

# ses

## Informations aux personnes à statut précaire



**DES RÉPONSES POUR LES PERSONNES  
EN DÉBUT DE CARRIÈRE!**



# Table des matières

<i>La suppléance</i> _____	<i>1</i>
<i>Liste de priorité</i> _____	<i>3</i>
<i>Droits parentaux</i> _____	<i>7</i>
<i>L'Assurance-Emploi</i> _____	<i>9</i>
<i>Les Assurances</i> _____	<i>19</i>
<i>Quoi faire si vous êtes victime d'un accident du travail ?</i> _____	<i>23</i>
<i>Ce que toute enseignante ou tout enseignant devrait savoir</i> _____	<i>25</i>



# La suppléance

## 8-7.11

- 8-7.11.01 En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance.
- 8-7.11.02 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.<sup>1</sup>
- 8-7.11.03 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.
- 8-7.11.04 À défaut du paragraphe précédent ou pour un remplacement prévu pour moins de dix (10) jours, la commission fait appel à une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet.
- 8-7.11.05 À défaut des paragraphes précédents, la commission fait appel :
- soit
- A) Des enseignantes ou des enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent le faire sur une base volontaire;
- soit
- B) Si aucune ou aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignantes ou enseignants de l'école selon le système de dépannage suivant:

---

<sup>1</sup> 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.

1. Pour parer à de telles situations d'urgence, la direction de l'école établit un système de dépannage parmi les enseignantes et enseignants de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Elle assure chacune des enseignantes ou chacun des enseignants de l'école qu'elle et qu'il sera traité équitablement par la répartition de suppléances à l'intérieur du système de dépannage;
  
2. Sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la troisième journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

8-7.11.06 Les modalités concernant l'organisation de la suppléance dans une école sont un objet de consultation entre la direction et le conseil syndical de cette école tel que déterminé au chapitre 4-0.00.

# Liste de priorité (5-1.14 et suivantes)

## SECTION 3 LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI POUR L'OCTROI DE CONTRATS (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)

### DÉFINITION

**PÉRIODE DE RÉFÉRENCE** : 3 années scolaires précédant l'admissibilité à la liste.

### LISTE DE PRIORITÉ

5-1.14 En vertu de la présente clause, la liste de priorité d'emploi en vigueur à la signature de l'entente continue d'exister.

5-1.15 L'ordre établi à la liste identifiée à 5-1.14 est arrêté de façon définitive et ne pourra être modifié.

### PRINCIPES

5-1.16 Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut apparaître dans plus d'une discipline.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> **Discipline:** La commission utilise la même liste de disciplines que celle établie pour les enseignantes et enseignants à temps plein dans le cadre de la clause 5-3.12. Cependant, la commission peut aux fins de la liste de priorité d'emploi définir des disciplines d'enseignement, pour le champ 3, après consultation du syndicat, pour couvrir les spécialités d'enseignement autres que celles visées par les champs 4,5,6 et 7. Les titulaires de ce champ sont cependant regroupés dans la même discipline.

De même, dans le cas où la commission n'a pas défini de discipline pour le champ 13 pour les enseignantes et enseignants à temps plein, elle peut quand même le faire après consultation du syndicat aux fins de la liste de priorité d'emploi.

L'enseignante ou l'enseignant admissible à plus d'une discipline, décide dans quelle discipline elle ou il veut être inscrit sous réserve de la clause 5-3.13.

5-1.17 Pour être admissible à la liste de priorité d'emploi, l'enseignante ou l'enseignant doit, au cours de deux années<sup>3</sup> pendant la période de référence :

- avoir réalisé l'équivalent d'au moins vingt (20) jours à contrat à la commission;
- avoir effectué une suppléance d'au moins vingt (20) jours ouvrables consécutifs.

5-1.18 Pour être admissible à la liste de priorité d'emploi, l'enseignante ou l'enseignant doit détenir une qualification légale d'enseigner.

5-1.19 Au plus tard le 15 août de chaque année, la liste de priorité d'emploi est publiée et la commission et le syndicat conviennent d'établir les dates de vérification.

Le 15 octobre de chaque année ou à une autre date convenue entre la commission et le syndicat, la liste de priorité d'emploi est arrêtée de façon définitive et ne pourra être modifiée.

Toute vérification relative soit à l'inscription, soit à la mise à jour, soit à la radiation devra avoir été préalablement effectuée.

## **INSCRIPTION**

5-1.20 Au 1er juillet, la commission procède à de nouvelles inscriptions sur la liste de priorité comme suit:

- a) La commission ajoute à la liste de priorité d'emploi l'enseignante ou l'enseignant qui répond critères d'admissibilité mentionnés à la clause 5-1.17 et qu'elle décide d'inscrire.
- b) Par discipline, elle inscrit le nom de l'enseignante ou de l'enseignant admissible par ordre décroissant selon le nombre de jours travaillés comme enseignante ou enseignant à la commission pendant la période de référence.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque deux (2) ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont un nombre égal de jours travaillés à la commission, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus grand nombre de jours et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus grand nombre de jours.

