



Syndicat de l'enseignement
du Saguenay (CSQ)

Informations pour les personnes à statuts précaires

Mars 2017

Table des matières

1.	MON SYNDICAT	3
2.	SERVICES OFFERTS	5
3.	LES CONDITIONS D'EMPLOI.....	6
4.	LA SUPPLÉANCE	11
5.	LA RÉALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT	13
6.	L'ASSURANCE-EMPLOI	17
7.	ACCIDENT DU TRAVAIL.....	20
8.	LES DROITS PARENTAUX	22
9.	LES ASSURANCES.....	24
10.	ÉCHELLE DE TRAITEMENT	27

1. Mon syndicat

Un syndicat

Un syndicat est une association de travailleuses et de travailleurs, organisée sur une base permanente, pour défendre et promouvoir les intérêts des salariées et salariés, par la décision et l'action collectives.

Les principales raisons d'être d'un syndicat sont :

- **Lutter contre l'arbitraire**
Le syndicat s'assure que les droits des personnes salariées sont respectés, qu'elles sont traitées avec équité en n'étant pas soumises aux décisions unilatérales des employeurs.
- **Améliorer les conditions de travail des membres**
Le syndicat négocie des conventions collectives et en surveille l'application.
- **Œuvrer à l'établissement d'une société plus équitable et plus démocratique**
L'instruction publique, l'assurance maladie, l'assurance-emploi, les droits parentaux, la santé et la sécurité au travail sont des résultats de la mobilisation syndicale. Le syndicalisme a toujours eu et continue d'avoir une action politique non partisane nécessaire.
- **Assurer les droits des personnes à statut précaire.**

Profil de notre syndicat

Le **Syndicat de l'enseignement du Saguenay** compte environ 1 100 membres. Le SES a une représentante ou un représentant, une personne déléguée, dans chacune des écoles et chacun des centres de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay qui regroupe près de 41 établissements.

Affiliation à la Fédération des syndicats de l'enseignement

Le SES est affilié à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) qui regroupe 35 syndicats d'enseignantes et d'enseignants soit plus de 62 000 membres. La FSE traite des dossiers pédagogiques et des conditions de travail de ses membres.

La FSE est affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

Affiliation à la Centrale des syndicats du Québec

Le SES est aussi affilié à la Centrale des syndicats du Québec qui regroupe 14 fédérations et regroupements professionnels soit plus de 200 000 membres dont 130 000 font partie du personnel de l'éducation. La CSQ s'occupe des dossiers internationaux, nationaux, des lois sociales telles le RQAP, l'assurance-emploi, la SST, la retraite et les assurances.

Le Comité des jeunes

Le Comité des jeunes du SES est composé d'enseignantes et d'enseignants à statut précaire provenant des divers champs d'enseignement. Sur une base volontaire, ces personnes se sont investies dans le comité. Analyse, information, formation, organisation, action et recommandations font partie de son mandat.

Les jeunes à la CSQ :

- **24 %** des membres de la CSQ;
- **72 %** sont des femmes;
- **53 %** sont à statut précaire;
- **39 %** possèdent de 6 à 10 années d'expérience dans le secteur public;
- **13 %** occupent des fonctions particulières dans leur syndicat local.

Liste d'envoi

Le SES maintient une liste d'envoi par courriel des personnes à statut précaire. Grâce à cette liste, il est possible de recevoir différentes informations telles que le ICI-SES (le journal syndical), les affichages de la Commission scolaire pour des entrevues, des invitations et des convocations à des rencontres, etc.

Contactez-nous pour vous inscrire et devenir membre de votre syndicat. C'est en devenant membre de votre syndicat que vous pourrez participer aux décisions qui vous concernent. Devenir membre du Syndicat de l'enseignement du Saguenay coûte 2 \$.

- 418-549-8523
- z05_saguenay@lacsq.org
- www.sessaguenay.net
- Facebook : sesz05

2. Services offerts

Le SES offre des services à toutes les enseignantes et tous les enseignants de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay, qu'elles ou qu'ils soient membres ou non. Aussi, pour certains dossiers, nous collaborons avec la FSE et la CSQ.

Exemples de services

Relations de travail

- Application de la convention collective
- Analyse de la jurisprudence

Services juridiques

- Arbitrage de griefs
- Aide lors des poursuites judiciaires

Sécurité sociale

- Assurance-emploi
- Santé sécurité au travail (CNESST)
- Assurances collectives (maladie, salaire)
- Retraite
- Droits parentaux

Formation syndicale

- Des personnes en responsabilité syndicale
- Des personnes déléguées
- Des jeunes enseignantes et enseignants

Vie professionnelle

- Interventions pédagogiques
- EHDAA
- Recherche et action
- Éducation pour un avenir viable

3. Les conditions d'emploi

Les premières démarches

- CV;
- Tests et entrevue lors des affichages;

Note : Les premières démarches peuvent varier selon la Politique de dotation en vigueur.

Procédure de dotation du personnel enseignant au secteur des jeunes

1^{RE} ÉTAPE : BASSIN DE SUPPLÉANTS OCCASIONNELS

Critères d'admissibilité :

1. Baccalauréat en enseignement et être légalement qualifié.
2. Réussir une épreuve validant les compétences en français.
3. Réussir une épreuve écrite validant les compétences professionnelles
4. Réussir une entrevue individuelle.

Modalités d'application :

1. Champ d'enseignement préscolaire/primaire : l'enseignant sera intégré dans des petits bassins constitués pour les écoles primaires.
2. Autres champs d'enseignement : l'enseignant sera intégré dans le bassin central sauf pour le bassin déjà défini (classe spécialisée)
3. Au primaire les remplacements sont octroyés par les ressources humaines.
4. Au secondaire les remplacements sont octroyés par l'école selon les principes établis par la commission, donc avec les mêmes outils.

Note : L'enseignant sera radié de la banque de suppléance, après 24 mois consécutifs sans prestation de travail.

2^E ÉTAPE : BANQUE DE PERSONNES SÉLECTIONNÉES

Critères d'admissibilité :

1. Avoir travaillé 20 jours de travail et plus consécutifs en suppléance.
2. Avoir une évaluation positive de la direction d'école.
3. La Commission décide d'inscrire cette personne.

Modalités d'application :

1. Bénéficie d'une priorité sur le bassin de suppléants occasionnels pour l'octroi des remplacements de 10 jours et plus.
2. Le rang est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés au 30 juin.

3^E ÉTAPE : LISTE DE PRIORITÉ

Critères d'admissibilité :

1. Avoir travaillée un minimum de 200 jours à la Commission au secteur des jeunes
2. Avoir effectué une prestation d'enseignement à contrat à temps partiel ou à la suppléance équivalent à un minimum de 40 jours consécutifs de travail à 100 %.

