



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

**Secteur secondaire**

**Édition 2025-2026**



# Table des matières

<b>Section 1 - Statuts d'emploi</b> .....	<b>1</b>
1.1 Quels sont les différents statuts d'emploi pour une enseignante ou un enseignant du secondaire ? [MODIFICATION] .....	1
1.2 Quelles sont les principales différences entre les différents statuts d'emploi dits « précaires » (suppléante ou suppléant occasionnel, à la leçon et à temps partiel) ? .....	1
1.3 Quel est mon statut d'emploi ? [MODIFICATION] .....	2
1.4 Le CSS m'a contacté pour m'offrir un remplacement. Je croyais qu'il s'agissait d'un contrat, mais la direction de l'école dit que je suis « à la leçon ». Quand j'ai contacté le centre, on m'a dit que j'étais payé comme une suppléante ou suppléant. Qui a raison ? .....	3
1.5 Est-ce possible de combiner plus d'un statut d'emploi ? .....	3
<b>Section 2 - Suppléante ou suppléant occasionnel</b> .....	<b>4</b>
2.1 Qu'est-ce que l'on considère comme de la suppléance ? [MODIFICATION] .....	4
2.2 En plus des périodes d'enseignement, quelle est la tâche de la suppléante ou du suppléant ? [MODIFICATION] .....	4
2.3 Je remplace une personne absente pour plusieurs semaines et il y aura bientôt une [journée pédagogique, rencontre collective, réunion, etc.]. Dois-je y assister ? .....	4
2.4 Comment la suppléance est-elle rémunérée ? [MODIFICATION] .....	5
2.5 On m'a offert une suppléance pour le jeudi et je l'ai acceptée. Le jeudi matin, je me présente à l'école et la secrétaire m'informe qu'il y a eu une erreur et que l'on a plus besoin de moi. Ai-je quand même droit à une rémunération ? .....	6
2.6 Qu'est-ce que la règle des 10 jours ? [MODIFICATION] .....	6
2.7 Si je m'absente pendant les 10 premiers jours de remplacement, est-ce que le compteur repart à 0 ? [MODIFICATION] .....	6
2.8 Si l'école est fermée, par exemple à cause d'une tempête de neige, est-ce que cela compte comme une journée d'absence pour le cumul des 10 jours ? .....	6
2.9 Si les écoles sont fermées à cause d'une tempête de neige et que je devais faire de la suppléance, celle-ci est-elle rémunérée quand même ? .....	7
2.10 Ai-je le droit à l'indemnité de vacances ? .....	7
2.11 J'ai remplacé pendant une période où les élèves étaient évalués. Dois-je corriger l'examen ? [MODIFICATION] .....	7

2.12	Je dois remplacer une enseignante absente pour une durée indéterminée. Si je tombe malade pendant cette période, ai-je droit à des congés de maladie ? Si ma maladie se prolonge, ai-je droit à l'assurance-salaire ?.....	8
2.13	Je suis actuellement suppléante occasionnelle dans plusieurs écoles et je n'ai pas de contrat. Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus faire de suppléance. De plus, on m'a dit que je n'avais pas droit au retrait préventif puisque je n'ai pas de contrat ! Est-ce le cas ? .....	8
2.14	Y a-t-il un ordre de priorité dans l'octroi des suppléances ? [MODIFICATION] .....	8
2.15	J'ai un petit contrat à temps partiel dans une école et je vois souvent des personnes suppléantes sans contrat aux moments où je suis disponible. Ai-je un recours ? .....	9
<b>Section 3 - Contrat à la leçon .....</b>		<b>10</b>
3.1	Quelle tâche permet d'obtenir un contrat à la leçon ? .....	10
3.2	On m'a dit que j'étais « à la leçon », mais que ce n'était pas un contrat. Est-ce possible ? .....	10
3.3	En plus des périodes d'enseignement, quelle est la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant à la leçon ? .....	10
3.4	J'ai un contrat à la leçon dans une école et il y aura bientôt une [journée pédagogique, rencontre collective, réunion de parents, etc.]. Dois-je y assister ? .....	10
3.5	Comment l'enseignement à la leçon est-il rémunéré ? [MODIFICATION] .....	11
3.6	J'ai un contrat à la leçon pour des périodes de cours de 60 minutes, mais je dois également faire la surveillance de l'accueil et des déplacements avant et après chaque période. Comment ce temps est-il rémunéré ? .....	11
3.7	Ai-je droit à l'indemnité de vacances ? .....	11
3.8	Si les écoles sont fermées à cause d'une tempête de neige et que je devais effectuer des heures d'un contrat à la leçon, celles-ci sont-elles rémunérées quand même ? .....	12
3.9	Si je tombe malade pendant que je suis sous contrat à la leçon, ai-je droit à des congés de maladie ? .....	12
3.10	Si une absence pour maladie se prolonge pendant que j'ai un contrat à la leçon, ai-je droit à l'assurance-salaire ? .....	12
3.11	Je suis enceinte et j'ai un contrat à la leçon. Ai-je droit au retrait préventif ? Si oui, est-ce que mes indemnités de la CNESST sont basées sur la rémunération de mon contrat ?...12	12
<b>Section 4 - Contrat à temps partiel .....</b>		<b>13</b>
4.1	Quelle tâche permet d'obtenir un contrat à temps partiel ? [MODIFICATION] .....	13

