

Mon organisation syndicale,  
mes droits... mon engagement



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

Enseigner, c'est s'engager de A à Z.

# LA FSE, UNE FÉDÉRATION POUR LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DE COMMISSIONS SCOLAIRES

Fondée en juin 1988 sous l'appellation Fédération des enseignantes et enseignants de commissions scolaires, la Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ) compte près de 60 000 membres et regroupe la plupart des syndicats représentant le personnel enseignant de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et secondaire et des secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

La FSE a pour but premier de promouvoir et de développer les intérêts professionnels, sociaux et économiques du personnel enseignant des commissions scolaires. Elle a également pour but d'orienter et de coordonner la représentation des syndicats de l'enseignement auprès des instances de la CSQ et de représenter les enseignantes et les enseignants là où leurs intérêts et leurs droits sont débattus.

Dans le cadre de son mandat, la FSE traite, entre autres, des relations du travail et des questions d'ordre professionnel et pédagogique spécifiques aux enseignantes et aux enseignants.

Pour ce faire, la FSE :

- négocie les conditions de travail, voit à leur application et conseille les syndicats ;
- mène des recherches et des enquêtes sur des questions pédagogiques ou professionnelles (enfance handicapée ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, formation professionnelle, encadrement des stagiaires, etc.) ;
- intervient auprès du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de la Fédération des commissions scolaires, des universités ou des médias.

## **La FSE, une des composantes de la CSQ**

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), à laquelle la FSE est affiliée, compte plus de 175 000 membres dont les deux tiers sont des femmes. Ces membres, regroupés dans près de 250 syndicats, oeuvrent principalement dans les secteurs de l'éducation, des services de garde, de la santé et des services sociaux, de même que dans les communications et les loisirs. Chaque syndicat adhère à une des douze fédérations qui composent la CSQ en fonction du secteur d'activité de ses membres.

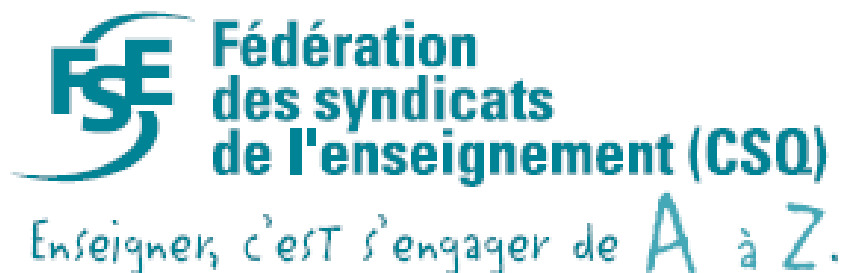
La FSE est la plus importante composante de la CSQ. Parmi les autres fédérations, mentionnons la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE), la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC), la Fédération du personnel de la santé et des services sociaux (FPSSS) et la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS).

## **Une fédération forte de ses syndicats et de leurs membres**

Le syndicat local possède, avec les autres syndicats affiliés, le pouvoir décisionnel sur l'ensemble de l'organisation. Il est autonome et toutes les décisions importantes s'y prennent en assemblée générale. C'est le syndicat local qui représente ses membres auprès de la commission scolaire.

**Mais avant tout, le syndicat c'est vous ! Et la représentation de vos idées et de vos convictions est à la mesure de votre engagement.**

La FSE publie le Bulletin FSE et La Dépêche qui sont tirés à 70 000 exemplaires. On peut les consulter sur le site Web de la FSE à l'adresse [www.fse.qc.net](http://www.fse.qc.net).



# LES STATUTS D'EMPLOI DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT

Les Dispositions 2010-2015<sup>1</sup> des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires prévoient différents statuts d'emploi. Des droits différents sont rattachés à ces divers statuts.

En vertu du Code civil du Québec, toute enseignante ou tout enseignant et la commission scolaire qui l'embauche sont liés par contrat. Cependant, les Dispositions 2010-2015 prévoient que l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon se fait « par contrat » prévu aux Dispositions 2010-2015 (5-1.04). Celui-ci renvoie au statut de l'enseignante ou de l'enseignant et, conséquemment, aux droits prévus aux Dispositions 2010-2015 que ce statut confère. Enfin, une enseignante ou un enseignant peut également avoir le statut de suppléante ou de suppléant ou d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire.