Note :

SITUATIONS ACCEPTÉES COMME ÉTANT UNE PRESTATION D'ENSEIGNEMENT DE QUARANTE (40) JOURS CONSÉCUTIFS DE TRAVAIL.

Il s'agit d'une prestation d'enseignement démontrant une prise en charge significative d'un groupe d'élèves.

- 1- Pour les enseignantes et les enseignants du préscolaire, du primaire et de l'adaptation scolaire :

Un contrat ou une suppléance équivalent à quarante (40) jours dont la prestation de travail équivaut à un minimum de deux jours et demi par semaine (50 %) lié à un seul groupe (classe).

- 2- Pour les enseignantes et les enseignants du secondaire et pour les spécialistes du primaire :

Un contrat ou une suppléance équivalent à quarante (40) jours de travail issu d'une tâche régulière d'un minimum de 25 % d'une tâche. L'enseignant devra être responsable du groupe.

Dans ce contexte uniquement, les contrats à la leçon seront acceptés.

(Source : Commission scolaire des Rives-du-Saguenay, Communiqué du 11 septembre 2014)

3. Avoir une évaluation positive de la direction d'école.
4. La Commission décide d'inscrire cette personne.

Inscription

Au 1^{er} juillet, la commission procède aux nouvelles inscriptions sur la liste de priorité en inscrivant les noms par ordre décroissant selon le nombre de jours travaillés.

Mise à jour

L'enseignant peut être transféré dans une autre discipline s'il a signifié, par écrit, à la commission avant le 1^{er} juin, sa volonté de changer de discipline. La commission ne peut être tenue d'effectuer le changement demandé.

Radiation

L'enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi est radié dans les situations suivantes :

1. il est en sécurité d'emploi chez un autre employeur;
2. il n'a pas obtenu de contrat à temps partiel ni de suppléance de 20 jours ou plus consécutifs au cours des trois (3) dernières années scolaires.

Cette période est réduite à deux (2) années scolaires consécutives s'il est démontré que l'enseignante ou l'enseignant concerné a refusé les contrats à temps partiel qui lui ont été offerts.

3. L'enseignant voit son nom rayé de la liste s'il n'est pas en mesure de maintenir sa qualification légale d'enseigner.

Les contrats

Le contrat à la leçon :

- Une tâche à votre nom, du 1/3 ou moins de la tâche éducative annuelle.

Le contrat à temps partiel :

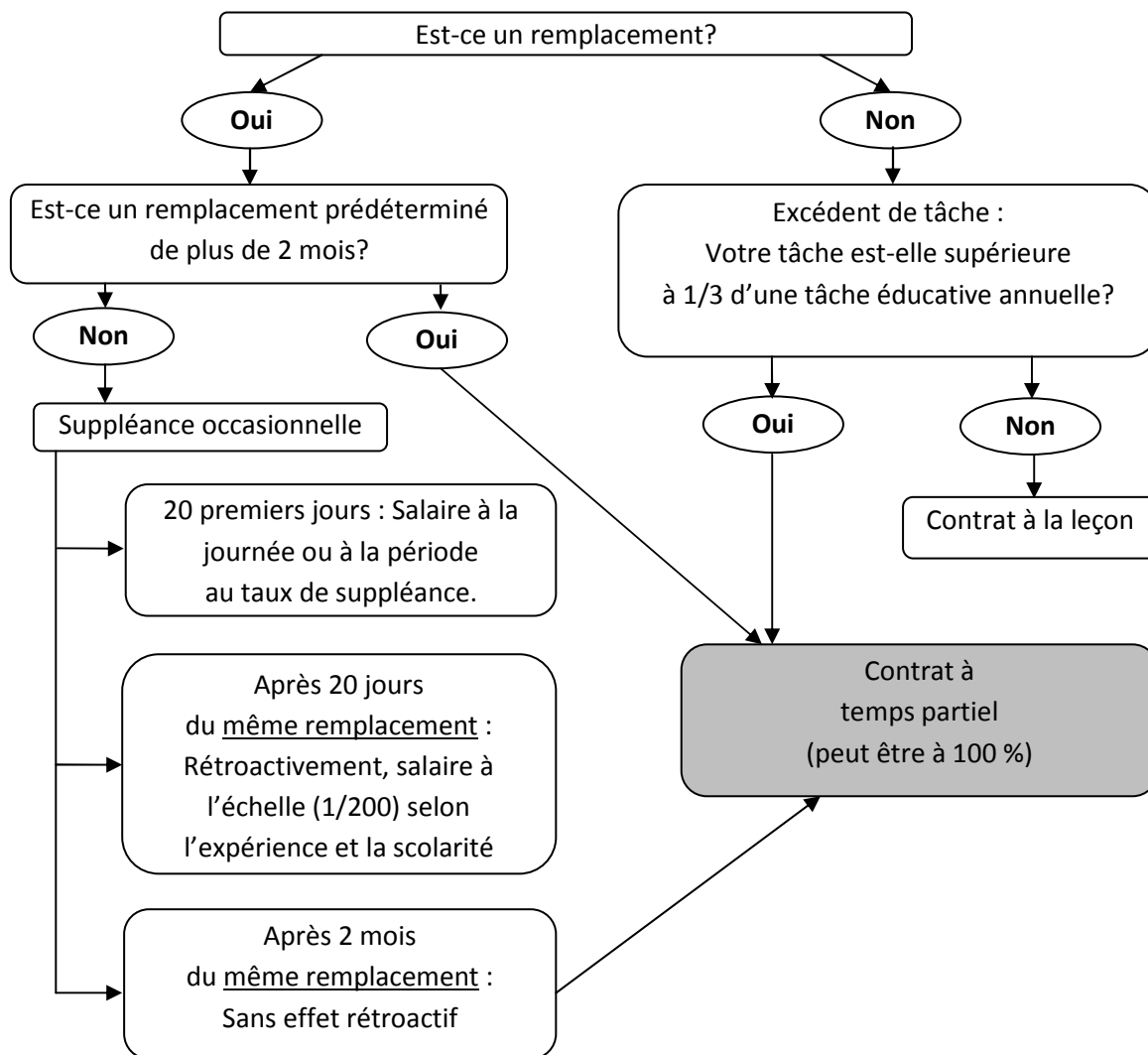
- Une tâche à votre nom de plus de 1/3 de la tâche éducative annuelle.
- Le remplacement d'une période d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant préalablement déterminé supérieur à 2 mois consécutifs.
- Le remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant après 2 mois consécutifs non préalablement déterminé.
- Pour l'octroi d'un contrat à temps partiel, la Commission offre le contrat selon l'ordre de la liste d'ancienneté, ensuite selon l'ordre de la banque à contrat. Sauf, si le contrat résulte d'un remplacement qui résulte d'un 2 mois non préalablement déterminé, dans ce cas, il sera offert à la personne en fonction.