4.2	À partir de combien de jours considère-t-on que le remplacement menant à l'attribution d'un contrat fait plus d'un mois? Est-ce 32 jours? [MODIFICATION] .....	13
4.3	Si je m'absente durant le mois de remplacement, est-ce que le compteur repart à 0 ? [MODIFICATION] .....	13
4.4	J'ai accepté un remplacement indéterminé et, après quelques jours de remplacement, on apprend que la personne que je remplace sera absente pour encore au moins un mois. Est-ce que j'obtiens un contrat immédiatement ou dois-je attendre de l'avoir remplacé pendant un mois ? .....	14
4.5	Comment calcule-t-on le pourcentage d'un contrat à temps partiel ? .....	14
4.6	J'ai une pleine tâche pour toute l'année scolaire, donc j'ai un contrat à temps plein, non ? .....	14
4.7	En plus des périodes d'enseignement, quelle est la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant à contrat à temps partiel ? .....	14
4.8	J'ai un contrat à temps partiel dans une école et il y aura bientôt une [journée pédagogique, rencontre collective, réunion de parents, etc.]. Dois-je y assister ? .....	14
4.9	J'ai un petit contrat à temps partiel de 10 % et ma direction veut quand même que j'assiste aux 10 rencontres collectives après la fin des cours ! Est-ce qu'elle peut vraiment m'exiger cela ? .....	15
4.10	Comment l'enseignant sous contrat à temps partiel est-il rémunéré ? [MODIFICATION] .....	15
4.11	À quel échelon de salaire suis-je? [MODIFICATION] .....	16
4.12	Ai-je le droit à l'indemnité de vacances ? .....	16
4.13	Si les écoles sont fermées à cause d'une tempête de neige et que je suis sous contrat à temps partiel, suis-je rémunéré quand même ? .....	16
4.14	Si je tombe malade pendant que je suis sous contrat à temps partiel, ai-je droit à des congés de maladie ? .....	16
4.15	Si une absence pour maladie se prolonge pendant que j'ai un contrat à temps partiel, ai-je droit à l'assurance-salaire ? .....	17
4.16	J'aurais besoin de m'absenter du travail et je n'ai plus de congés disponibles. Puis-je demander un congé sans traitement ? .....	17
<b>Section 5 - Liste de priorité .....</b>		<b>18</b>
5.1	Quels sont les critères pour se voir inscrit sur la liste de priorité ? .....	18
5.2	J'ai obtenu deux contrats à temps partiel l'an dernier, pourquoi ne suis-je pas inscrit sur la liste de priorité ? .....	18

- 5.3 J'ai obtenu des contrats à temps partiel, mais mes directions ne m'ont jamais évalué !  
Pourrais-je être inscrit sur la liste quand même ? .....18
- 5.4 Je suis enfin inscrit sur la liste, mais pourquoi est-ce inscrit « IP » à côté de mon nom ? .18
- 5.5 Je suis sur la liste de priorité. Qu'est-ce qui doit m'être offert en priorité, au juste ? .....19
- 5.6 Si je suis incapable de travailler parce que je suis en (invalidité, retrait préventif, congé  
de maternité, etc.), est-ce que l'employeur doit continuer de m'offrir les contrats et  
remplacements dans le respect de mon rang sur la liste de priorité ? .....19
- 5.7 J'ai accepté un remplacement d'une durée indéterminée et un contrat pour une tâche à  
100 % est devenu disponible. Est-ce que le centre doit me l'offrir dans le respect de mon  
rang sur la liste de priorité ? .....19
- 5.8 Suis-je radié de la liste de priorité si je refuse un contrat ? .....19

**Section 6 - Voie de permanence .....20**

- 6.1 Comment fait-on pour obtenir une voie de permanence ? [MODIFICATION] .....20
- 6.2 J'ai une pleine tâche pour toute l'année scolaire donc j'ai un contrat à temps plein, non ?  
.....20
- 6.3 Combien de temps vais-je être « en voie de permanence » avant de l'obtenir ? .....20
- 6.4 Est-ce que les trois contrats menant à une permanence doivent être consécutifs ? .....20
- 6.5 Est-ce qu'on doit demeurer dans le même champ pendant sa voie de permanence ? ....21
- 6.6 Est-ce que le fait d'être en voie de permanence, mais pas encore permanent, a un  
impact sur notre statut d'emploi et nos conditions de travail ? .....21