## Les contrats d'engagement

### Types de contrat qu'une personne peut obtenir

- A) À temps plein
- B) À temps partiel
- C) À la leçon



<sup>1</sup> Dispositions 2010-2015 liant le CPNCF et la CSQ pour le compte d'enseignantes et d'enseignants de commissions scolaires francophones.

## A- Contrat à temps plein

### 1. Qu'est-ce qu'un contrat à temps plein ?

Un contrat à temps plein est un contrat renouvelable automatiquement. C'est le seul contrat qui permet d'acquérir la permanence. Au début de la troisième année de service continu, c'est-à-dire après le deuxième renouvellement du contrat à temps plein, l'enseignante ou l'enseignant devient permanent.

Notez bien qu'un poste de remplacement, peu importe sa durée (même pour 200 jours dans une même année scolaire), ne permet l'octroi d'un contrat à temps plein.

### 2. Quand y a-t-il obligation pour la commission scolaire d'offrir un contrat à temps plein ?

#### **Au secteur des jeunes (éducation préscolaire, primaire, secondaire)**

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps plein à la personne engagée **entre le 1er juillet et le 1er décembre** pour accomplir une tâche d'enseignante ou d'enseignant à temps plein **jusqu'à la fin de l'année scolaire.**

Elle **n'a pas** cette obligation s'il s'agit du remplacement d'une personne absente.

#### **Aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle**

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps plein **dans le seul cas** où une enseignante ou un enseignant **détenant un contrat à temps plein** quitte **définitivement** (démission, retraite) son emploi, notamment pour maintenir le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003 au secteur de l'éducation des adultes et au 30 juin 1998 au secteur de la formation professionnelle.

### 3. Comment et à qui sont accordés les contrats à temps plein ?

La commission scolaire est tenue de respecter, pour chacun des secteurs, l'ordre d'une liste de priorité d'emploi (éducation préscolaire, primaire et secondaire) ou de rappel (éducation des adultes ou formation professionnelle) pour l'octroi des contrats à temps plein. Ce principe, obtenu en mars 1997, constitue un **gain syndical majeur** (sentence Brault).

Les critères d'inscription à la liste de priorité d'emploi ou de rappel sont négociés entre votre syndicat et la commission scolaire.

## B- Contrat à temps partiel

### 1. Qu'est-ce qu'un contrat à temps partiel ?

Un contrat à temps partiel est un contrat à **durée limitée** qui ne se renouvelle pas automatiquement (ne conduit pas à la permanence). S'il s'agit d'un **remplacement** d'une enseignante ou d'un enseignant avec une pleine tâche, le contrat obtenu, même s'il comprend l'équivalent d'une pleine tâche (100 %), demeure un contrat à temps partiel.

### 2. Quand y a-t-il obligation pour la commission scolaire d'offrir un contrat à temps partiel ?

**Au secteur des jeunes  
(éducation préscolaire, primaire, secondaire)**

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel pour un **poste vacant** sans titulaire, lorsqu'il y a une partie de tâche à combler (ex. : 50 % d'une tâche à temps plein) pour toute l'année ou pour une partie du calendrier scolaire. Elle a également cette obligation s'il y a une **tâche complète** à combler pour une **partie du calendrier scolaire** (ex. : février à juin).

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel pour un **remplacement** :

- lorsque la période d'absence de l'enseignante ou de l'enseignant à remplacer est **prédéterminée pour plus de deux mois**

**ou**

- **après deux mois** consécutifs de remplacement d'une même enseignante ou d'un même enseignant.

### **Au secteur de l'éducation des adultes**

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel :

- si le nombre d'heures d'enseignement **prédéterminé** est **d'au moins 480 heures** au cours d'une même année. À partir de 2012-2013, le nombre d'heures passe à 240.

### **Au secteur de la formation professionnelle**

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à temps partiel :

- si le nombre d'heures d'enseignement **prédéterminé** est **d'au moins 216 heures** dans une même année.



### 3. Comment et à qui sont accordés les contrats à temps partiel ?

La commission scolaire est tenue de respecter, pour chacun des secteurs, l'ordre d'une liste de priorité d'emploi (éducation préscolaire, primaire et secondaire) ou de rappel (éducation des adultes ou formation professionnelle) pour l'octroi des contrats à temps partiel.

Les critères d'inscription à la liste de priorité d'emploi ou de rappel sont généralement convenus entre votre syndicat et la commission scolaire.