---

<sup>3</sup> Pendant la période de référence, une année débute le 1<sup>er</sup> juillet et se termine le 30 juin.

La nouvelle liste de priorité est transmise au syndicat avant le 15 août de chaque année.

## **MISE À JOUR**

5-1.21 L'enseignante ou l'enseignant peut être transféré dans une autre discipline si :

1. Elle ou il a signifié, par écrit, à la commission avant le 1er juin, sa volonté de changer de discipline;

et

2. Elle ou il a enseigné dans cette nouvelle discipline au cours de la période de référence.

5-1.22 Avant toute nouvelle inscription, la commission ajoute à la fin de la liste des disciplines visées, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui a demandé d'être transféré dans une autre discipline selon la clause 5-1.21.

La commission ne peut être tenue d'effectuer le changement demandé.

## **ENGAGEMENT**

5-1.23 Pour l'octroi d'un contrat à temps partiel, la commission offre le contrat, selon l'ordre établi, à l'enseignante ou à l'enseignant sur la liste de priorité de la discipline visée, dans la mesure où elle ou il répond à la notion de capacité telle que définie à la clause 5-3.13:

- à l'exclusion d'un contrat obtenu par l'application du 2e 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.

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

5-1.24 Si plus d'un contrat à temps partiel étaient disponibles en même temps dans une même discipline, la commission offre par ordre décroissant, à un nombre

d'enseignantes ou d'enseignants égal au nombre de contrats à offrir dans cette discipline, le choix parmi ces contrats dans cette discipline.

- 5-1.25 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.
- 5-1.26 Lorsque la commission a un contrat à offrir et qu'il n'y a plus d'enseignante ou d'enseignant disponible sur la liste de priorité dans la discipline visée, elle peut offrir ce contrat à l'enseignante ou l'enseignant d'une autre discipline, après avoir reconnu sa capacité.
- 5-1.27 Une enseignante ou un enseignant peut refuser un poste qui lui est offert.

## **RADIATION**

5-1.28 L'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi est radié dans les situations suivantes:

a) Elle ou il est en sécurité d'emploi chez un autre employeur;

b) Elle ou 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.

La commission informe le syndicat du nom de l'enseignante ou de l'enseignant radié de la liste.

# Droits parentaux

## Dispositions 2005-2010 (Article 5-13.00)

Les droits prévus dans les Dispositions 2005-2010 ne s'adressent qu'à l'enseignante et à l'enseignant à temps plein ou à temps partiel. Ces avantages prennent fin en même temps que le contrat.

- **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 :**
  - ✓ 5 jours ouvrables payés à 100%.
  - ✓ 5 semaines sans traitement.
  - ✓ Report de vacances (été ou relâche).
  
- **Congé d'adoption :**
  - ✓ 10 semaines avec indemnités complémentaires si admissible au RQAP.
  - ✓ 10 semaines payées à 100% par la commission si non 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.

## Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, une personne est admissible si elle a reçu une rémunération d'au moins 2 000 \$ pendant une période de référence de 52 semaines.

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	Mère et/ou père	32 ou 25 semaines
Adoption	Mère et/ou père	37 ou 28 semaines

Les Dispositions 2005-2010 prévoient l'intégration des prestations du RQAP pour chacune des semaines où il y a une indemnité versée par l'employeur, tant durant le congé de maternité que durant le congé d'adoption. Ainsi, les indemnités versées par la Commission scolaire complètent les sommes reçues du RQAP jusqu'au pourcentage inscrit dans les dispositions 2005-2010.

## Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

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 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 CSST.

# 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. Un règlement particulier d'application de cette Loi en dispose ainsi. Ce règlement prend appui sur une disposition de la convention qui prévoit que le salaire versé à l'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein vaut tant que pour les jours travaillés que pour les congés fériés et les périodes de vacances annuelles.

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

Tant que le contrat de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein demeure en vigueur, l'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit aux prestations de chômage :

- ni pendant les mois de juillet et août;
- ni à l'occasion du congé des Fêtes, de la semaine de relâche ou du congé de Pâques.

### **Les enseignantes et enseignants sous contrat à temps partiel**

Une décision de la Cour fédérale d'appel confirmant une décision d'un juge arbitre assimile complètement la situation de l'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu, sur deux années scolaires consécutives, deux contrats à temps partiel pour une tâche pleine sur l'ensemble de l'année de travail à celle de l'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein. En vertu de cette décision, les mêmes restrictions pourraient donc s'appliquer dans ces cas mais seulement après constat de la complète rémunération pour deux années scolaires consécutives.

### **Les mois de juillet et août**

Sous réserve de ce qui précède, les enseignantes et enseignants à temps partiel dont le contrat se termine ou le 23 juin ou le 30 juin ont droit à de pleines prestations de chômage pendant les mois de juillet et août, une fois le délai de carence de deux semaines écoulé.