**Section 7 - Retrait préventif.....22**

- 7.1 Je viens d'apprendre que je suis enceinte et j'enseigne au secondaire. Comment dois-je  
faire pour savoir si je dois être retirée ?.....22
- 7.2 Je suis actuellement suppléante occasionnelle dans plusieurs écoles et je n'ai pas de  
contrat. Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus  
faire de suppléance. De plus, on m'a dit que je n'avais pas droit au retrait préventif  
puisque je n'ai pas de contrat ! Est-ce le cas ? .....22
- 7.3 Combien d'argent est-ce que je recevrai pendant mon retrait préventif ? .....22

**Section 8 - Droits parentaux .....23**

- 8.1 Comment fonctionnent les congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption ? .23
- 8.2 Combien d'argent est-ce que je recevrai pendant mon congé ? .....23
- 8.3 Quelle est la différence sur les prestations des congés « court » et « long » ? .....23

8.4	J'ai informé mon employeur que j'allais prendre un congé (de maternité, de paternité, parental ou d'adoption) et il m'a donné toutes les informations dont j'ai besoin !.....	23
<b>Section 9 - Assurance-emploi.....</b>		<b>24</b>
9.1	Est-ce que j'aurai droit à des prestations d'assurance-emploi cet été ?.....	24
9.2	Est-ce vrai que chaque heure d'enseignement compte pour deux (2) heures de travail ? .....	24
9.3	Comment se calculent les prestations d'assurance-emploi ? .....	24
9.4	À combien de semaines de prestations d'assurance-emploi aurai-je droit ? .....	24
9.5	Est-ce que je peux travailler tout en touchant des prestations d'assurance-emploi ? .....	25
9.6	Je fais de la suppléance pendant que je reçois des prestations d'assurance-emploi, mais on me paie toujours plusieurs semaines après avoir fait mes suppléances. Comment dois-je remplir ma déclaration de revenus ?.....	25
<b>9.7</b>	<b>Est-ce que je déclare les revenus d'un contrat à la leçon de la même manière que je déclare mes revenus de suppléance ?.....</b>	<b>26</b>
9.8	Je suis sous contrat à temps partiel et ma paie (pour les heures sous contrat) est toujours la même, mais je ne suis pas certaine ou certain de quel montant déclarer. Est-ce le total brut, le taux à l'unité multiplié par le nombre d'unités, le taux 1/200 <sup>e</sup> multiplié par le nombre de jours de la semaine, ou le total net ?.....	26
<b>Section 10 – Relevé de salaire.....</b>		<b>27</b>
10.1	J'ai de la difficulté à comprendre mon talon de paie !.....	27
10.2	Est-ce que je peux trouver mon échelon de salaire sur mon talon de paie ? .....	27
10.3	Pourquoi mon taux à la journée (B) est plus bas que mon taux de salaire régulier (A) ? ..	27
10.4	Est-ce que les unités (C) sont des journées, des périodes ou des heures ? .....	27
10.5	J'ai trouvé mon solde maladie (E), mais il y a d'autres données en lien avec mes congés de maladie plus bas (F). Combien de jours de congé de maladie me reste-t-il au juste ?	28
<b>Annexe : Relevé de salaire annoté .....</b>		<b>29</b>
<b>Différents contacts utiles .....</b>		<b>30</b>

## Section 1 - Statuts d'emploi

### 1.1 Quels sont les différents statuts d'emploi pour une enseignante ou un enseignant du secondaire ? **[MODIFICATION]**

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

- Suppléante ou suppléant occasionnel;
- Enseignante ou enseignant à la leçon;
- Enseignante ou enseignant à temps partiel;
- **Enseignante ou enseignant régulier à statut particulier;**
- Enseignante ou enseignant régulier à temps plein.