## C- Contrat à la leçon

### 1. Qu'est-ce qu'un contrat à la leçon ?

Le contrat à la leçon **n'existe qu'au secteur des jeunes** et n'est octroyé que dans le cas où une personne enseigne le tiers ou moins du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein. Il s'agit d'un contrat à durée limitée ne menant pas à la permanence.

Un contrat à la leçon **ne peut** être offert lors d'un **remplacement** puisque, dans ce cas, la commission scolaire doit octroyer un contrat à temps partiel.

### 2. Quand y a-t-il obligation pour la commission scolaire d'offrir un contrat à la leçon ?

La commission scolaire a l'obligation d'offrir un contrat à la leçon dans les cas suivants :

- la personne engagée enseigne pour 276 heures ou moins dans une année à l'éducation préscolaire et au primaire ;
- la personne engagée enseigne pour 240 heures ou moins dans une année au secondaire.



### **3. Comment et à qui sont accordés les contrats à la leçon ?**

Les modalités d'octroi de ces contrats ainsi que les pratiques d'embauche suivies par les commissions scolaires varient d'un milieu à l'autre. Communiquez avec votre syndicat pour en savoir plus sur le sujet.

## D- Suppléance et taux horaire

### 1. Qu'en est-il des personnes en suppléance et des personnes à taux horaire ?

Il n'y a **pas de signature de contrat** pour la personne en suppléance non admissible à un contrat à temps partiel ainsi que pour la personne à taux horaire.

Pour l'**engagement** d'une personne à **taux horaire** au secteur de l'éducation des adultes ou de la formation professionnelle, la commission scolaire est tenue de respecter une liste de rappel (la même que pour les contrats à temps partiel). Ce qui n'est **pas le cas** pour l'engagement d'une personne **en suppléance** au secteur des jeunes.



# Qualification légale

Une personne **doit** être légalement qualifiée pour obtenir un **contrat à temps plein ou à temps partiel**. Il n'y a **pas d'obligation** de qualification légale pour les personnes à la leçon, en **suppléance** et à **taux horaire**.

## 1. Que faut-il détenir pour obtenir une qualification légale d'enseigner ?

### **Au secteur des jeunes et des adultes (éducation préscolaire, primaire, secondaire)**

#### *Régime sans stage probatoire*

Il faut avoir réussi un diplôme universitaire de premier cycle (bac – 4 ans) en enseignement au terme duquel **vous** formulez une demande d'émission de brevet d'enseignement (qualification légale permanente) auprès du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

#### *Régime avec stage probatoire*

Il faut détenir un diplôme universitaire de premier cycle (bac – 3 ans) en enseignement auquel vous étiez inscrit avant septembre 1998 et que vous avez obtenu avant septembre 2008 et avoir complété une période probatoire de 600 à 900 heures d'enseignement.

Au terme de ce stage, la direction doit procéder à l'évaluation de la période de probation, produire un premier rapport entre les 200e et 300e heures du stage et émettre une attestation de réussite ou un avis d'échec motivé au terme du stage. Par la suite, selon le cas, vous devez faire une **demande d'émission** de brevet d'enseignement (qualification légale permanente) ou **de reprise** du stage probatoire auprès du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Ce régime s'applique également à une personne qui est titulaire d'une autorisation d'enseigner obtenue à l'extérieur du Québec ou pour enseigner exclusivement aux commissions scolaires Crie ou Kativik.

## Au secteur de la formation professionnelle

Il faut détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP), un diplôme d'études collégiales (DEC) ou un diplôme technique, un baccalauréat ou une formation équivalente à l'un de ces diplômes en rapport direct avec le programme à enseigner

et

avoir accumulé au moins 3 000 heures d'expérience dans la pratique ou l'enseignement d'un métier en rapport direct avec le programme à enseigner

et

obtenir l'une ou l'autre des autorisations suivantes :

- **une autorisation provisoire d'enseigner**, si l'enseignante ou l'enseignant détient une promesse d'engagement et a accumulé au moins 3 unités d'initiation à l'enseignement en formation professionnelle d'un programme de 120 unités ;
- **une licence d'enseignement**, si l'enseignante ou l'enseignant a obtenu une attestation de réussite de 90 unités, incluant 42 unités de formation en éducation d'un programme de 120 unités ;
- **un permis d'enseigner**, si l'enseignante ou l'enseignant détient une autorisation d'enseigner délivrée à l'extérieur du Québec et que sa formation en éducation équivaut à un programme de 120 unités ou si elle ou il a réussi un programme de formation à l'enseignement universitaire comportant 30 unités de formation en éducation ;
- **un brevet d'enseignement**, si l'enseignante ou l'enseignant est titulaire d'un baccalauréat de 120 unités ou si elle ou il est titulaire d'un baccalauréat après avoir obtenu une licence d'enseignement et une autorisation provisoire d'enseigner, a suivi un cours sur le système scolaire du Québec et a réussi un stage probatoire de 600 à 900 heures.

