inscription définitive sur la liste de priorité, et vous bénéficiez de tous les droits et avantages de l'inscription sur cette liste, que cette inscription soit probatoire ou non.

---

<sup>17</sup> 5-1.14.02

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

Tous les contrats à temps partiel et à la leçon, tous les remplacements qui ne sont pas des contrats, mais qui sont d'une durée initialement prévue d'au moins un mois ainsi que tous les remplacements en lien avec le retrait préventif de la travailleuse enceinte (peu importe la durée prévue du retrait). Notez que vous ne vous verrez offrir que les tâches dans le ou les champs d'enseignement pour lequel ou lesquels vous répondez à l'un des critères de capacité.<sup>18</sup>

Cependant, notez que certains contrats composés exclusivement d'heures ajoutées après le début de l'année scolaire sont d'abord offerts à une enseignante ou un enseignant déjà sous contrat auprès des élèves visés.<sup>19</sup>

### **5.6 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 remplacements dans le respect de mon rang sur la liste de priorité ?**

Oui. Si l'on vous oublie et que vous l'apprenez, **contactez rapidement votre syndicat.**

### **5.7 J'ai accepté un remplacement d'une durée indéterminée et un contrat pour une tâche à 100 % est devenu disponible. Est-ce que la commission doit me l'offrir dans le respect de mon rang sur la liste de priorité ?**

Non. Lorsque vous acceptez un remplacement d'une durée indéterminée, vous renoncez à votre priorité d'emploi pour tout autre remplacement ou contrat débutant pendant le remplacement que vous effectuez.<sup>20</sup>

### **5.8 Suis-je radié de la liste de priorité si je refuse un contrat ?**

Non, à moins d'en refuser plusieurs. En fait, pour être radié de la liste, il vous faudra refuser tous les contrats qui vous seront offerts pendant deux années consécutives. Notez que si l'on ne vous offre aucun contrat, vous ne pouvez donc pas en refuser et votre nom demeure inscrit sur la liste.

De plus, même après deux années de refus, vous pouvez, avant le 15 juin de la deuxième année, demander à la commission de demeurer inscrit sur la liste pour une troisième année, mais il vous faudra obtenir une tâche, une partie de tâche ou un remplacement au cours de cette année, sans quoi votre nom sera radié de la liste à la fin de cette troisième année (et ce, même si l'on ne vous a rien offert cette année-là).<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> 5-1.14.10

<sup>19</sup> 5-1.14.09 B) (amendement juin 2018)

<sup>20</sup> 5-1.14.10 B)

<sup>21</sup> 5-1.14.19

## Section 6 - Voie de permanence

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

Il faut combler un besoin, c'est-à-dire une pleine tâche libre dans un même champ d'enseignement. Cette tâche ne peut donc pas résulter du remplacement ou de la libération d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant. Lorsque vous obtenez une telle tâche, vous signez un contrat à temps plein et êtes considéré une enseignante régulière ou un enseignant régulier en voie de permanence.

### 6.2 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 qui ne résulte pas du remplacement ou de la libération d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant peut donner ce que l'on appelle un contrat à temps plein.

### 6.3 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.

### 6.4 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.

### 6.5 Est-ce qu'on doit demeurer dans le même champ pendant sa voie de permanence ?

Non. En fait, bien que l'on obtienne une voie de permanence seulement sur un contrat dans un seul champ (puisque un besoin n'existe jamais en combinant plus d'un champ), on peut, une fois la voie de permanence obtenue, changer de champ ou même combiner plusieurs champs d'enseignement, à condition de répondre aux différents critères de capacité, bien entendu.

## **6.6 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 (affectation en mai, 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 7 - Retrait préventif

### 7.1 Je viens d'apprendre que je suis enceinte et j'enseigne au primaire. 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, vous serez habituellement retirée le temps de recevoir les résultats de vos examens médicaux.

### 7.2 Je suis présentement suppléante occasionnelle dans plusieurs écoles et je n'ai pas de contrat. Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus faire de suppléance. 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 vrai qu'une suppléante enceinte sera probablement retirée et « empêchée » de faire de la suppléance, 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 de suppléances que la commission lui avait confié avant son retrait, ce qui signifie souvent trois semaines avec peu ou pas de revenu. Il y a cependant quelques solutions qui pourraient vous permettre de contourner ce problème. Si vous vous retrouvez dans une telle situation, **contactez votre syndicat**.

### 7.3 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 demeurée au travail, que ce salaire provienne d'un contrat ou de suppléances 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 8 - Droits parentaux

### 8.1 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.

Cependant, votre syndicat vous propose de vous accompagner dans vos démarches pour demander et organiser un tel congé. Lorsque vous apprenez que vous êtes enceinte ou que votre conjointe est enceinte, ou si vous prévoyez faire l'adoption d'un enfant, nous vous invitons donc fortement à **contacter votre syndicat** et prendre rendez-vous pour bien 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.

### 8.2 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.). Ceci 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.

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

Il y a en effet deux types de congés avec des durées et des taux de prestation différents.

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

### 8.4 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 9 - Assurance-emploi

### 9.1 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.

### 9.2 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.

### 9.3 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).

### 9.4 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.



## 9.5 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 deux journées pleines de suppléance, ce qui lui rapporte environ 440 \$ (2 x 212,15 \$ + 4 % d'indemnité de vacances).