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

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

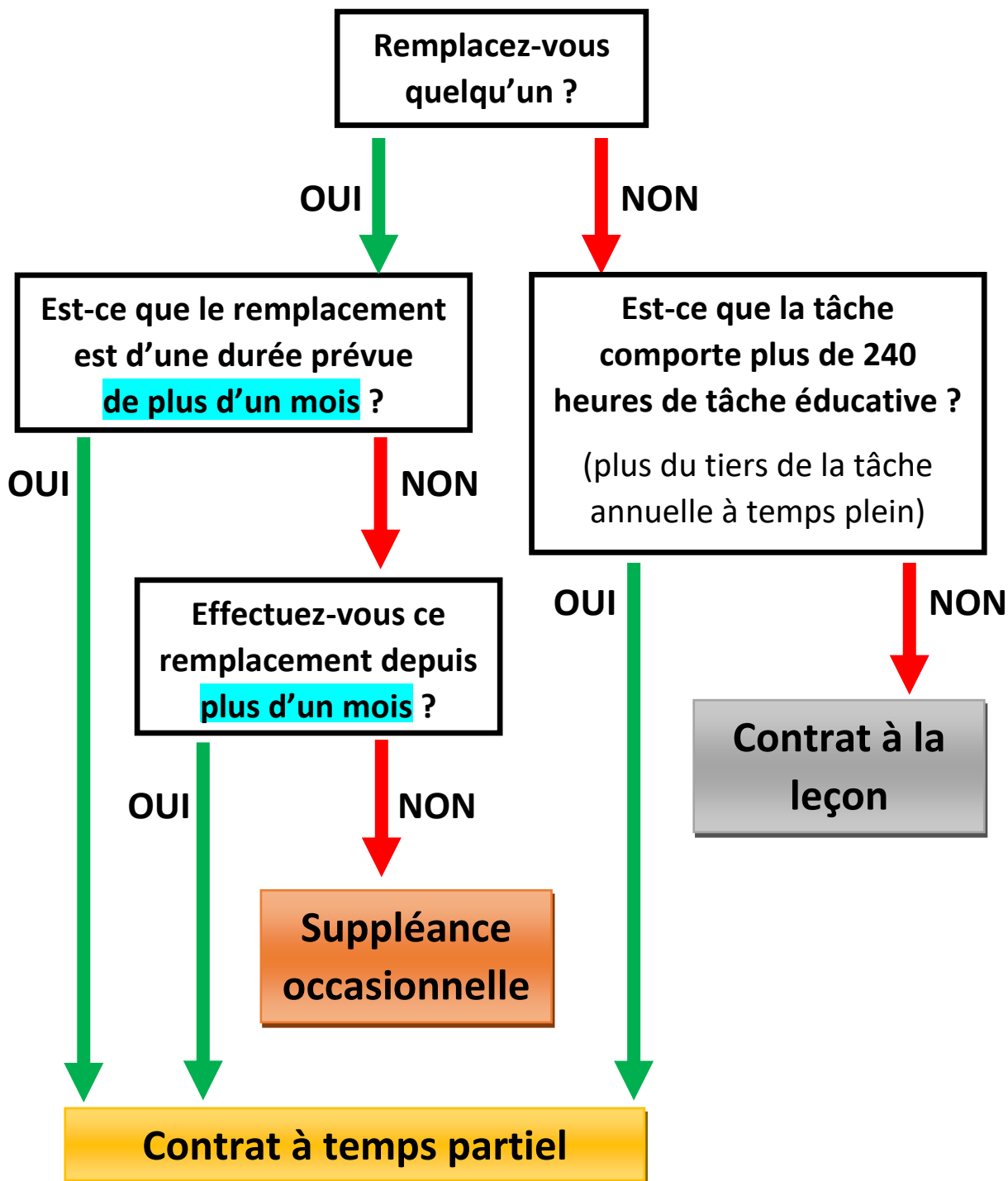
	À temps partiel	À la leçon	Suppléante et suppléant
<b>Tâche *</b>	- Totalité de la tâche, au prorata du % du contrat	- Périodes de cours - Accueils - Déplacements	- Périodes de cours - Accueils - Déplacements - Surveillance
<b>Journées pédagogiques</b>	Oui (au prorata du %)	Non *	Non *
<b>Rémunération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

\* Notez qu'il est toujours possible de convenir de temps de travail additionnel avec votre direction. Ce temps doit être rémunéré et ajouté à votre contrat (si vous en détenez un).

\*\* Le taux est basé sur l'échelon 1 si la personne suppléante occasionnelle n'est pas légalement qualifiée et sur l'échelon 3 si elle est légalement qualifiée. Or, si une personne détenant un contrat d'enseignement à temps partiel effectue de la suppléance, le taux de suppléance est basé sur son propre échelon de salaire (6-8.02).

### 1.3 Quel est mon statut d'emploi ? [MODIFICATION]

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



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

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

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

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

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

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

## Section 2 - Suppléante ou suppléant occasionnel

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

Vous effectuez de la suppléance lorsque vous êtes engagé pour remplacer une enseignante ou un enseignant absent pendant un mois ou moins, ou pour une durée indéterminée.

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

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

Généralement, une suppléante ou un suppléant n'est engagé que pour remplacer une enseignante ou un enseignant absent lors de ses périodes d'enseignement. De plus, on ajoute normalement le temps de surveillance de l'accueil et des déplacements situé immédiatement avant et après chaque cours à la tâche de la suppléante ou du suppléant.

Par contre, surtout lorsqu'il s'agit de suppléances effectuées dans le cadre d'un remplacement de plusieurs jours consécutifs, la personne suppléante est également tenue d'effectuer toute tâche inhérente aux périodes de cours du remplacement et ce, sans rémunération additionnelle. La seule exception est le temps de surveillance de l'accueil et des déplacements pour la personne qui ne détient pas de contrat.<sup>2</sup>

Or, ce temps de travail non rémunéré découlant de vos périodes de suppléance doit demeurer raisonnable, sans quoi il faudra rémunérer davantage de temps de suppléance. En cas de doute sur les tâches qu'on vous demande d'effectuer, **contactez votre syndicat**.