Au terme de ce stage probatoire, la direction doit procéder à l'évaluation de la période de probation et émettre une attestation de réussite ou un avis d'échec motivé. Par la suite, selon le cas, **vous** devez faire **une demande d'émission** de brevet d'enseignement (qualification légale permanente) ou de **reprise** du stage probatoire auprès du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Si vous éprouvez des problèmes avec votre qualification légale, communiquez avec votre syndicat local.

## **Mesures transitoires**

Le Règlement sur les autorisations d'enseigner en vigueur depuis le 6 juillet 2006 prévoit plusieurs mesures transitoires permettant l'émission d'une autorisation d'enseigner à une personne qui ne répond qu'en partie aux exigences de la qualification légale. Cette autorisation temporaire d'enseigner est délivrée à **certaines conditions** et de **façon limitée** par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Nous présentons succinctement ces **autorisations** :

### **Formation générale des jeunes jusqu'au 31 août 2010**

Une autorisation provisoire d'enseigner est délivrée à la personne:

- qui possède un baccalauréat dans une ou des matières compatibles avec le régime pédagogique, a réussi 6 unités en éducation d'un programme et détient une promesse d'engagement ;
- qui complète sa 4e année d'un baccalauréat de 120 unités, qui détient une promesse d'engagement et la permission de l'université d'enseigner tout en complétant sa formation.

### **Un permis d'enseigner est délivré à la personne :**

- qui possède un baccalauréat dans une ou des matières compatibles avec le régime pédagogique, a réussi, avant le 1er septembre 2007, 30 unités d'un programme de formation à l'enseignement collégial et détient une promesse d'engagement.

### **Formation générale des adultes**

**Une autorisation provisoire d'enseigner** est délivrée à la personne qui, avant le 1er septembre 2003, est inscrite à un programme de formation à l'enseignement en formation générale des adultes, qu'elle l'ait terminé avant le 1er septembre 2008 et qu'elle possède l'une des formations universitaires suivantes :

- pour enseigner au programme d'intégration sociale, détenir un baccalauréat d'une université québécoise ou un diplôme universitaire équivalent décerné à l'extérieur du Québec comportant 30 unités en psychopédagogie, en adaptation scolaire ou en psychologie, ou une formation équivalente ;

- pour enseigner les matières de formation générale prévues au Régime pédagogique, détenir un baccalauréat d'une université québécoise ou un diplôme universitaire équivalent décerné à l'extérieur du Québec comportant 45 unités dans la matière ou une formation équivalente ;
- pour enseigner en francisation, détenir un baccalauréat d'une université québécoise ou un diplôme universitaire équivalent décerné à l'extérieur du Québec en enseignement des langues secondes, en linguistique, en lettres, en sciences sociales ou en psychologie, dont au moins 15 unités de formation en études françaises ou une formation équivalente ;
- pour enseigner en alphabétisation et en éducation présecondaire, détenir un baccalauréat d'une université québécoise ou un diplôme universitaire équivalent décerné à l'extérieur du Québec comportant au moins 15 unités de formation en psychoéducation, en orthopédagogie, en sciences humaines ou une formation équivalente ;
- pour enseigner au programme d'intégration socioprofessionnelle, détenir un baccalauréat d'une université québécoise ou un diplôme universitaire équivalent décerné à l'extérieur du Québec comportant au moins 15 unités de formation en psychoéducation, en sciences sociales, en sciences humaines ou une formation équivalente

ou

- à la personne, qui avant le 1er septembre 2003 est inscrite à un programme de formation à l'enseignement en formation générale des adultes, qu'elle l'ait terminé avant le 1er septembre 2008 et qu'elle ait accumulé un minimum de 60 unités dans un baccalauréat ayant un lien direct avec l'enseignement d'un programme ou d'une matière mentionné précédemment.