Avec la méthode 1, on déduirait 330 \$ (440 \$ x 25 % = 110 \$; 440 \$ - 110 \$ = 330 \$) de ses prestations. Cela lui laisserait 70 \$ de prestations et un revenu total de 510 \$.

Avec la méthode 2, on déduirait 220 \$ (440 x 0,50 \$ = 220 \$) de ses prestations. Cela lui laisserait 180 \$ de prestations et un revenu total de 620 \$.

Bien que la 2<sup>e</sup> méthode est 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.

## 9.6 Je fais de la suppléance pendant que je reçois des prestations d'assurance-emploi, mais on me paie toujours plusieurs semaines après avoir fait mes suppléances. 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 **2.4 - Comment la suppléance est-elle rémunérée ?** 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.

**9.7 Est-ce que je déclare les revenus d'un contrat à la leçon de la même manière que je déclare mes revenus de suppléance ?**

Oui, en utilisant les taux appropriés. Consultez la question 3.5 - *Comment l'enseignement à la leçon est-il rémunéré ?* pour plus de détails.

**9.8 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. 29 et 30);
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 10 – Relevé de salaire

### 10.1 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 annexes, p. 29 et 30).

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

### 10.2 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.

### 10.3 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.

### 10.4 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 êtes sous contrat à la leçon, les unités sont des périodes, mais celles-ci sont généralement pondérées, car elles sont souvent de plus de 60 minutes (voir la question 3.6). Notez que l'exemple de la commission scolaire (E) est incorrect puisqu'on ne modifie pas la valeur des périodes d'exactly 60 minutes.

Si vous faites de la suppléance, ces unités sont (au préscolaire et au primaire) des journées. Notez cependant que le taux varie en fonction de la durée de la journée de suppléance (F).

## **10.5 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>22</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>22</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		
82200XXX	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. EML.	RQAP	PENSION	SYNDICAT	AUTRES DÉDUCTIONS	TOTAL NET
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)										
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
PAIEMENTS ET AUTRES DÉDUCTIONS										
Code	Unités	Taux	Montant	Description						
101001	7,318200	309,8923	2 267,85	Ens. du primaire 402,85\$(1/200)						
101027	2,666667	64,9300	173,15	Ens. du primaire-Cours leçon prim. 2018-04-10						
202501	2 leçons pondérées sur 45 min (00 min x 2) / 45 min = 2,666667		6,93	Vac. non rég. 4% 2018-04-10						
101031	1,000000	41,3800	41,38	Suppléant-Supp occ primaire 2018-04-09						
101031	1,000000	103,4500	103,45	Suppléant-Supp occ primaire 2018-04-10						
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						
				Maladie non monnayables 0,000000						
				Force majeure 3,000000						
				Af. pers. (à même CMM) 0,585456						
				Crédit maladie enseignant 0,000000						

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

Cumulatif périodique

Cumulatif fiscal

Taux à la journée en 260<sup>e</sup>

PAIEMENTS ET AUTRES DÉDUCTIONS

Employé payé de façon automatique  
 Pourcentage de tâche : 73,1820 %  
 Période : 10 jours  
 Calcul : 73,1820 % / 10 jours = 7,318200 jours

AVIS DE DÉPÔT

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

État des banques autres que les congés de maladie monnayables que l'employé détient à la date du relevé de salaire

1 unité = 384 minutes donc 0,585456 x 384 = 224 minutes



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

(Numéro de l'école)

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

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

DATE  
2018-XX-XX

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

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		13 mai 18 au 26 mai 18		10		0,000000		2,000000		000000	
TOTAL IMPOSABLE	TOTAL N-IMPOSABLE	IMPÔT FÉDÉRAL	IMPÔT PROVINCIAL	R.R.Q.	ASS. EMPL.	RQAP	PENSION	SYNDICAT	AUTRES DÉDUCTIONS	TOTAL NET	
2 973,02	0,00	335,97	416,38	153,27	38,65	16,29	0,00	53,51	0,00	1 958,95	
CUMULATIFS FISCAUX (1er JANVIER - 31 DÉCEMBRE)											
5 669,08	0,00	625,49	777,37	291,59	73,70	31,06	0,00	102,04	0,00	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							
101001	-3,312500	402,8600	-1 334,48	Salaire de base 402.86\$(1/200) 2018-04-30 au 2018-05-02, 2018-05-09							
	3,000000	402,8600	1 208,58	Maladie de l'employé 1152 minutes ← Maladie de l'employé 2018-04-30 au 2018-05-02							
103520	0,312500	0,0000	0,00	Abs. autorisée ss. solde 120 minutes ← Absence autorisée sans solde 2018-05-09							
				Coupure sans traitement							
				Maladie non monnayables							
				Force majeure							
				Aff.pers.(à même CMM)							
				Crédit maladie enseignant							

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

G

Cumulatif périodique

Cumulatif fiscal

Taux à la journée en 260<sup>e</sup>

Incluant maladie et congé sans traitement

1 unité = 384 minutes donc 0.312500 x 384 = 120 minutes

Taux à la journée en 200<sup>e</sup>

Paiement banque de congés maladie monnayables (CMM)

AVIS DE DÉPÔT

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

État des banques autres que les congés de maladie monnayables que l'employé détient à la date du relevé de salaire

H

## 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