Par ailleurs, la direction peut vous demander de remplacer la personne absente pour d'autres tâches qui ne sont pas en lien avec ses périodes d'enseignement. C'est souvent le cas lorsque la personne absente devait faire des périodes de surveillance, mais la direction pourrait aussi vous demander de remplacer l'enseignante ou l'enseignant lors d'une période de récupération, une activité étudiante ou même une rencontre de comité. Dans ces cas, tout ce temps de travail additionnel doit vous être rémunéré.

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

Tant que vous n'êtes pas sous contrat, vous n'êtes pas tenu de participer à ce genre de tâche. Cependant, la direction pourrait vous demander de le faire ou, si vous croyez qu'il serait pertinent que vous y participiez, vous pouvez vous entendre avec votre direction pour le faire. Dans ce cas, ce temps de travail supplémentaire doit vous être rémunéré en tant que suppléante ou suppléant. Il est également possible que vous deviez remplir un autre formulaire pour déclarer ces heures de travail, selon le cas.

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

<sup>2</sup> 6-7.03 B) (voir également la note de bas de page)

## 2.4 Comment la suppléance est-elle rémunérée ? [MODIFICATION]

Au secteur des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire), la rémunération liée à la suppléance est maintenant basée sur un taux horaire<sup>3</sup>. De plus, il est plus élevé pour la personne suppléante occasionnelle qui détient une qualification légale. Enfin, pour la personne détenant un contrat à temps partiel, la rémunération est plutôt basée sur son échelon salarial.<sup>4</sup>

Voici le taux de suppléance prévu pour l'année scolaire 2025-2026 :

Taux pour 60 minutes de suppléance au secteur des jeunes		
	Depuis le 31 mars 2025	À compter du 31 mars 2026
Personne légalement qualifiée	61,60 \$	63,14 \$
Personne <u>non</u> légalement qualifiée	52,79 \$	54,11 \$
Personne sous contrat à temps partiel	1/1000 du salaire annuel à son échelon	

Par ailleurs, la rémunération pour un temps de suppléance doit être rajustée au prorata de la durée du temps de suppléance pendant une journée de travail. Les périodes d'enseignement des trois polyvalentes du CSSA sont d'ailleurs de plus de 60 minutes. Aussi, la suppléance peut inclure d'autres tâches de différentes durées, telles que de la surveillance.

On doit donc prendre le nombre total de minutes de suppléance effectuées pendant une journée, le diviser par 60 (minutes), puis le multiplier par le taux horaire pour déterminer la rémunération totale de suppléance pour la journée.

Notez qu'il faut également ajouter le temps de surveillance de l'accueil et des déplacements situé immédiatement avant et après chaque période de cours lorsque l'on détermine la durée de la période à rémunérer, mais seulement si la personne suppléante occasionnelle ne détient pas de contrat à temps partiel. Pour la personne suppléante sous contrat à temps partiel, le temps de surveillance de l'accueil et des déplacements est réputé compris dans le taux utilisé pour rémunérer la période de suppléance (qui est normalement plus élevé que pour la personne suppléante occasionnelle sans contrat).

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

Ceci dit, pour un remplacement d'une durée prévue de plus de 10 jours ouvrables, ou après 10 jours consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la rémunération de sa suppléante ou de son suppléant sera plutôt déterminée par son échelon salarial et sa tâche. Consultez la question **2.6 - Qu'est-ce que la règle des 10 jours ?** pour plus de détails.

<sup>3</sup> 6-7.03 A)

<sup>4</sup> 6-8.02

**2.5 On m'a offert une suppléance pour le jeudi et je l'ai acceptée. Le jeudi matin, je me présente à l'école et la secrétaire m'informe qu'il y a eu une erreur et que l'on a plus besoin de moi. Ai-je quand même droit à une rémunération ?**

Si l'employeur ne vous a pas avisé qu'une suppléance était annulée et que vous vous présentez à l'école visée, la ou les périodes de suppléance prévues doivent vous être rémunérées quand même, jusqu'à concurrence du taux prévu pour 180 minutes, soit trois heures de travail.<sup>5</sup> Notez qu'il vous faudra remplir le formulaire habituel pour déclarer ces heures de travail.

**2.6 Qu'est-ce que la règle des 10 jours ? [MODIFICATION]**

Si la durée prévue d'un remplacement est de plus de 10 jours ouvrables consécutifs, la personne suppléance sera rémunérée en fonction de son échelle de salaire plutôt qu'en fonction d'un taux de suppléance, et ce dès le début du remplacement.<sup>6</sup> Elle sera donc rémunérée comme si elle détenait un contrat à temps partiel, mais sans avoir de contrat.