**Un permis d’enseigner** est délivré à la personne qui, avant le 1er septembre 2008, a achevé un programme de formation à l’enseignement en formation générale des adultes et qui remplit les conditions suivantes :

— a satisfait aux conditions mentionnées ci-haut quant à la délivrance d’une autorisation provisoire

et

— a effectué 800 heures d’enseignement.

### **Formation professionnelle**

Une autorisation provisoire d’enseigner est délivrée à la personne qui, avant le 1er septembre 2003, est inscrite à un programme de formation à l’enseignement en formation professionnelle de 90 unités,

— possède un DEP, un DEC ou un diplôme technique, un baccalauréat ou une formation équivalente à l’un de ces diplômes

et

— a accumulé au moins 4 500 heures d’expérience dans la pratique du métier en lien direct avec le programme à enseigner.

**Un permis d’enseigner** est délivré à la personne qui, avant le 1er septembre 2003, était inscrite à un programme de formation à l’enseignement en formation professionnelle de 90 unités et qui remplit les conditions suivantes :

— a satisfait aux conditions mentionnées ci-dessus quant à la délivrance d’une autorisation provisoire

et

— a effectué 800 heures d’enseignement en formation professionnelle.

**Jusqu’au 31 août 2010, un permis d’enseigner** est délivré à la personne qui remplit les conditions suivantes:

— elle détient une autorisation provisoire d’enseigner en formation professionnelle et a réussi, avant le 1er septembre 2008, un programme de formation professionnelle mentionné à l’annexe VI du règlement.

ou

- elle a réussi, avant le 1er septembre 2007, un programme universitaire de formation à l'enseignement au collégial d'au moins 30 crédits

et

- elle possède un diplôme d'études collégiales techniques, un baccalauréat ou un diplôme équivalent en rapport direct avec le programme à enseigner.

## **2. Vérification des antécédents judiciaires**

Le 17 juin 2005, le gouvernement modifiait la Loi sur l'instruction publique dans le but d'obliger le demandeur d'une autorisation d'enseigner à transmettre au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, avec sa demande d'autorisation d'enseigner, une déclaration portant sur ses antécédents judiciaires. Cette dernière portera sur une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction. La déclaration vise également une accusation encore pendante ainsi qu'une ordonnance judiciaire qui subsiste contre la personne.

Le ministre pourra vérifier ou faire vérifier cette déclaration par un corps policier du Québec.

Le ministre ne pourra délivrer ou renouveler une autorisation d'enseigner si l'infraction a un lien avec l'exercice de la profession enseignante, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction. La décision du ministre pourra être contestée dans les 60 jours de sa notification à l'enseignante ou l'enseignant devant le Tribunal administratif du Québec.

Finalement, la loi prévoit que les commissions scolaires devront s'assurer, avant l'embauche de personnes appelées à œuvrer auprès de leurs élèves mineurs, qu'elles n'ont pas d'antécédents judiciaires en rapport avec les fonctions susceptibles de leur être confiées.

# Ancienneté et expérience

## Qu'est-ce que l'ancienneté et en quoi est-ce utile ?

L'ancienneté, c'est la période d'emploi **sous contrat** à la **même** commission scolaire. L'ancienneté cumulée à une commission scolaire se perd si l'on change de commission scolaire. L'ancienneté se cumule pour les personnes **détenant un contrat à temps plein, à temps partiel ou à la leçon.**

Aux secteurs de **l'éducation des adultes** et de **la formation professionnelle**, le temps fait à titre d'enseignante ou d'enseignant à **taux horaire** est **reconnu** lors de l'obtention d'un contrat à temps partiel. Est reconnu aussi le temps fait à ce titre entre deux contrats à temps partiel, à certaines conditions.

L'ancienneté peut constituer un **critère déterminant** permettant l'obtention d'un premier contrat à temps plein et, dans certains cas, d'un contrat à temps partiel.

Il est conseillé de faire vérifier le calcul de votre ancienneté par votre syndicat. Des délais sont à respecter pour faire corriger des erreurs dans ce calcul.

## Qu'est-ce que l'expérience et en quoi est-ce utile ?

L'expérience, c'est le temps fait dans l'enseignement (sous contrat ou non) dans **toutes** les commissions scolaires. De l'expérience connexe à l'enseignement peut également être reconnue à l'embauche.