- la commission offre le contrat selon l'ordre établi, à l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la banque des personnes sélectionnées dans la discipline visée :
 - à l'exclusion d'un contrat obtenu par l'application du 2^e alinéa de la clause 5-1.11;
 - à l'exclusion d'un contrat obtenu par une enseignante ou un enseignant de la liste de priorité qui aurait effectué au moins dix (10) jours de suppléance précédant ce contrat.

L'enseignante ou l'enseignant lié à une suppléance de dix (10) jours et plus ou à un contrat à temps partiel de remplacement est réputé non disponible aux fins d'application de la liste de priorité.

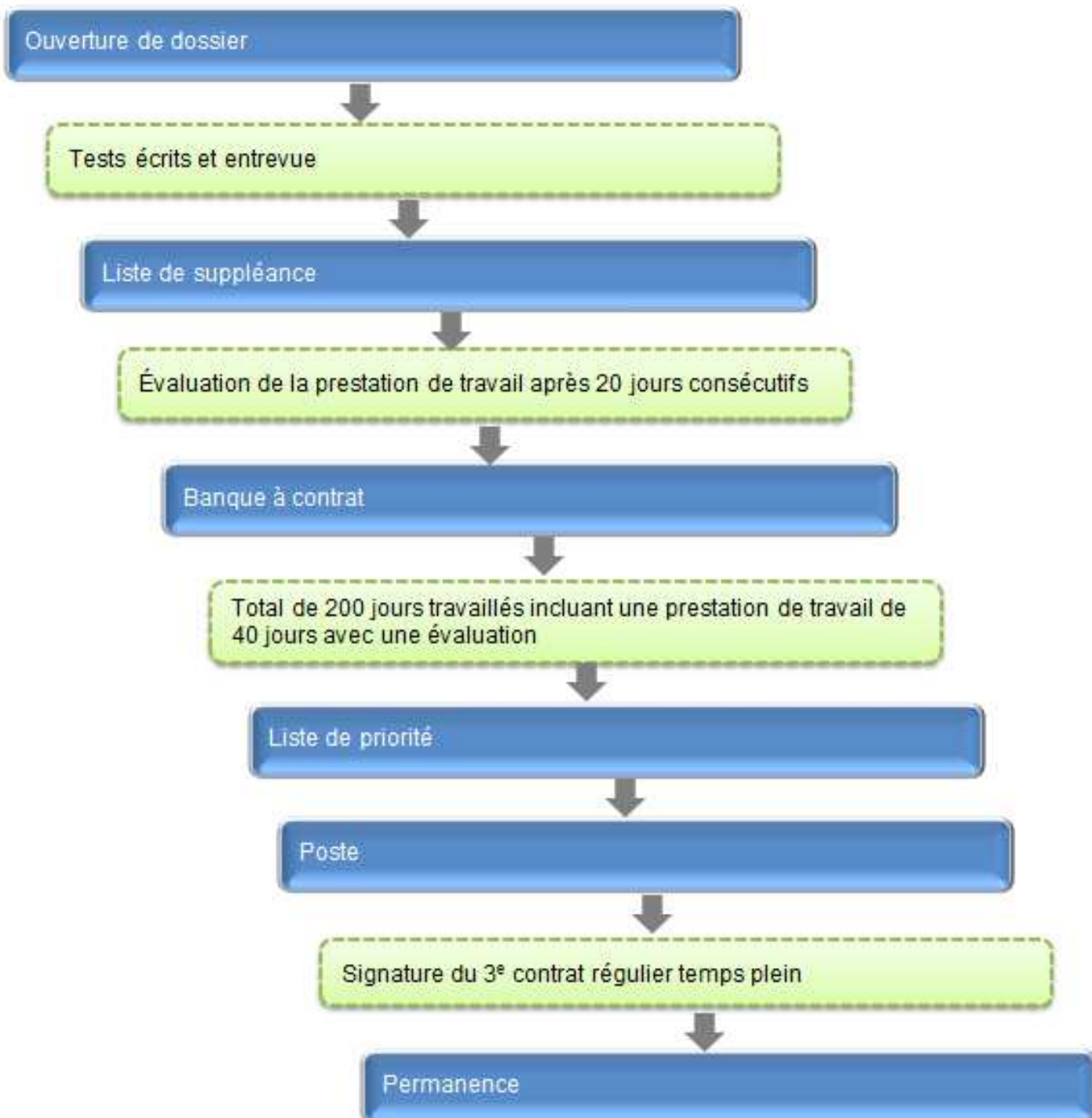
La commission peut octroyer à une enseignante ou un enseignant sous contrat, avec son accord, des périodes d'enseignement additionnelles, si l'horaire le permet.

Quel sera mon statut? (Secteur jeunes)



Le cheminement de la carrière enseignante

Pour résumer, de l'ouverture de votre dossier de nouvelle employée ou nouvel employé dans l'enseignement jusqu'à la sécurité d'emploi, vous devrez traverser plusieurs étapes. La ligne du temps qui est illustrée ci-dessous représente les étapes qui doivent être franchies dans le cadre de votre cheminement de carrière à la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay. Ces étapes sont différentes pour chaque commission scolaire.



4. La suppléance

Lors d'une suppléance, celle-ci sera offerte selon l'ordre suivant :

1. Par un enseignant en disponibilité ou par un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance.
2. À défaut du paragraphe précédent et pour un remplacement prévu pour dix (10) jours et plus, la commission fait appel à une enseignante ou un enseignant inscrit dans le champ concerné sur la liste de priorité d'emploi telle que stipulée à la clause 5-1.14.¹
3. À défaut du paragraphe précédent et pour un remplacement prévu pour dix (10) jours et plus, la commission fait appel à une enseignante ou un enseignant inscrit dans la banque des personnes sélectionnées par champ par la commission.
4. À défaut du paragraphe précédent ou pour un remplacement prévu pour moins de dix (10) jours, la commission fait appel à un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet et selon la mécanique qu'elle détermine soit, à l'heure actuelle, la suppléance centralisée avec présence de bassins.
5. À défaut des paragraphes précédents, un système de dépannage est mis en place dans l'établissement.