Aussi, après 10 jours ouvrables consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la personne suppléante qui la ou le remplace durant tout ce temps voit sa rémunération changer pour devenir celle correspondant à son échelon de salaire. Ce rajustement salarial est rétroactif au premier jour du remplacement.<sup>6</sup> Cela signifie que la paie suivant ces 10 jours comportera un rajustement salarial pour les 10 premiers jours déjà payés ainsi que pour les jours suivants. La personne suppléante sera alors rémunérée exactement comme elle l'aurait été si elle avait été sous contrat à temps partiel depuis le début du remplacement.

Remarquez qu'avant 2024-2025, cette règle existait aussi, mais il fallait attendre 20 jours de remplacement plutôt que 10 (et on parlait alors de la règle des 20 jours). Enfin, notez qu'il n'est pas nécessaire que la personne absente ou la personne remplaçante ait du travail à l'horaire à chacun de ces 10 jours ouvrables pour que cette règle s'applique.

**2.7 Si je m'absente pendant les 10 premiers jours de remplacement, est-ce que le compteur repart à 0 ? [MODIFICATION]**

Pas tant que vous ne vous absentez pas plus d'un jour de travail. Si vous vous absentez davantage, il faudrait reprendre le compte des jours, en effet.

**2.8 Si l'école est fermée, par exemple à cause d'une tempête de neige, est-ce que cela compte comme une journée d'absence pour le cumul des 10 jours ?**

Non, mais la journée ne compte pas comme une des 10 journées non plus.<sup>7</sup> C'est-à-dire que cette journée ne compte plus comme un jour ouvrable pour le cumul des 10 jours, comme si c'était un jour de fin de semaine. Vous devrez donc travailler une journée de plus pour atteindre les 10 jours, et cette journée ne comptera pas comme un jour d'absence.

---

<sup>5</sup> Loi sur les normes du travail, articles 57 et 58

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

<sup>7</sup> 5-11.09

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

Règle générale, non. La seule exception est la journée de suppléance effectuée dans le cadre d'un remplacement après 10 jours consécutifs d'absence de la personne remplacée. Dans ce cas, la journée de remplacement sera rémunérée normalement malgré la fermeture de l'école.<sup>8</sup>

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

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

Notez qu'après une période de 10 jours de remplacement continu, votre rémunération est basée sur votre échelon salarial et cette rémunération tient déjà compte du montant de l'indemnité de vacances. Vous ne touchez donc pas de montant de 4 % ou 6 % additionnel à la rémunération découlant de l'échelle salariale du personnel enseignant.

## 2.11 J'ai remplacé pendant une période où les élèves étaient évalués. Dois-je corriger l'examen ? [MODIFICATION]

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

Cela dit, en particulier dans le cas d'une absence prolongée près d'une fin d'étape, il est possible que la direction vous demande de corriger une ou plusieurs évaluations, ou même de participer à la confection des bulletins en compilant et en transmettant les résultats de manière informatique comme l'aurait fait l'enseignante ou l'enseignant absent. Ce travail additionnel pourrait vous être rémunéré en surplus, mais pas nécessairement. Consultez la question **2.2 En plus des périodes d'enseignement, quelle est la tâche de la suppléante ou du suppléant ?** pour plus de détails.

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

---

<sup>8</sup> 5-11.01 B) et 5-11.08 A)

**2.12 Je dois remplacer une enseignante absente pour une durée indéterminée. Si je tombe malade pendant cette période, ai-je droit à des congés de maladie ? Si ma maladie se prolonge, ai-je droit à l'assurance-salaire ?**

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

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

**2.13 Je suis actuellement suppléante occasionnelle dans plusieurs écoles et je n'ai pas de contrat. Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus faire de suppléance. De plus, on m'a dit que je n'avais pas droit au retrait préventif puisque je n'ai pas de contrat ! Est-ce le cas ?**

Non. Bien qu'il soit vrai qu'une suppléante enceinte sera probablement retirée et « empêchée » de faire de la suppléance, elle aura quand même droit à des indemnités de la CNESST basés sur ses 52 dernières semaines de revenu.

Cela dit, ses revenus pour les trois premières semaines du retrait dépendront du nombre de suppléances que l'employeur lui avait confié avant son retrait, ce qui signifie souvent trois semaines avec peu ou pas de revenu. Il y a cependant quelques solutions qui pourraient vous permettre de contourner ce problème. Si vous vous retrouvez dans une telle situation, **contactez votre syndicat**.

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

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

Oui.<sup>9</sup> Il n'y a pas de liste de priorité détaillée comme pour l'octroi des contrats, mais le centre doit d'abord l'offrir au personnel enseignant dont le contrat contient des périodes de suppléances à effectuer. Par la suite, il doit l'offrir à une enseignante ou un enseignant sous contrat dans l'école visée n'ayant pas une pleine tâche d'enseignement. Ensuite, il offre la suppléance à toute autre personne suppléante occasionnelle légalement qualifiée ou en voie d'obtenir sa qualification légale, qu'elle travaille normalement dans l'école ou non. Si le centre ne peut trouver de personne suppléante occasionnelle qui lui convient, il l'offre alors aux enseignantes et enseignants sous contrat ayant une pleine tâche d'enseignement, y compris au personnel enseignant régulier. Enfin, le centre l'offre au personnel enseignant retraité intéressé à effectuer de la suppléance, puis en dernier recours, à du personnel non légalement qualifié.