L'expérience et la scolarité servent à **établir le traitement de base** pour la personne sous contrat à **temps partiel** et à **temps plein.**

Il est très important de faire reconnaître votre expérience antérieure en déposant le plus tôt possible, à la commission scolaire, les documents attestant celle-ci dès l'engagement ou le début d'une période de travail.

## Assurances

**Êtes-vous couverts par le régime d'assurance et quelles sont vos protections ?**

Les enseignantes et les enseignants à **temps plein** et à **temps partiel** sont couverts par le régime d'assurance. Ce qui n'est **pas le cas** des enseignantes et des enseignants à **la leçon**, à **taux horaire** ou en **suppléance occasionnelle**.



Les enseignantes et les enseignants à **temps plein** et à **temps partiel** ont droit aux protections suivantes :

- protections obligatoires en vertu du **régime d'assurance** :
  - . assurance maladie (frais de médicaments prescrits, transport en ambulance, etc.) ;
  - . assurance salaire longue durée après la 104e semaine d'invalidité;

*(Des preuves de bonne santé sont exigées lorsque la demande d'assurance est reçue par l'employeur plus de 30 jours après la date d'admissibilité à l'assurance.)*

- protections automatiques en vertu de la **convention collective** :
  - . assurance salaire courte durée (104 semaines) ;
  - . banque de congés de maladie (nombre de jours en fonction du pourcentage de la tâche).

Les enseignantes et les enseignants **à la leçon** ont droit, en vertu de la convention collective, à une banque de congés de maladie. Le nombre de jours de congé de maladie est déterminé en fonction du pourcentage de tâche effectuée (maximum deux jours par année).



# Assurance emploi

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

**Peu importe le statut d'emploi occupé (temps partiel, à la leçon, à taux horaire ou en suppléance occasionnelle)**, le nombre d'heures assurables accumulé au cours des 52 semaines précédant la demande d'assurance emploi détermine le droit aux prestations.

Aux fins de l'application de la Loi sur l'assurance emploi, une enseignante ou un enseignant à temps plein dans une commission scolaire est réputé travailler 40 heures par semaine. Ainsi, pour déterminer le nombre d'heures assurables du **personnel à temps partiel, à la leçon, à taux horaire et en suppléance occasionnelle** en tenant compte du temps accordé à la préparation de cours et à la correction, **chaque heure** d'enseignement rémunérée **équivaut à 2 heures assurables** aux fins de l'assurance emploi.

Pour avoir droit à des prestations d'assurance emploi, il faut avoir **accumulé** au cours des **52 dernières semaines** qui précèdent la demande de prestations :

- **entre 420<sup>3</sup> et 700<sup>4</sup> heures assurables** (selon les régions) dans le cas des personnes qui sont déjà sur le marché du travail, c'est-à-dire les personnes qui ont **accumulé 490<sup>5</sup> heures assurables pendant l'année qui précède les 52 dernières semaines** ;
- **au moins 910<sup>6</sup> heures assurables** dans le cas des personnes qui arrivent ou reviennent sur le marché du travail, c'est-à-dire les personnes qui n'ont **pas accumulé 490 heures assurables pendant l'année qui précède les 52 dernières semaines** ;
- **au moins 600 heures assurables<sup>7</sup>** pour bénéficier des prestations de maladie de compassion, de maternité et parentales. (À noter que, depuis le 1er janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale régit les prestations de maternité et parentales pour les personnes qui résident au Québec.)

3 210 heures rémunérées x 2

4 350 heures rémunérées x 2

5 245 heures rémunérées x 2

6 455 heures rémunérées x 2

7 300 heures rémunérées x 2

## Exemple

Vous êtes une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant et n'avez pas accumulé d'autres heures de travail l'année précédant les 52 dernières semaines. Vous êtes embauché du mois d'octobre au mois de juin et vous accumulez durant cette **période 700 heures assurables**. Étant donné que vous êtes nouvellement sur le marché du travail et que vous n'avez pas accumulé 910 heures assurables, **vous n'aurez pas droit** de bénéficier de prestations d'assurance emploi après le mois de juin.

Pendant votre **deuxième année de travail**, vous avez encore accumulé **700 heures assurables**, aurez-vous droit à des prestations d'assurance emploi ?