Pour une suppléance réussie

Toute la théorie que l'on voit à l'université prend sa valeur lorsque l'on est sur le terrain. Notre plus grand apprentissage se fait dans l'environnement de l'école où se trouvent des classes différentes les unes des autres. C'est pourquoi il est primordial de mettre en place des stratégies qui faciliteront vos suppléances à venir. Par exemple :

1. Si possible, arrivez au moins 30 minutes à l'avance. Au primaire, si la secrétaire n'est pas arrivée, dirigez-vous au service de garde.
2. Présentez-vous au secrétariat et informez-vous de l'horaire de l'école, du protocole pour les absences, des procédures de photocopie et de surveillance.
3. Prenez connaissance de l'horaire du jour et des activités à réaliser avec les élèves selon les directives de l'enseignante ou de l'enseignant. Vous pouvez faire le tour de votre classe pour tenter de découvrir le fonctionnement de celle-ci.
4. Allez au salon du personnel pour discuter avec les autres enseignantes et enseignants pour vous faire connaître dans l'école.

¹ En vertu de la clause 5-1.23, l'enseignante ou l'enseignant lié à une suppléance de dix (10) jours et plus ou à un contrat à temps partiel de remplacement est réputé non disponible aux fins d'application de la liste de priorité.

Dans une situation particulière, la commission et le syndicat conviennent de procéder autrement.

5. Plus vous serez préparé, mieux vous serez en contrôle lors de votre suppléance. Assurez-vous d'avoir en main des activités de dépannage ou une liste de sites pertinents. Ceci vous donnera un coup de main en cas de temps à combler.

Lorsque les élèves arrivent :

1. Faites leur part de vos attentes dès le départ. Vous pouvez revoir avec eux les règles de vie de la classe.
2. En respectant le système habituel de la classe, proposez aux élèves votre propre méthode de fonctionnement (la plus simple possible) pour susciter leur intérêt à adopter un bon comportement.
3. Vous ciblerez très vite les élèves plus turbulents. Donnez-leur des responsabilités pour qu'ils soient occupés à autre chose qu'à déranger les autres.
4. Prenez le temps de faire une rétroaction avec les élèves à la fin de la journée ou de la période pour constater avec eux ce qui a bien ou moins bien fonctionné dans le déroulement des activités.

Lorsque les élèves ont quitté :

1. Faites un compte rendu écrit complet et réaliste à l'enseignante ou à l'enseignant. Ce sera très apprécié de leur part et aidera pour les remplacements futurs.
2. Faites un petit ménage de la classe et du bureau pour que l'enseignante ou l'enseignant retrouve ceux-ci comme ils étaient à votre arrivée.

Petits trucs techniques à faire à la suite d'une suppléance :

1. Il est important de bien la noter dans un agenda. Prenez soin d'écrire la date et la durée de la suppléance. Cela vous permettra de vérifier si une erreur est survenue dans la paie ou vous servira de preuve pour vos futures déclarations d'assurance-emploi. N'oubliez pas de calculer toutes les minutes travaillées incluant les surveillances. Si nécessaire, validez auprès de la direction ou de la secrétaire.
2. À chaque fois que vous recevez une rémunération, vérifiez votre talon de paie sur le site de la commission scolaire (<http://www.csrsguenay.qc.ca/>) pour vous assurer qu'il n'y a aucune erreur. Si c'est le cas, vous pouvez appeler à l'école concernée pour clarifier la situation avec la secrétaire.
3. Pour savoir si vous avez été payé correctement selon la période de travail ou la tâche effectuée, consultez l'échelle salariale en vigueur disponible sur notre site Internet au www.sessaguenay.net dans la section « Renseignements utiles » dans l'onglet « Centre de documentation ».

5. La réalité de l'enseignement

Ce qu'il faut savoir...

Les enseignantes et enseignants jouent un rôle grandissant dans la conservation et la transmission des valeurs de notre société. Elles et ils sont un modèle tant pour les élèves que pour la société et doivent refléter ses valeurs.

Être un « modèle », comporte des devoirs importants dont celui de véhiculer tant par le geste, la parole, que par l'attitude et l'apparence, les valeurs de la société. L'enseignante ou l'enseignant n'est pas en mesure de choisir le chapeau qu'elle ou qu'il portera et dans quelle occasion elle ou il le portera. Ce chapeau d'enseignante ou d'enseignant continue à être porté en tout temps, même la fin de semaine, durant les vacances estivales ou lorsqu'on quitte l'école le soir.

Les devoirs de l'enseignante et de l'enseignant

Les devoirs de l'enseignante et de l'enseignant sont identifiés à deux endroits : dans la Convention collective nationale à la clause 8-2.01 et dans la Loi sur l'instruction publique à l'article 22.

Clause 8-2.01

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves et elle ou il participe au développement de la vie étudiante de l'école.

Dans ce cadre, les attributions caractéristiques de l'enseignante ou l'enseignant sont :

- 1) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
- 2) de collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et les professionnelles ou professionnels de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
- 3) d'organiser et de superviser des activités étudiantes et d'y participer;
- 4) d'organiser et de superviser des stages en milieu de travail;
- 5) d'assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
- 6) d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction de l'école et aux parents selon le système en vigueur; ce système est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00;
- 7) de surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'elles ou ils sont en sa présence;
- 8) de contrôler les retards et les absences de ses élèves et d'en faire rapport à la direction de l'école selon le système en vigueur; ce système est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00;
- 9) de participer aux réunions en relation avec son travail;
- 10) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

Article 22 de la LIP

Il est du devoir de l'enseignant :

1. de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié;
2. de collaborer à développer chez chaque élève qui lui est confié le goût d'apprendre;
3. de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne;
4. d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves;
5. de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la qualité de la langue écrite et parlée;
6. de prendre des mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle;
7. de collaborer à la formation des futurs enseignants et à l'accompagnement des enseignants en début de carrière;
8. de respecter le projet éducatif de l'école.

Comportements à risque

Les comportements à risque de l'enseignante et l'enseignant à l'école en présence d'élèves sont de trois ordres : les gestes, la parole et la façon d'être.

On ne doit évidemment pas frapper ou violenter un élève. Il faut également faire attention à tout contact physique avec les élèves. Dans le même ordre d'idées, le langage d'une enseignante ou d'un enseignant doit être exemplaire et éviter tout propos pouvant mener à des interprétations s'éloignant du rôle demandé par la société. Cela s'applique aussi à notre façon d'être.

Comme nous l'avons signalé au début, l'enseignante ou l'enseignant, même lorsqu'elle ou il est à l'extérieur de l'école, conserve son titre. Conséquemment, ses comportements peuvent lui apporter des réprimandes ou des sanctions. Nous devons faire preuve de probité et d'honnêteté en tout temps et nos comportements ne peuvent, en aucun cas, être immoraux.

Que le comportement des enseignantes et enseignants à l'extérieur du contexte scolaire puisse avoir un impact sur l'évaluation de leur capacité à exercer leurs fonctions est un principe maintenant établi par la jurisprudence québécoise et canadienne. Ce principe peut toutefois entrer en contradiction avec les droits fondamentaux dont jouit tout citoyen.