---

<sup>9</sup> 8-7.11.01

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

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

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

## Section 3 - Contrat à la leçon

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

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

Au secondaire, la tâche annuelle du personnel enseignant à temps plein est de 720 heures de tâche éducative. Le tiers de cette tâche correspond donc à 240 heures. Dépassé ce nombre, il s'agit d'un contrat à temps partiel.

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

Non. On ne peut être « à la leçon » que lorsque l'on obtient un contrat à la leçon. Cela donne différents droits et obligations en lien avec un contrat, même s'il donne moins d'avantages qu'un contrat à temps partiel. C'est d'ailleurs probablement pourquoi certains croient (à tort) qu'une enseignante ou un enseignant à la leçon n'a pas de contrat. En effet, plusieurs utilisent le terme « contrat » pour se référer uniquement aux contrats à temps partiel, qui sont plus communs et presque toujours plus avantageux.

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

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

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

Non. Cependant, la direction pourrait vous demander de le faire, ou si vous croyez qu'il serait pertinent que vous y participiez, vous pouvez vous entendre avec votre direction pour le faire. Dans ce cas, ce temps de travail supplémentaire doit vous être rémunéré au taux à la leçon.

### 3.5 Comment l'enseignement à la leçon est-il rémunéré ? **[MODIFICATION]**

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

Le tableau suivant vous donne le montant auquel vous aurez droit pour chaque période d'enseignement à la leçon cette année.<sup>10</sup>

Scolarité				
	16 ans et -	17 ans	18 ans	19 ans ou +
Depuis le 31 mars 2025	72,91 \$	80,46 \$	85,35 \$	93,08 \$
À partir du 31 mars 2026	74,73 \$	82,47 \$	87,48 \$	95,41 \$

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

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

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

On divise le taux horaire correspondant à votre scolarité par 45, puis on le multiplie par le nombre de minutes de travail correspondant à la période en question.<sup>11</sup>

Par exemple, en septembre 2025, une enseignante avec 17 années de scolarité a un contrat d'enseignement à la leçon. Dans son école, chaque période de cours de 62,5 minutes est précédée de 3 minutes de surveillance de l'accueil et suivie de 2 minutes de surveillance des déplacements. Son nouveau taux à la leçon est donc de :

$$(80.46 / 45 \times (62,5 + 3 + 2)) = 120,69 \$.$$

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

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

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

<sup>10</sup> 6-7.02 B)

<sup>11</sup> 6-7.02 C)

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

Oui.<sup>12</sup> Notez que vous n'avez donc pas à déplacer ou reprendre ces heures. Si l'employeur vous demande de le faire, il doit vous ajouter ces heures à votre contrat et les payer.

**3.9 Si je tombe malade pendant que je suis sous contrat à la leçon, ai-je droit à des congés de maladie ?**

Oui, vous avez droit à une proportion de 6 jours de congés de maladie équivalente au pourcentage de tâche sous contrat à la leçon.<sup>13</sup>

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

Malheureusement, non. Seuls les contrats à temps partiel ou à temps plein donnent droit à l'assurance-salaire. Si une absence pour maladie devait se prolonger au-delà du nombre de jours de congé de maladie à votre disposition, vous n'auriez aucune indemnité pendant votre invalidité. Notez qu'il est possible de maintenir votre lien d'emploi et réintégrer votre contrat après cette période d'invalidité, mais à certaines conditions.<sup>14</sup> Si vous vous retrouvez dans cette situation, **contactez rapidement votre syndicat.**

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

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

---

<sup>12</sup> 5-11.01 A) et 5-11.08 A)

<sup>13</sup> 5-10.38

<sup>14</sup> Loi sur les normes du travail, articles 79.1 à 79.4

## Section 4 - Contrat à temps partiel

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

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

S'il ne s'agit pas d'un remplacement, la tâche doit être de plus du tiers de la tâche annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (soit plus de 240 heures de tâche éducative).

### 4.2 À partir de combien de jours considère-t-on que le remplacement menant à l'attribution d'un contrat fait plus d'un mois? Est-ce 32 jours? [MODIFICATION]

On compte à partir du premier jour d'absence remplacé par la personne suppléante jusqu'à la même date le mois suivant. En effet, une période « d'un mois » se terminerait le jour précédent.

Par exemple, un remplacement débutant le lundi 6 octobre 2025 serait un contrat si l'absence de la personne remplacée était prévue durer au moins jusqu'au jeudi 6 novembre 2025 inclusivement, ce qui correspond à une durée d'un mois + un jour d'absence.