## **Les congés en cours de contrat**

Mais, pendant la durée de leur contrat à temps partiel, les enseignantes et enseignants n'ont pas droit à de pleines prestations de chômage à l'occasion du congé des Fêtes, de la semaine de relâche ou du congé de Pâques. L'administration de l'assurance-emploi prétend même que ces enseignantes et enseignants ne sont pas, à ces occasions, admissibles du tout à des prestations ordinaires de chômage.

## **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 a pris 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**

Il s'agit ici des enseignantes et enseignants qui effectuent de la suppléance occasionnelle ou qui travaillent à taux horaire à l'éducation des adultes ou à la formation professionnelle.

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 de deux semaines 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 spéciales**

Pour se qualifier pour des prestations spéciales (maladie ou compassion), il faut avoir accumulé au moins 600 heures travaillées et rémunérées au cours de sa période de référence (les 52 semaines qui précèdent la demande de 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 (environ 500 chez-nous; vérifier).

Mais les personnes qui arrivent sur le marché du travail ou celles qui reviennent après une absence d'au moins un an doivent avoir accumulé au moins 910 heures travaillées et rémunérées au cours des 52 dernières semaines.

*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;
- mais une semaine de travail à pleine tâche ne peut valoir plus de 40 heures de travail;
- le temps supplémentaire excédant une pleine tâche d'enseignement peut être ajouté aux 40 heures selon les mêmes règles de conversion.

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, voyons quelques exemples distincts.

### 1er cas :

*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.

### 2e cas :

*la semaine de l'enseignante sous contrat à temps partiel qui remplace complètement la titulaire du préscolaire ou primaire et qui effectue, en plus, 60 minutes de suppléance :*

Dans ce cas, on procède d'abord comme dans l'exemple précédent. Aux 40 heures de la semaine normale, on peut ajouter 2 heures de travail pour les 60 minutes de suppléance.

### 3e cas :

*la semaine de l'enseignante sous contrat à temps partiel qui remplace complètement la titulaire du préscolaire ou primaire si cette semaine comporte une journée pédagogique :*

- tâche globale:  $4/5$  de 27 h = 21,6h;
- tâche éducative:  $4/5$  de 23 h = 18,4h;
- tâche non éd. :  $4/5$  de 4h = 3,2 h;
- journée pédagogique : 4 heures.

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

- ✓ tâche éducative :  $18,4 \times 2 = 36,8$ h;
- ✓ tâche non éducative :  $3,2 \times 1 = 3,2$  h;
- ✓ journée pédagogique :  $4 \times 1 = 4$  h;
- ✓ total :  $36,8 + 3,2 + 4 = 44$  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.

**4e cas :**

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

- tâche globale :  $1/2$  de 27 h = 13,5 h;
- tâche éducative:  $1/2$  de 23 h = 11,5 h;
- tâche non éducative :  $1/2$  de 4h = 2h;

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

- ✓ tâche éducative :  $11,5 \times 2 = 23$ h;
- ✓ tâche non éducative :  $2 \times 1 = 2$  h;
- ✓ total :  $23 + 2 = 25$  heures.

N'atteignant par le maximum de 40 heures, elle peut déclarer 25 heures pour cette semaine.

***Dans chacun des cas, s'il est requis par l'employeur, il faut ajouter le deux (2) heures pour du travail de nature personnelle et comptabiliser 1 heure supplémentaire pour chaque heure effectuée.***

## **FAÇON DE DÉCLARER LA RÉMUNÉRATION POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À 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)



## Calcul des déclarations à l'assurance-emploi pour les contrats à temps partiel

### Étape 1 - Rémunération totale du contrat

Salaire annuel selon l'échelle   
Montant de salaire annuel selon l'échelle salariale  
selon l'expérience et la scolarité

Pourcentage de tâche   
En fonction d'une année complète.  
Exemples : 40 jours/200 jours (20%),  
300 heures/720 heures (41,7%)

Salaire pour la tâche  **A**

### Étape 2 - Nombre de jours à déclarer

Première semaine  **d**  
Nombre de jours travaillés la première semaine du  
contrat

Nombre de semaine complètes

Nombre de semaine du contrat excluant la première  
et la dernière mais incluant le temps des Fêtes et la  
relâche

Dernière semaine  **e**  
Nombre de jours travaillés la dernière semaine du  
contrat

Nombres de jours à déclarer  **B**

### Étape 3 - Traitement par jour à déclarer

A divisé par B

**C**

### Étape 4 - Montants à déclarer

Première semaine   
C multiplié par d

Autres semaines   
C multiplié par cinq (5)

Dernière semaine   
C multiplié par e


- \* Si vous avez plusieurs contrats à temps partiel en même temps, vous devez remplir un formulaire par contrat. Lors des déclarations, vous devrez additionner les montants à déclarer sur chaque formulaire.
- \*\* Vous devez faire une déclaration pour la période des Fêtes et la relâche même si ce ne sont pas des semaines que vous avez travaillé. Pour l'assurance-emploi, vous étiez considéré au travail.
- \*\*\* Pour les contrats à la leçon ou pour les heures faites à taux horaire, vous devez déclarer les heures travaillées à chaque semaine.