La réponse est oui. Vous êtes considéré comme une personne étant déjà sur le marché du travail puisque, à votre première année, vous avez accumulé au moins 490 heures assurables (donc la règle entre 420 et 700 heures assurables s'applique).



# Droits parentaux

## Quels sont vos droits au regard du congé de maternité ?

La commission scolaire doit accorder à toute enseignante à temps plein ou à temps partiel à son emploi un congé de maternité de 21 semaines<sup>8</sup>.

En ce qui concerne les enseignantes à taux horaire, à la leçon ou en suppléance, elles ont droit à un congé de 18 semaines.

### Congé de maternité de 20 ou 21 semaines

L'enseignante à **temps plein ou à temps partiel admissible** au Régime québécois d'assurance parentale a droit, en vertu de la convention collective, à des indemnités pendant 21 semaines. La commission scolaire complète les prestations d'assurance parentale. Durant ces 21 semaines, votre revenu **net** sera sensiblement égal à celui que vous auriez reçu si vous aviez été au travail.

L'enseignante à **temps plein ou à temps partiel non admissible** au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi a droit, de la part de la commission scolaire, à une indemnité durant **12 des 20 semaines** du congé de maternité, pendant la durée du contrat.

### Congé de maternité de 18 semaines

Les enseignantes à la leçon, à taux horaire ou en suppléance occasionnelle sont couvertes par deux des trois lois suivantes :

- Loi sur les normes du travail : **18 semaines** continues sans salaire ;
- Loi sur l'assurance parentale : **18 semaines** de prestations de maternité à 70 % du revenu hebdomadaire (ou 15 semaines à 75 % du revenu hebdomadaire dans le régime particulier) ;

<sup>8</sup> L'enseignante admissible seulement au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de 20 semaines.



- Loi sur l'assurance emploi : **15 semaines** de prestation à 55 % du revenu normal (maximum 423 \$ par semaine). Pour être admissible à de telles prestations, il faut avoir travaillé **au moins 600 heures** pour un ou plusieurs employeurs dans les 52 dernières semaines qui précèdent le début du congé de maternité.

## Congé de paternité

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a droit à un congé de paternité (qui peut être discontinu) d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, se situant entre le début du processus d'accouchement et le 15<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un de ces 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Il a également droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines devant se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'accouchement.

## Congé parental

Toute enseignante ayant bénéficié d'un congé de maternité, tout enseignant ayant bénéficié d'un congé de paternité et toute enseignante ou tout enseignant ayant bénéficié d'un congé d'adoption a droit à un congé sans solde en prolongation d'un de ces congés (dit congé parental).

Différentes formules sont possibles. Consultez votre syndicat à cet effet. Il est également possible de recevoir, durant cette période, des prestations d'assurance emploi pour congé parental.

## Le Régime québécois d'assurance parentale

Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006. C'est un régime qui prévoit le versement d'une prestation à tous les travailleurs et travailleuses admissibles qui se prévalent d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental au cours duquel ils cessent d'être rémunérés.

Pour être admissible, il faut être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1er janvier 2006, avoir cessé d'être rémunéré, avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ durant la période de référence et résidé au Québec.

Le revenu assurable en 2011 est de 64 000 \$.

- La durée du congé de maternité est soit de 15 semaines avec une prestation de 75 % du salaire, soit de 18 semaines avec une prestation de 70 % du salaire ;
- La durée du congé de paternité est soit de 3 semaines (à 75 %) ou 5 semaines (à 70 %) ;
- La durée du congé parental (partageable) est soit de 25 semaines (à 75 %), soit de 32 semaines (les 7 premières semaines à 70 % et les 25 suivantes à 55 %) ;
- La durée du congé pour adoption est soit de 28 semaines (à 75 %), soit de 37 semaines (les 12 premières semaines à 70 % et les 25 suivantes à 55 %).

Consultez votre syndicat local pour plus d'information.

## Congés spéciaux

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

L'enseignante ou l'enseignant à **temps plein** et à **temps partiel** en service a droit à certains congés sans perte de traitement lors du décès d'un membre de sa famille, d'un mariage, d'un déménagement ou d'un événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.). La durée de ces congés est variable. D'autres congés spéciaux peuvent avoir été convenus entre votre syndicat et la commission scolaire.

L'enseignante ou l'enseignant **à la leçon** a droit à un congé spécial lors du décès d'un membre de sa famille.