En effet, lorsque « l'empoisonnement » d'un milieu scolaire est imputable au comportement d'une enseignante ou d'un enseignant après ses heures de travail, et qu'il est susceptible d'entraîner une perte de confiance en l'enseignante ou l'enseignant et dans l'ensemble du système, ce comportement après le travail devient alors problématique en regard de sa pratique. Et ce, même si cela risquerait d'entraîner la violation importante des droits à la protection de la vie privée et des libertés fondamentales des enseignantes et des enseignants.

La Loi sur l'instruction publique permet aux commissions scolaires de réclamer de toute personne travaillant auprès des élèves mineurs une déclaration portant sur ses antécédents judiciaires. Les commissions scolaires peuvent faire vérifier cette déclaration par les corps de police du Québec. Les renseignements contenus à la déclaration ne peuvent être recueillis, utilisés et conservés qu'aux fins d'assurer la sécurité et l'intégrité des élèves. Tout changement aux antécédents judiciaires, incluant une nouvelle accusation pour une infraction criminelle ou pénale, doit être déclaré dans les 10 jours au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et à la commission scolaire qui vous emploie. Un antécédent judiciaire ayant un lien avec la fonction que vous exercez peut avoir des effets sur votre autorisation d'enseigner et sur votre emploi.

Réseaux sociaux – Les écrits restent!

« Les paroles s'envolent, les écrits restent! » ce vieux proverbe n'a jamais été autant d'actualité depuis l'avènement de réseaux sociaux sur le Web.

Les renseignements personnels contenus sur Facebook sont souvent accessibles à d'autres personnes qu'à ses amis et peuvent donc être accessibles aux employeurs. Les profils sont souvent publics. En fait, les statistiques indiquent qu'une minorité des utilisateurs actifs sur Facebook utilisent les paramètres de confidentialité.

Dissocier sa vie privée et sa vie professionnelle semble donc un défi, surtout lorsqu'un sondage révèle que plusieurs des employeurs consultent Facebook, notamment pour rechercher des informations sur un candidat potentiel lors de l'embauche ou d'une promotion, ou pour vérifier le motif d'absence ou l'état d'invalidité d'un salarié. Bien que la Charte des droits et libertés de la personne protège le droit à la vie privée de chacun, il faut être conscient que diffuser des informations personnelles, que ce soit par le biais de photos, de vidéos ou de messages sur sa page Facebook, c'est renoncer à son droit à la vie privée. Ainsi, le contenu sur Facebook peut donner lieu à des mesures disciplinaires allant jusqu'à un congédiement.

Une prudence élémentaire sur Facebook ainsi que pour la majorité des réseaux sociaux s'impose.

Résumons

On peut donc retenir que tout geste ou comportement adopté par une enseignante ou un enseignant qui est susceptible d'entacher, d'une façon ou d'une autre, l'image de l'école, de la Commission scolaire ou encore du système scolaire est passible de mesures disciplinaires.

Dans l'état actuel du droit, la liberté d'expression et le droit à la vie privée d'une personne enseignante risquent fort d'être écartés au nom du droit de l'employeur de protéger la confiance des gens dans le système scolaire.

L'enseignante ou l'enseignant, soucieux d'être à l'abri de sanctions disciplinaires, devrait donc tendre à devenir l'exemple que la société réclame. Toutefois, en classe, elle ou il doit non seulement tendre vers l'exemplarité mais qui plus est, y parvenir.

Cette image recherchée s'applique à tout le personnel de la commission scolaire, soit le personnel de soutien, les professionnels, les enseignantes et enseignants, les cadres et les hors cadres, comme le démontre le Code d'éthique de la commission scolaire.

Droits fondamentaux

Le droit d'exercer son métier sans violence impose diverses responsabilités à la direction. Cette dernière a des obligations quant à la protection de la dignité, de l'intégrité et de la santé de ses employées et employés. Elle est soumise au respect de la Charte des droits et libertés, des lois et de la convention collective. Il est aussi votre devoir de signaler les cas de harcèlement et de violence à l'employeur et à votre syndicat, et ce, dès que vous sentez que votre intégrité est menacée. Dans le même ordre d'idées, tout accident de travail, même sans blessure apparente, doit être signalé et consigné dans le registre des accidents de votre établissement. Si votre employeur ne prend pas les mesures nécessaires, l'intervention du syndicat devrait être envisagée. Ce dernier peut accompagner les personnes témoins ou victimes de violence. Il est à noter que plusieurs formulaires importants, dont la déclaration d'accident de travail, se retrouvent sur l'intranet de la Commission scolaire.

Des moments difficiles

Les conditions d'exercice de l'enseignement et les multiples tâches que vous devez accomplir sont des facteurs de stress qu'il ne faut pas ignorer. En sachant qu'entre 15 % et 20 % des enseignantes et des enseignants quittent la profession dans les cinq premières années, il importe de développer des mécanismes pour éviter l'essoufflement. Souvent, la participation à des activités sociales incluant des enseignantes et des enseignants partageant la même réalité, permettra d'entretenir notre réseau social et de faciliter le développement de ces mécanismes de protection.

Consultez le *Guide d'insertion professionnelle et syndicale* produit par la FSE pour des suggestions et des conseils qui vous aideront dans votre carrière débutante.

6. L'assurance-emploi

Droits aux prestations ordinaires de chômage selon le statut de l'enseignante ou l'enseignant

Les enseignantes et enseignants sous contrat à temps plein

Les enseignantes et enseignants sous contrat à temps plein n'ont absolument pas droit à des prestations ordinaires de chômage pendant que leur contrat est en vigueur.

L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein ne devient admissible à des prestations ordinaires de chômage seulement si son contrat n'est pas renouvelé pour l'année scolaire suivante ou s'il est congédié pour un motif autre que sa propre inconduite.

Les mois de juillet et août

Normalement, les enseignantes et enseignants à temps partiel dont le contrat se termine ont droit à de pleines prestations de chômage pendant les mois de juillet et août, une fois le délai de carence d'une semaine écoulé.

Les congés en cours de contrat

Pendant la durée de leur contrat à temps partiel, les enseignantes et enseignants n'ont pas droit à des prestations de chômage à l'occasion du congé des Fêtes, de la semaine de relâche ou du congé de Pâques.

Les enseignantes et enseignants sous contrat à la leçon

L'enseignante ou l'enseignant à la leçon, si elle ou il a réussi à accumuler le nombre d'heures travaillées nécessaires pour être admissible à l'établissement d'une période de prestations, a droit à des prestations ordinaires de chômage dès que son contrat prend fin. En principe, elle ou il a droit à des prestations en juillet et août.