## Exemple 1

### Tâche complète pour la durée de l'année scolaire

**Début du contrat :** 23 août 2007  
**Salaire annuel (échelle) :** 37 658,00\$.  
**Nombre de jours :** 200  
**Le contrat débute :** un jeudi.

**Fin du contrat :** 26 juin 2008  
**Pourcentage de tâche :** 100%  
**Nombre de semaines :** 45  
**Le contrat se termine :** un jeudi.


	
<b>Calcul des déclarations à l'assurance-emploi pour les contrats à temps partiel</b>	
<b>Étape 1 - Rémunération totale du contrat</b>	
Salaire annuel selon l'échelle Montant de salaire annuel selon l'échelle salariale selon l'expérience et la scolarité	<input type="text" value="37 658,00 \$"/>
Pourcentage de tâche En fonction d'une année complète. Exemples : 40 jours/200 jours (20%), 300 heures/720 heures (41,7%)	<input type="text" value="100%"/>
Salaire pour la tâche	<input type="text" value="37 658,00 \$"/> <b>A</b>
<b>Étape 2 - Nombre de jours à déclarer</b>	
Première semaine Nombre de jours travaillés la première semaine du contrat	<input type="text" value="2"/> <b>d</b>
Nombre de semaine complètes	<input type="text" value="43"/> <input type="text" value="215"/>
Nombre de semaine du contrat excluant la première et la dernière mais incluant le temps des Fêtes et la relâche	
Dernière semaine Nombre de jours travaillés la dernière semaine du contrat	<input type="text" value="4"/> <b>e</b>
Nombres de jours à déclarer	<input type="text" value="221"/> <b>B</b>
<b>Étape 3 - Traitement par jour à déclarer</b>	<input type="text" value="170,40 \$"/> <b>C</b>
A divisé par B	
<b>Étape 4 - Montants à déclarer</b>	
Première semaine C multiplié par d	<input type="text" value="340,80 \$"/>
Autres semaines C multiplié par cinq (5)	<input type="text" value="852,00 \$"/>
Dernière semaine C multiplié par e	<input type="text" value="681,60 \$"/>
<p>* Si vous avez plusieurs contrats à temps partiel en même temps, vous devez remplir un formulaire par contrat. Lors des déclarations, vous devrez additionner les montants à déclarer sur chaque formulaire.</p> <p>** Vous devez faire une déclaration pour la période des Fêtes et la relâche même si ce ne sont pas des semaines que vous avez travaillé. Pour l'assurance-emploi, vous étiez considéré au travail.</p> <p>*** Pour les contrats à la leçon ou pour les heures faites à taux horaire, vous devez déclarer les heures travaillées à chaque semaine.</p>	

## Exemple 2

### Tâche complète pour une partie de l'année scolaire

Début du contrat : 23 août 2007  
Salaire annuel (échelle) : 37 658,00\$  
Nombre de jours : 120  
Le contrat débute un : jeudi

Fin du contrat : 22 février 2008  
Pourcentage de tâche : 100%  
Nombre de semaines : 27  
Le contrat se termine un : vendredi


	
<b>Calcul des déclarations à l'assurance-emploi pour les contrats à temps partiel</b>	
<b>Étape 1 - Rémunération totale du contrat</b>	
Salaire annuel selon l'échelle	<input type="text" value="37 658,00 \$"/>
Montant de salaire annuel selon l'échelle salariale selon l'expérience et la scolarité	
Pourcentage de tâche	<input type="text" value="50%"/>
En fonction d'une année complète. Exemples : 40 jours/200 jours (20%), 300 heures/720 heures (41,7%)	
Salaire pour la tâche	<input type="text" value="18 829,00 \$"/> <b>A</b>
<b>Étape 2 - Nombre de jours à déclarer</b>	
Première semaine	<input type="text" value="5"/> <b>d</b>
Nombre de jours travaillés la première semaine du contrat	
Nombre de semaine complètes	<input type="text" value="25"/> <input type="text" value="125"/>
Nombre de semaine du contrat excluant la première et la dernière mais incluant le temps des Fêtes et la relâche	
Dernière semaine	<input type="text" value="4"/> <b>e</b>
Nombre de jours travaillés la dernière semaine du contrat	
Nombres de jours à déclarer	<input type="text" value="134"/> <b>B</b>
<b>Étape 3 - Traitement par jour à déclarer</b>	<input type="text" value="140,51 \$"/> <b>C</b>
A divisé par B	
<b>Étape 4 - Montants à déclarer</b>	
Première semaine	<input type="text" value="702,55 \$"/>
C multiplié par d	
Autres semaines	<input type="text" value="702,55 \$"/>
C multiplié par cinq (5)	
Dernière semaine	<input type="text" value="562,04 \$"/>
C multiplié par e	
* Si vous avez plusieurs contrats à temps partiel en même temps, vous devez remplir un formulaire par contrat. Lors des déclarations, vous devrez additionner les montants à déclarer sur chaque formulaire.	
** Vous devez faire une déclaration pour la période des Fêtes et la relâche même si ce ne sont pas des semaines que vous avez travaillé. Pour l'assurance-emploi, vous étiez considéré au travail.	
*** Pour les contrats à la leçon ou pour les heures faites à taux horaire, vous devez déclarer les heures travaillées à chaque semaine.	