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire ou en suppléance a également droit à divers congés en vertu de la Loi sur les normes du travail. Consultez votre syndicat local.

## Régime de retraite

Dès la première heure de travail, **toute personne qui enseigne** cotise au régime de retraite (RREGOP).

Le taux de cotisation est approximativement de 7 % du traitement.

La négociation des dispositions relatives à notre régime de retraite implique des sommes colossales et des éléments affectant toutes les personnes cotisant à celui-ci. Il est donc pertinent et souhaitable de s'intéresser aux enjeux de ce dossier, même en début de carrière.

La prestation obtenue à la retraite est de 2 % par année cotisée sur les cinq meilleures années travaillées, jusqu'à concurrence de 35 ans. Autrement dit, le montant de prestation à vous être versé une fois à la retraite est basé sur la moyenne des cinq années où vous avez touché le meilleur salaire. Le maximum à recevoir est de 70 % de cette moyenne (2 % x 35 ans de service). Si vous travaillez 30 ans à temps complet, votre prestation sera fixée à environ 60 % de cette moyenne (2 % x 30 ans de service). Les années cotisées se calculent en année à temps complet.

Il est possible de racheter du service passé non cotisé effectué depuis le 1er juillet 1973.

Votre syndicat local est en mesure de répondre à vos questions sur le sujet. N'hésitez pas à le contacter à cet effet.

# Convention collective

## Quelques références relatives à certains droits

Les conditions de travail des enseignantes et des enseignants de commissions scolaires sont contenues à l'intérieur d'une convention collective négociée à l'échelle nationale et aussi d'une autre négociée à l'échelle locale. Les clauses ci-dessous renvoient aux Dispositions 2005-2010.

	Secteur des jeunes (éducation, préscolaire, primaire, secondaire)	Secteur Éducation des adultes Chapitre 11	Secteur Formation professionnelle Chapitre 13
Liste de priorité d'emploi ou de rappel (critères d'accès et ordre de rappel)	Clause 5-1.14	Clauses 11-2.04 à 11-2.09	Clauses 13-2.05 à 13-2.10
Ancienneté	Article 5-2.00	Clause 11-7.13	Clause 13.7.13
Assurance salaire courte durée	Clauses 5-10.27 et suiv.	Clauses 5-10.27 et suiv.	Clauses 5-10.27 et suiv.
Congés de maladie	Clauses 5-10.36 et suiv.	Clauses 5-10.36 et suiv.	Clauses 5-10.36 et suiv.
Congé de maternité	Clauses 5-13.05 et suiv.	Clauses 5-13.05 et suiv.	Clauses 5-13.05 et suiv.
Congés spéciaux	Article 5-14.00	Article 5-14.00	Article 5-14.00

**Si vous avez des questions concernant votre tâche et vos droits, n'hésitez pas à contacter la déléguée ou le délégué syndical de votre établissement ou votre syndicat local.**

*Il est possible de se procurer les productions de la CSQ et de la FSE en communiquant aux adresses suivantes :*



Enseigner, c'est s'engager de A à Z.

**Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)**

320, rue Saint-Joseph Est  
Bureau 100  
Québec (Québec)  
G1K 9E7  
Téléphone : 418 649-8888  
Télécopie : 418 649-1914

Adresse Internet : [www.fse.qc.net](http://www.fse.qc.net)  
Courriel : [fse@csq.qc.net](mailto:fse@csq.qc.net)



**Centrale des syndicats du Québec**

**Siège social**  
9405, rue Sherbrooke Est  
Montréal (Québec)  
H1L 6P3  
Téléphone : 514 356-8888  
Télécopie : 514 356-9999

**Bureau de Québec**  
320, rue Saint-Joseph Est  
Bureau 100  
Québec (Québec)  
G1K 9E7  
Téléphone : 418 649-8888  
Télécopie : 418 649-8800

Adresse Internet : [www.csq.qc.net](http://www.csq.qc.net)  
Courriel : [documentation@csq.qc.net](mailto:documentation@csq.qc.net)

**Syndicat de l'enseignement de la région de Drummondville (SERD)**

2455, boulevard Lemire  
Drummondville (Québec)  
J2B 7X9  
Téléphone : 819-477-3744  
Télécopie : 819-477-3688

Adresse Internet : [www.serd.qc.ca](http://www.serd.qc.ca)  
Courriel : [bureau@serd.qc.ca](mailto:bureau@serd.qc.ca)