Pendant la durée de leur contrat à la leçon, ces enseignantes et enseignants, qui touchaient des prestations de chômage réduites pendant leurs semaines de travail, n'ont pas droit non plus à des prestations de chômage à l'occasion du congé des Fêtes, de la semaine de relâche ou du congé de Pâques.

Les enseignantes et enseignants sans aucun contrat écrit

Ces enseignantes et enseignants, à la condition d'avoir accumulé le nombre d'heures de travail requis pour être admissibles à l'établissement d'une période de prestations de chômage, ont droit à des prestations complètes de chômage pendant les mois de juillet et août, après écoulement du délai de carence d'une semaine, de même que pendant les semaines du congé des Fêtes, de la semaine de relâche ou du congé de Pâques pourvu que le nombre de semaines de prestations auquel elles ou ils ont droit le permettent.

Admissibilité aux prestations de l'assurance-emploi

C'est le nombre d'heures travaillées et rémunérées qui sert à déterminer l'admissibilité aux prestations.

Admissibilité aux prestations ordinaires

Selon le taux de chômage régional au moment de la cessation d'emploi, il faut avoir accumulé un nombre d'heures travaillées et rémunérées pouvant varier entre 420 et 700 au cours des 52 dernières semaines. Vous pouvez consulter le taux régional en vigueur au moment de votre demande sur Internet.

D'où l'intérêt de la conversion des heures de travail dans l'enseignement.

Règles de conversion des heures travaillées dans l'enseignement

Dans l'enseignement, le salaire versé couvre le travail effectivement réalisé qui, pour la personne ayant une pleine tâche, comprend les 27 heures de tâche globale, mais aussi le travail non comptabilisé attribuable à la préparation (lointaine et immédiate) des cours, à la correction des travaux ou autres.

Une entente négociée entre la FSE-CSQ et la Fédération des commissions scolaires et reconnue par l'administration de l'assurance-emploi permet d'établir comme suit le nombre d'heures travaillées pour les fins de l'assurance-emploi :

- chaque heure de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant vaut 2 heures de travail;
- chaque autre heure de la tâche globale vaut une heure de travail;
- chaque heure d'une journée pédagogique ou d'une réunion tenue en dehors des 27 heures de tâche globale vaut une heure de travail;
- une semaine de travail à pleine tâche ne peut valoir plus de 40 heures de travail.

Il importe cependant de noter que les jours de congé, même lorsqu'ils sont rémunérés ou indemnisés, ne permettent pas d'accumuler des heures travaillées et ne se voient pas appliquer ces règles de conversion des heures travaillées dans l'enseignement.

Exemples d'application de ces règles de conversion

Pour matérialiser l'application de ces règles de conversion, un exemple :

La semaine normale de l'enseignante sous contrat à temps partiel qui remplace complètement la titulaire du préscolaire ou primaire :

- ✓ sa tâche globale : 27 heures;
- ✓ sa tâche éducative : 23 heures;
- ✓ sa tâche non éducative : 4 heures.

Elle peut calculer ses heures travaillées pour les fins de l'assurance-emploi comme suit :

- ✓ sa tâche éducative : $23 \times 2 = 46$ h
- ✓ sa tâche non éducative : $4 \times 1 = 4$ h
- ✓ total : $46 + 4 = 50$ h; mais pour une pleine tâche, elle ne peut jamais compter plus de 40 heures.

Cette semaine lui vaut 40 heures aux fins de l'assurance-emploi.

Façon de déclarer la rémunération pour les enseignantes et enseignants à :

La suppléance occasionnelle :

- Traitée comme les autres emplois
- La rémunération doit être déclarée pour la semaine où le travail a été effectué
- + 4 % pour vacances
- A droit aux prestations d'A.-E. lors des congés scolaires de la relâche et des fêtes

La leçon :

- La rémunération doit être répartie sur l'année :

$$\frac{\text{Nombre de leçons au contrat} \times \text{taux prévu à la convention}}{\text{Nombre de jours civils contenus au contrat}}$$

- N'a pas droit aux prestations d'A.-E. pendant les congés scolaires

Contrat à temps partiel :

- Pour les enseignantes et enseignants qui ont un contrat avec une commission scolaire du Québec, la rémunération doit être répartie également sur la période d'enseignement (généralement de septembre à juin) couverte par le contrat. Règle générale, on répartira également la rémunération sur chacun des jours de la période du contrat en excluant uniquement les samedis et dimanches.
- En effet, la convention collective de ces enseignants prévoit que leur rémunération vise aussi bien les jours de travail que les jours fériés et chômés et les jours de vacances qui surviennent au cours de leur période d'engagement.
- Toutefois, aucune rémunération ne sera répartie à l'extérieur de la période d'enseignement, soit la période estivale (généralement juillet et août).

Afin de connaître les montants à calculer, vous pouvez vous servir de l'outil de calcul qui est disponible sur le site de la Commission scolaire. Vous y accédez à partir de la page d'accueil dans la section « Employés » sous la rubrique « Déclaration à l'assurance-emploi ».

7. Accident du travail

Déclarer votre accident du travail

Même si votre état ne requiert pas de soins médicaux immédiats, il faut **immédiatement** déclarer votre accident du travail à une personne en autorité dans votre école (membre de la direction), en relatant les circonstances de l'accident et en énumérant **minutieusement**, s'il y a lieu, tous les sites de douleur et toutes les blessures causées par l'accident.

Si votre état de santé le permet, remplissez vous-même, le jour de l'accident, le formulaire *Registre des accidents de travail* que vous pouvez vous procurer au secrétariat de votre établissement; sinon, la secrétaire pourrait le remplir pour vous. Assurez-vous alors de l'exactitude des écrits avant de le signer. Si vous n'êtes pas en état de remplir ce formulaire le jour même de l'accident, vous pourrez le faire dans les jours suivants.

Consulter un médecin

Si vous ressentez de la douleur ou si vous avez une blessure, si minime soit-elle, consultez **sans tarder** un médecin (idéalement, le jour même de l'accident). Mentionnez-lui qu'il s'agit d'un accident du travail et, encore une fois, relatez **minutieusement** tous les faits et énumérez tous les sites de douleur et toutes les blessures causés par l'accident. Le médecin se chargera de remplir les formulaires médicaux fournis par la CNESST.

Remplir votre déclaration

Si votre médecin vous prescrit un arrêt de travail ou des traitements, vous devez vous présenter **sans délai** à la Commission scolaire. Vous devez remettre l'attestation médicale dûment remplie par votre médecin. La Commission scolaire se chargera de faire parvenir le tout à la CNESST.

Nous vous suggérons de **prendre contact** avec une conseillère ou un conseiller du S.E.S. au 549-8523.