## Exemple 3

### Tâche partielle pour une partie de l'année scolaire

Début du contrat : 28 janvier 2008  
Salaire annuel (échelle) : 37 658,00\$  
Nombre de jours : 100  
Le contrat débute : un lundi

Fin du contrat : 26 juin 2008  
Pourcentage de tâche : 75%  
Nombre de semaines : 27  
Le contrat se termine un : jeudi


	
<b>Calcul des déclarations à l'assurance-emploi pour les contrats à temps partiel</b>	
<b>Étape 1 - Rémunération totale du contrat</b>	
Salaire annuel selon l'échelle	<input type="text" value="28 243,50 \$"/>
Montant de salaire annuel selon l'échelle salariale selon l'expérience et la scolarité	
Pourcentage de tâche	<input type="text" value="50%"/>
En fonction d'une année complète. Exemples : 40 jours/200 jours (20%), 300 heures/720 heures (41,7%)	
Salaire pour la tâche	<input type="text" value="14 121,75 \$"/> <b>A</b>
<b>Étape 2 - Nombre de jours à déclarer</b>	
Première semaine	<input type="text" value="5"/> <b>d</b>
Nombre de jours travaillés la première semaine du contrat	
Nombre de semaine complètes	<input type="text" value="25"/> <input type="text" value="125"/>
Nombre de semaine du contrat excluant la première et la dernière mais incluant le temps des Fêtes et la relâche	
Dernière semaine	<input type="text" value="4"/> <b>e</b>
Nombre de jours travaillés la dernière semaine du contrat	
Nombres de jours à déclarer	<input type="text" value="134"/> <b>B</b>
<b>Étape 3 - Traitement par jour à déclarer</b>	<input type="text" value="105,39 \$"/> <b>C</b>
A divisé par B	
<b>Étape 4 - Montants à déclarer</b>	
Première semaine	<input type="text" value="526,95 \$"/>
C multiplié par d	
Autres semaines	<input type="text" value="526,95 \$"/>
C multiplié par cinq (5)	
Dernière semaine	<input type="text" value="421,56 \$"/>
C multiplié par e	
* Si vous avez plusieurs contrats à temps partiel en même temps, vous devez remplir un formulaire par contrat. Lors des déclarations, vous devrez additionner les montants à déclarer sur chaque formulaire.	
** Vous devez faire une déclaration pour la période des Fêtes et la relâche même si ce ne sont pas des semaines que vous avez travaillé. Pour l'assurance-emploi, vous étiez considéré au travail.	
*** Pour les contrats à la leçon ou pour les heures faites à taux horaire, vous devez déclarer les heures travaillées à chaque semaine.	

## Exemple 4

### Tâche partielle pour une partie de l'année scolaire

Début du contrat : 2 octobre 2007  
Salaire annuel (échelle) : 37 658,00\$  
Nombre de jours : 71  
Le contrat débute un : mardi

Fin du contrat : 24 janvier 2008  
Pourcentage de tâche : 50%  
Nombre de semaines : 17  
Le contrat se termine un : jeudi

	
<b>Calcul des déclarations à l'assurance-emploi pour les contrats à temps partiel</b>	
<b>Étape 1 - Rémunération totale du contrat</b>	
Salaire annuel selon l'échelle Montant de salaire annuel selon l'échelle salariale selon l'expérience et la scolarité	<input type="text" value="18 829,00 \$"/>
Pourcentage de tâche En fonction d'une année complète. Exemples : 40 jours/200 jours (20%), 300 heures/720 heures (41,7%)	<input type="text" value="36%"/>
Salaire pour la tâche	<input type="text" value="6 684,30 \$"/> <b>A</b>
<b>Étape 2 - Nombre de jours à déclarer</b>	
Première semaine Nombre de jours travaillés la première semaine du contrat	<input type="text" value="4"/> <b>d</b>
Nombre de semaine complètes	<input type="text" value="15"/> <input type="text" value="75"/>
Nombre de semaine du contrat excluant la première et la dernière mais incluant le temps des Fêtes et la relâche	
Dernière semaine Nombre de jours travaillés la dernière semaine du contrat	<input type="text" value="4"/> <b>e</b>
Nombres de jours à déclarer	<input type="text" value="83"/> <b>B</b>
<b>Étape 3 - Traitement par jour à déclarer</b>	
A divisé par B	<input type="text" value="80,53 \$"/> <b>C</b>
<b>Étape 4 - Montants à déclarer</b>	
Première semaine C multiplié par d	<input type="text" value="322,12 \$"/>
Autres semaines C multiplié par cinq (5)	<input type="text" value="402,65 \$"/>
Dernière semaine C multiplié par e	<input type="text" value="322,12 \$"/>
* Si vous avez plusieurs contrats à temps partiel en même temps, vous devez remplir un formulaire par contrat. Lors des déclarations, vous devrez additionner les montants à déclarer sur chaque formulaire.	
** Vous devez faire une déclaration pour la période des Fêtes et la relâche même si ce ne sont pas des semaines que vous avez travaillé. Pour l'assurance-emploi, vous étiez considéré au travail.	
*** Pour les contrats à la leçon ou pour les heures faites à taux horaire, vous devez déclarer les heures travaillées à chaque semaine.	

# 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 sont monnayés en partie<sup>4</sup>.
  - 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) sauf le retour progressif au travail (clause 5-10.27 B). Cette protection comprend, notamment :

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

Ce régime obligatoire<sup>5</sup> 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).

**2) Régimes complémentaires optionnels**

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

---

<sup>4</sup> Une fraction équivalant à 1/6 du crédit accordé au début du contrat **n'est pas** monnayable.

<sup>5</sup> Dont on peut être exempté s'il y a preuve d'une couverture similaire chez un autre assureur.

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

De plus, des protections additionnelles (modules) peuvent être choisies par l'enseignante ou l'enseignant.

### 3. Régime complémentaire d'assurance-salaire longue durée

- il s'agit d'un régime qui est obligatoire<sup>6</sup> ;
- et qui assure une protection de votre salaire après que les bénéfices de la convention sont expirés.

### 4. 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 en partie<sup>7</sup> à la fin du contrat.

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

### 5. 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.**

---

<sup>6</sup> Sauf quelques exceptions où un désistement est possible : informez-vous auprès de votre syndicat..

<sup>7</sup> Une fraction équivalant à 1/6 du crédit accordé au début du contrat **n'est pas** monnayable.

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.

## **6. Accident du travail et maladie professionnelle (clauses 5-10.44 à 5-10.64)**

Pour la durée du contrat, en cas d'accident du travail, il y a :

- maintien du traitement à 100% (clause 5-10.55);
- et droit de reprendre son poste.

Il est important de déclarer l'accident du travail et d'agir en fonction des règles qui régissent les accidents du travail. Vous devez consulter votre syndicat.

À l'expiration du contrat : la CSST s'occupe du dossier.

## **7. 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 précédent<sup>8</sup>.
- II- Ensuite, si vous le souhaitez, vous pouvez maintenir toutes les autres protections d'assurance<sup>9</sup> 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 précédents<sup>10</sup>. 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.

---

<sup>8</sup> Si vous n'avez pas travaillé en mai ou en juin, les 120 jours se calculent à partir de la fin du contrat.

<sup>9</sup> Vous n'avez qu'un seul choix : les maintenir en totalité ou n'en maintenir aucune.

<sup>10</sup> Si vous n'avez pas travaillé en mai ou en juin, les 120 jours se calculent à partir de la fin du contrat.

## 8. 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 la brochure de la SSQ-Vie sur les régimes d'assurance collective à la disposition des membres de syndicats affiliés à la CSQ. Contactez votre Syndicat pour en obtenir un exemplaire si vous ne l'avez pas.

# Quoi faire si vous êtes victime d'un accident du travail ?

## 1. 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.

## 2. 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 CSST.

## 3. 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 afin de remplir *la réclamation du travailleur* et signer *l'avis de remboursement de l'employeur* (deux formulaires de la CSST). Vous devez aussi remettre l'attestation médicale dûment remplie par votre médecin. La Commission scolaire se chargera de faire parvenir le tout à la CSST.

Avant de vous présenter à la Commission scolaire, nous vous suggérons de **prendre rendez-vous** avec une conseillère ou un conseiller du S.E.S. au 549-8523.

## 4. ATTENDRE LA DÉCISION DE LA CSST

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 CSST vous informe de la décision par téléphone; vous devez quand même attendre de recevoir la décision par écrit avant d'entreprendre une démarche quelconque.

## 5. CONTESTER UNE DÉCISION DÉFAVORABLE

Une décision écrite de la CSST 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 CSST, 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 CSST, vous recevez votre plein salaire. Deux situations peuvent résulter de la décision de la CSST.

1. **Si la CSST 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 CSST refuse votre réclamation**, vous êtes automatiquement couvert par l'assurance-salaire. Dans ce cas, les 5 premières journées d'absence sont déduites de votre banque de jours de congé de maladie; ensuite, vous touchez 70% de votre salaire pour la première année d'absence et 66 2/3% pour la deuxième année d'absence.