Attendre la décision de la CNESST

En règle générale, il faut prévoir un délai de 6 à 8 semaines pour obtenir une décision écrite. Il se peut qu'une agente ou un agent de la CNESST vous informe de la décision par téléphone; vous devez quand même attendre de recevoir la décision par écrit avant d'entreprendre une démarche quelconque.

Contester une décision défavorable

Une décision écrite de la CNESST qui vous est défavorable peut être contestée dans un délai de 30 jours. Ce délai est de rigueur. Autrement dit, dépasser ces 30 jours vous sera fatal même si vous aviez tous les éléments en main pour gagner votre cause.

Votre dossier d'accident du travail

Gardez une copie de tous les documents relatifs à cet accident et constituez un dossier unique : formulaires, prescriptions, attestations ou rapports médicaux, réclamation à la CNESST, etc.

L'expertise médicale

Il est possible que la commission scolaire vous impose de subir un examen médical par un médecin expert de son choix. Vous devez vous y soumettre. Apportez avec vous tous les médicaments qui vous auront été prescrits par votre médecin traitant. Vous devez répondre le plus fidèlement possible à toutes les questions du médecin expert. Cette consultation n'est pas une consultation ordinaire, en ce sens que le médecin n'est pas là pour vous soigner mais bien pour vous expertiser et pour remettre par la suite un rapport à votre employeur.

La rémunération

En attendant la décision de la CNESST, vous recevez votre plein salaire. Deux situations peuvent résulter de la décision de la CNESST.

1. **Si la CNESST accepte votre réclamation**, vous continuez de percevoir votre plein salaire tant que durera votre absence ou jusqu'à la date de consolidation de votre lésion (c'est-à-dire jusqu'à la guérison ou la stabilisation de la lésion).
2. **Si la CNESST refuse votre réclamation**, vous êtes automatiquement couvert par l'assurance-salaire.

8. Les droits parentaux

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le RQAP touche tous les travailleurs, donc toutes les enseignantes ou tous les enseignants qu'ils soient à contrat ou non. Certaines conditions touchent l'admissibilité.

Il faut faire une demande au RQAP par téléphone ou par Internet.

Deux régimes disponibles :

- Régime de base (prestations moins élevées plus longtemps);
- Régime particulier (prestations plus élevées moins longtemps).

TYPE DE PRESTATIONS	PRESTATAIRE	DURÉE SELON LE RÉGIME
Maternité	Mère seulement	18 ou 15 semaines
Paternité	Père seulement	5 ou 3 semaines
Parentales (partageables)	Mère et/ou père	32 ou 25 semaines
Adoption	Mère et/ou père	37 ou 28 semaines

La convention collective 2015-2020 prévoit l'intégration des prestations du RQAP pour chacune des semaines où il y a une indemnité complémentaire versée par l'employeur, que ce soit durant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Ainsi, les indemnités versées par la Commission scolaire complètent les sommes reçues du RQAP jusqu'au pourcentage inscrit dans la convention collective 2015-2020.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Si ses conditions de travail comportent des risques pour elle ou l'enfant à naître, l'enseignante est réaffectée immédiatement à d'autres tâches, du même titre d'emploi ou, si elle y consent, d'un autre titre d'emploi.

Si l'affectation provisoire est impossible durant la période de grossesse, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial (retrait préventif) jusqu'à la date où le risque ne sera plus présent, au plus tard à la date de son accouchement ou à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement si l'enseignante est admissible au RQAP.

Les revenus pendant le retrait préventif sont les suivants :

5 premiers jours ouvrables	Revenu régulier versé par la Commission.
14 jours de calendrier	90 % du revenu net versé par la Commission.
Les jours suivants	90 % du revenu net versé par la CNESST.

Pour les personnes à statut précaire, les revenus sont calculés différemment. Appelez votre Syndicat pour plus de détails.

Les droits prévus dans la convention collective 2015-2020 ne s'adressent qu'à l'enseignante et à l'enseignant **sous contrat à temps plein ou à temps partiel**. Ces avantages prennent fin en même temps que le contrat.

Ces différents droits touchent les points suivants :

- **Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse :**
 - ✓ Affectation provisoire et retrait préventif;
 - ✓ Complication ou danger d'interruption de grossesse;
 - ✓ Interruption de grossesse;
 - ✓ Visites médicales reliées à la grossesse.

- **Congé de maternité :**
 - ✓ 21 semaines si admissible au RQAP;
 - ✓ 20 semaines si non admissible au RQAP dont 12 avec indemnités;
 - ✓ Report de vacances (été ou relâche).

- **Congé de paternité :**
 - ✓ Congé à l'occasion de la naissance de 5 jours ouvrables payés à 100 %;
 - ✓ Congé de paternité d'au plus 5 semaines avec indemnités complémentaires si admissible au RQAP;
 - ✓ Report de vacances (été ou relâche).

- **Congé d'adoption :**
 - ✓ Congé à l'occasion de l'adoption de 5 jours ouvrables payés à 100 %;
 - ✓ Congé d'adoption d'au plus 5 semaines avec indemnités complémentaires si admissible au RQAP;
 - ✓ Congé sans traitement en vue de l'adoption.
 - ✓ Report de vacances (été ou relâche).

- **Congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption :**
 - ✓ 5 options disponibles mais l'enseignante ou l'enseignant n'a droit qu'à une seule option.

9. Les assurances

- A)** Aucun élément des régimes d'assurance ne couvre **la suppléante ou le suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire ou à la leçon**, que ce soit l'assurance-maladie, l'assurance-salaire ou l'assurance-vie (clauses 5-10.01, 11-2.01 et 13-2.01).
- B)** Une légère exception à ce principe : la convention prévoit une certaine protection pour **l'enseignante ou l'enseignant à la leçon**, en cas de maladie :
- caisse de congés de maladie : une proportion de six jours égale à la proportion du nombre d'heures d'enseignement assumées par rapport à la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (maximum deux jours par année) (clause 5-10.38). S'ils ne sont pas utilisés, ils seront monnayés.
 - première année de service : ajout du même prorata de six jours de congé de maladie **non** monnayables;

Cependant, cette protection en cas de maladie ne comprend pas la couverture par l'assurance-salaire de la convention. En cas d'invalidité, il n'y a que les jours de congé de maladie prévus précédemment qui s'appliquent.

- C)** **L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel** est couvert par l'ensemble des dispositions de l'article 5-10.00 (assurances). Cette protection comprend, notamment :

1. Caisse de congés de maladie (clause 5-10.38)

Caisse de congés de maladie : une proportion de six jours égale à la proportion de la tâche éducative assumée par rapport à la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein. S'ils ne sont pas utilisés, ils sont monnayés à la fin du contrat.