*Pour obtenir de l'information ou pour vous faire représenter, communiquez avec une conseillère ou un conseiller du SES au 549-8523.*

# **Ce que toute enseignante ou tout enseignant devrait savoir**

Il fut un temps où les notables des villes étaient les modèles de la société. Les médecins, curés, notaires et avocats jouissaient d'un certain prestige auprès de leur entourage et l'on attendait d'eux qu'ils donnent l'exemple d'un comportement conforme aux valeurs du temps.

Aujourd'hui, ce sont les enseignantes et enseignants qui jouent un rôle grandissant dans la conservation et la transmission des valeurs de notre société. Le plus haut tribunal l'a affirmé : l'enseignant est un modèle tant pour les élèves que pour la société dont ils doivent refléter les valeurs.

Être un "modèle", comporte des devoirs importants dont celui de véhiculer tant par le geste, la parole, que par l'attitude, les valeurs de la société.

La Cour suprême reposera certaines de ses décisions sur le fait qu'il ne suffit pas que les enseignantes et enseignants apprennent aux élèves le respect des autres, elles et ils doivent eux-mêmes faire preuve de respect envers autrui. De même, non seulement doivent-elles et doivent-ils apprendre aux enfants à ne pas enfreindre les règlements, mais elles ou ils doivent également en donner l'exemple en se conformant elles-mêmes, eux-mêmes aux lois et règlements.

La Cour suprême prendra en compte que la personne qui enseigne doit garder à l'esprit qu'elle est appelée à servir de modèle pour les enfants, alors même qu'elle n'est pas au travail. L'enseignante ou l'enseignant, la fin de semaine, est encore une enseignante ou un enseignant et il en va de même durant les vacances estivales ou lorsqu'elle ou il quitte l'école le soir.

Celle-ci dira également que 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.

Devant ces constats et suite à des événements récents qui ont touché certains membres, il est de mise de se rappeler ce qu'une enseignante ou un enseignant doit faire ou ne pas faire.

Ce document ne se veut **pas moralisateur, mais plutôt informatif**. Il est très important que toutes et tous soient éveillés aux problèmes qu'elles ou ils pourraient rencontrer suite à leurs comportements.

## **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 à la Loi sur l'instruction publique à l'article 22.

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 L.I.P.**

22. 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.

C'est en se référant à ces devoirs et de façon générale, au rôle de l'enseignante et de l'enseignant dans notre société que maints dossiers disciplinaires ont trouvé une issue devant les tribunaux. Selon les arbitres, les obligations énoncées par ces dispositions ne constituent pas de simples vœux pieux. Ce sont au contraire des objectifs que les enseignantes et enseignants doivent chercher à atteindre. Ainsi, au-delà de la transmission de leur connaissance, les enseignantes et enseignants ont le devoir de se comporter de façon compatible avec leur rôle tel que décrit à l'article 22 de la Loi sur l'instruction publique.

## **Comportements à risque de l'enseignante et de l'enseignant à l'école**

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.

Dans la gestuelle, deux comportements en particulier sont à éviter. Premièrement, pour aucune considération, on ne doit frapper ou violenter un élève. Il est préférable de demander de l'aide ou de se faire remplacer rapidement que de sévir physiquement face à un élève et quel que soit le comportement de ce dernier.

Deuxièmement, il faut faire attention à tout contact physique avec les élèves. Dans un jugement, l'arbitre Angers Larouche écrivait :

"un enseignant n'a pas de droit divin, pédagogique ou autre d'exprimer son amitié ou son appréciation envers une élève ou un élève par des contacts physiques, que ce soit en lui mettant les mains sur les épaules, autour des épaules ou dans le dos".

Il est donc important de conserver "ses mains dans ses poches" et de féliciter ou d'encourager les jeunes par des paroles ou des écrits.

Dans le même ordre d'idée, certaines enseignantes et certains enseignants sont en situation plus risquée que d'autres au niveau des contacts physiques. C'est le cas des enseignantes et enseignants en éducation physique qui régulièrement doivent protéger les jeunes dans certains mouvements. Il est préférable d'utiliser les pairs pour aider une jeune ou un jeune à faire des roulades ou pour être en appui lors d'utilisation de certains appareils.

Pour ce qui est de la parole, le devoir de l'enseignante ou de l'enseignant est de respecter les valeurs de la société québécoise en présence des élèves. Lorsque des remarques ou des propos désobligeants sont tenus devant les enfants, dans la classe ou à l'école, le lien avec l'emploi et le manquement au devoir est évident. Nous devons donc éviter tout langage ordurier. Les propos ou remarques de nature sexuelle envers les élèves sont des écueils évidents. Il en va de même pour les remarques, commentaires ou blagues qui ridiculisent ou ostracisent certaines personnes, et l'utilisation de sobriquets peuvent conduire à des mesures disciplinaires. On va même aussi loin que de dire qu'une enseignante ou un enseignant tolérant que des élèves en dénigrent d'autres sans intervenir pour rétablir un climat plus sain pourrait être en situation de manquement grave.