Première année de service : ajout du même prorata de six jours de congé de maladie **non** monnayables.

2. Assurance-salaire de la convention (clause 5-10.27)

L'assurance-salaire de la convention prévoit des prestations pour les 104 premières semaines d'invalidité :

- 5 premiers jours : délai de carence : ils sont payés à 100 % si vous avez des jours de congé de maladie en caisse, sinon ils sont sans rémunération;
- 51 semaines suivantes : 75 % du traitement que vous recevriez si vous étiez au travail.
- 52 autres semaines : 66 2/3 % du traitement que vous recevriez si vous étiez au travail.

Note : Pour la première année d'invalidité, il est important de noter que l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit aux bénéfices de l'assurance-salaire de la convention, en cas d'invalidité, jusqu'à la fin de son contrat. Pour la seconde année, consultez votre syndicat.

Après 104 semaines d'invalidité, l'assurance-salaire de longue durée prend la relève si la personne était participante à ce régime au début de son invalidité et avait payé les primes pendant la première année d'invalidité.

3. Régime de base d'assurance-maladie (clause 5-10.08 et suivantes).

Ce régime obligatoire² couvre, notamment, les frais de médicaments prescrits, d'ambulance, d'aides visuelles et auditives pour personnes handicapées, de maladie ou d'accident hors Québec (assurance-voyage).

4. Régimes complémentaires optionnels

Pour être couvert par les régimes optionnels suivants, vous devez y adhérer individuellement :

- assurance-maladie optionnelle (chambre **semi-privée** d'hôpital et autres frais paramédicaux);
- assurance-vie optionnelle (jusqu'à 250 000 \$).

5. Régime complémentaire d'assurance-salaire longue durée

- il s'agit d'un régime qui est obligatoire;
- et qui assure une protection de votre salaire après que les bénéfices de la convention sont expirés.

6. Des protections qui continuent après la fin du contrat

À l'expiration de votre contrat à temps partiel, il se peut que vous soyez un certain temps en arrêt de travail, et alors, vos protections d'assurance ne s'arrêtent pas nécessairement de façon brusque, puisque trois situations vous sont offertes :

- I- D'abord, vous devez, conformément à la loi sur l'assurance-médicaments, continuer de contribuer au régime de base d'assurance-maladie et ce, pendant 120 jours après le 31 août, si vous avez travaillé au moins une journée au cours des mois de mai ou juin précédent³.

² Dont on peut être exempté s'il y a preuve d'une couverture similaire chez un autre assureur.

³ Si vous n'avez pas travaillé en mai ou en juin, les 120 jours se calculent à partir de la fin du contrat.

- II- Ensuite, si vous le souhaitez, vous pouvez maintenir toutes les autres protections d'assurance⁴ que vous déteniez pendant que vous étiez sous contrat à temps partiel, et ce, pendant 120 jours après le 31 août si vous avez travaillé au moins une journée pendant les mois de mai et de juin précédents⁵. Normalement, vous recevrez une facture à votre domicile à ce sujet.
- III- Enfin, en ce qui concerne votre assurance-vie optionnelle, vous pouvez, pour celles et ceux qui ont maintenu l'ensemble de leurs protections (I et II), conserver cette protection pour une période maximale de deux ans après l'expiration de votre contrat. Dans ce cas, vous devez en faire la demande auprès de l'assureur.

7. Maintien des protections lors d'un congé sans traitement

Lors d'un congé sans traitement, la personne adhérente non invalide doit choisir l'une des deux (2) options suivantes :

- a) Conserver le régime d'assurance maladie 1 seulement.
- b) Conserver l'ensemble des régimes détenus avant le congé sans traitement.

Le choix effectué s'applique pour la durée du congé sans traitement et aussi longtemps que la personne continue d'être admissible à l'assurance, pourvu qu'elle fasse une demande écrite à son employeur dans les 30 jours suivant la date de début de son congé et que la prime payable soit acquittée. Les formulaires à cet effet sont disponibles chez l'employeur.

Lorsque la protection en vertu du régime complémentaire 2 d'assurance salaire de longue durée n'est pas maintenue, aucune invalidité survenant durant la période de suspension de la protection ne sera reconnue. Toute personne en congé sans traitement qui a choisi de ne conserver que le régime d'assurance maladie 1 se voit octroyer, à son retour effectif au travail, les protections qu'elle détenait avant son congé.

Note : Au niveau de la convention collective « Le congé parental est un congé sans traitement contrairement au congé de maternité pendant lequel la commission scolaire continue de rémunérer l'enseignante ».

Pour le détail de ces différentes protections, vous pouvez consulter le dépliant « Votre régime d'assurance collective en un coup d'œil » produit par la SSQ, sur les régimes d'assurance collective à la disposition des membres de syndicats affiliés à la CSQ. Vous trouverez ces informations sur le site Internet du SES dans l'onglet « Dossiers », sous la rubrique « Assurances ».

⁴ Vous n'avez qu'un seul choix : les maintenir en totalité ou n'en maintenir aucune.

⁵ Si vous n'avez pas travaillé en mai ou en juin, les 120 jours se calculent à partir de la fin du contrat.

10. Échelle de traitement

Taux à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017

Expérience	Échelle	Scolarité
1	40 578 \$	L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon selon l'expérience augmenté de : <ul style="list-style-type: none"> • 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans • 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans • 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans
2	42 303 \$	
3	44 103 \$	
4	45 976 \$	
5	47 931 \$	
6	49 968 \$	
7	52 092 \$	
8	54 308 \$	
9	56 616 \$	
10	59 023 \$	
11	61 533 \$	
12	64 149 \$	
13	66 874 \$	
14	69 718 \$	
15	72 681 \$	
16	75 769 \$	
17	78 992 \$	

Contrats à la leçon (selon la scolarité) ¹			
Périodes de 45 à 60 minutes			
Moins de 17 ans	17 ans	18 ans	19 ans
52,96 \$	58,80 \$	63,66 \$	69,41 \$
Périodes de 75 minutes			
Moins de 17 ans	17 ans	18 ans	19 ans
88,27 \$	98,00 \$	106,10 \$	115,68 \$

Suppléance occasionnelle (selon la durée) ¹			
Périodes de 60 minutes et moins			
60 min. ou moins	61 à 150 min.	151 à 210 min.	210 min. et plus
40,57 \$	101,42 \$	141,99 \$	202,85 \$
Périodes de 75 minutes			
Une période	Deux périodes	Trois périodes et plus	
60,85 \$	121,70 \$	202,85 \$	

Taux horaire	52,96 \$
--------------	----------

¹ À ces taux, il faut ajouter 4% (indemnité de vacances)