Notre façon d'être peut aussi apporter son lot de problèmes. Nous devons faire attention de ne pas être accusé de voyeurisme et en ce sens, nous recommandons toujours à ce que la surveillance des toilettes et des salles d'habillage en gymnase soit toujours effectuée par des personnes du même sexe que les utilisatrices ou les utilisateurs. Nous ne devrions jamais nous présenter au travail en état d'ébriété et toute consommation d'alcool sur les lieux de travail ne devrait être tolérée. Il est aussi évident que toute possession ou consommation de drogue sur les lieux de travail est à proscrire.

## **Comportements à risque de l'enseignante ou l'enseignant hors de l'école**

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 et ses comportements peuvent lui apporter des réprimandes ou des sanctions.

La consommation d'alcool avec des élèves mineurs peut, en tout temps, engendrer des problèmes majeurs que ce soit dans des endroits publics ou privés. Il faut éviter toute participation à des "après bal" où il y a de la boisson. Il faut aussi s'abstenir dans des bars de consommer avec les jeunes et de leur payer un verre; ceux-ci sont dans des endroits interdits pour eux. De plus, la consommation d'alcool de façon régulière et incontrôlée, au vu et au su de tout le monde, est porteuse de problèmes même s'il n'y a pas d'étudiants en cause.

Dans le même ordre d'idée, la consommation, la possession ou la vente de substances illicites (drogues) ne doivent pas faire partie de notre quotidien, que nous soyons en présence d'élèves ou sans ces derniers, nous devons faire preuve de probité et d'honnêteté en tout temps.

Nos comportements ne peuvent, en aucun cas, être immoraux, surtout si ceux-ci sont à caractère sexuel et à plus forte raison si ça concerne des jeunes d'âge mineur.

Pour la Cour, la vulnérabilité des élèves et la nécessité de préserver la confiance du public dans le système d'éducation sont primordiales. La Cour a déjà écrit :

"lorsqu'un enseignant accomplit des actes d'une gravité telle que son statut comme modèle de comportement est sérieusement compromis, le rapport de confiance qui doit exister entre le conseil scolaire et l'enseignant est miné et il y a alors une cause juste de congédiement" (Cour suprême du Canada, 1997).

## **Les droits fondamentaux de l'enseignante ou de l'enseignant; la liberté d'expression et le droit à la vie privée**

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 les 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.

Consciente de ce risque, la Cour suprême du Canada écrivait d'ailleurs dans l'affaire Ross:

"C'est en raison de cette position de confiance et d'influence que nous exigeons de l'enseignant qu'il se conforme à des normes élevées au travail, comme à l'extérieur du travail, et c'est l'érosion de ces normes qui est susceptible d'entraîner dans la collectivité une perte de confiance dans le système scolaire public. Loin de moi l'idée de vouloir ainsi soumettre la vie entière des enseignants à un contrôle démesuré dicté par des normes morales plus strictes. Cela risquerait d'entraîner la violation importante des droits à la protection de la vie privée et des libertés fondamentales des enseignants. Toutefois, lorsque "l'empoisonnement" d'un milieu scolaire est imputable au comportement d'un enseignant après ses heures de travail, et qu'il est susceptible d'entraîner une perte de confiance dans l'enseignant et dans l'ensemble du système, ce comportement après le travail devient alors pertinent".

## **Conclusion**

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.

**Malgré tout, le bonheur circonstanciel doit être présent.**



# BESOIN D'INFORMATION?

## **LISTE D'ENVOI PAR COURRIEL POUR LES PERSONNES À STATUT PRÉCAIRE :**

Être informé est important. Votre organisme syndical, le Syndicat de l'enseignement du Saguenay, peut être une source d'information qui vous permettra de mieux connaître vos droits et vos conditions de travail.

Plusieurs services vous sont offerts par le SES et pour mieux les connaître, nous vous offrons de faire partie d'une liste d'envoi par courriel qui vous permettra de recevoir des informations sur **la suppléance, la liste de priorité, les contrats d'enseignement, les assurances, les déclarations à l'assurance emploi, etc.**

Nous aimerions vous compter sur notre liste. Remplissez le formulaire qui suit et retournez-le au SES par télécopieur au 549-9966 ou par le courrier interne de la Commission. Pour plus d'information, n'hésitez pas à communiquer avec nous au 549-8523.

Nom	_____
Prénom	_____
Adresse	_____
Ville	_____
Code postal	_____
Téléphone	_____
Autre téléphone	_____
Courriel	_____

Êtes-vous membre du SES?                      Oui  Non

Être membre vous permet de participer aux activités de votre syndicat et de faire valoir votre opinion. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec votre délégué ou avec le SES.

Et si vous désirez vous impliquer un peu plus, le SES peut vous permettre de participer au **Comité des jeunes**. Ce comité est le moyen par excellence de faire connaître votre point de vue. Contactez-nous si ce comité peut vous intéresser.