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

Par exemple, si un remplacement débutant le lundi 24 novembre n'était pas initialement prévu pour une durée de plus d'un mois, un contrat serait déclenché seulement à partir du lundi 5 janvier 2026, soit le jour ouvrable suivant le 24 décembre (qui n'est pas un jour ouvrable). Si la personne remplacée était de retour au travail le 5 janvier 2026, aucun contrat ne serait déclenché pour la personne remplaçante.

### 4.3 Si je m'absente durant le mois de remplacement, est-ce que le compteur repart à 0 ? [MODIFICATION]

Non, mais à certaines conditions. Il est possible pour la personne suppléante de s'absenter pendant le mois de remplacement sans interrompre l'accumulation des jours à condition de ne pas s'absenter pour un total de plus de 2 jours. Si elle dépasse ces 2 jours, on reprend le décompte après la première journée d'absence jusqu'à ce qu'on obtienne un mois de remplacement ne comptant pas plus de 2 jours d'absence.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> 5-1.11

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

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

**4.5 Comment calcule-t-on le pourcentage d'un contrat à temps partiel ?**

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

Pour faire le calcul vous-même, notez qu'une tâche d'enseignement à temps plein est de 24,6 périodes de 75 minutes par cycle de 9 jours ou de 49,2 périodes de 62,5 minutes par cycle de 15 jours. Cela dit, notez que l'on compte habituellement le nombre de « périodes » associées à chaque cours (généralement 2, 3, 4, 6 ou 8, soit le dernier chiffre du code du cours) à votre tâche, divisé par 24,6.

Par exemple, si vous enseignez deux cours de mathématiques de 6 périodes et un cours de science de 4 périodes, cette tâche correspond à 56,91%  $((6+6+4)/24,6)$  d'une tâche pleine.

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

Pas nécessairement. Au sens de notre convention, il est possible d'avoir une tâche à 100 % mais que celle-ci soit tout de même considérée comme un contrat à temps partiel. Seule une pleine tâche d'enseignement qui ne résulte pas du remplacement ou de la libération d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant peut donner ce que l'on appelle un contrat à temps plein. Il s'agit aussi normalement d'un poste régulier donnant accès à la permanence.

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

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

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

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

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

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

C'est effectivement possible, bien que la totalité de ce temps de travail doit alors être considéré dans le temps de travail pour les autres tâches professionnelles que vous avez à effectuer à l'école, qui lui est déjà réduit au prorata de votre contrat. Ce temps de travail est donc compensé, en quelque sorte, de cette manière.

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

##### **MODIFICATION**

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

Le tableau suivant vous donne le salaire auquel vous aurez droit cette année si vous détenez un contrat à temps partiel.<sup>16</sup> Ce salaire correspond à un contrat à 100 %.

Échelon	Depuis le 31 mars 2025	À partir du 31 mars 2026*
1	52 799 \$	54 119 \$
2	56 326 \$	57 734 \$
3	61 602 \$	63 142 \$
4	64 032 \$	65 633 \$
5	66 558 \$	68 222 \$
6	69 182 \$	70 912 \$
7	71 910 \$	73 708 \$
8	74 745 \$	76 614 \$
9	77 695 \$	79 637 \$
10	80 757 \$	82 776 \$
11	82 517 \$	84 580 \$
12	86 025 \$	88 176 \$
13	89 682 \$	91 924 \$
14	93 492 \$	95 829 \$
15	97 464 \$	99 901 \$
16	102 857 \$	105 432 \$

\*Tel que prévu à la convention collective signée en 2024, le salaire prévu au 31 mars 2026 pourrait être majoré de jusqu'à 1% si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) dépasse 2,6% pendant la période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026.

<sup>16</sup> 6-5.03

#### 4.11 À quel échelon de salaire suis-je? **[MODIFICATION]**

Votre échelon de salaire est déterminé par votre expérience et votre scolarité. Notez qu'il n'y a pas d'échelon 0, et donc tout échelon de salaire octroyé par l'expérience ou la scolarité s'ajoute à l'échelon 1.

Chaque année d'expérience reconnue comme pertinente à l'enseignement vous donne un échelon de salaire. Cependant, en lien avec la modification de notre échelle salariale en mars 2023, l'expérience d'enseignement acquise en 2022-2023 ne compte pas aux fins de détermination de l'échelon salarial.<sup>17</sup>

Ensuite, on ajoute 2 échelons pour chaque année de scolarité reconnue après la 16<sup>e</sup> année. Notez qu'une personne ayant complété son bac en enseignement a normalement 17 années de scolarité (6 années au primaire, 5 au secondaire, 2 au CÉGEP et 4 à l'université) et débute donc sa carrière à l'échelon 3 (échelon 1, + 0 année d'expérience, + 2 échelons pour la 17<sup>e</sup> année de scolarité).

Vous pouvez également trouver votre échelon de salaire (de manière indirecte) en utilisant votre talon de paie. Consultez la question **10.2 - Est-ce que je peux trouver mon échelon de salaire sur mon talon de paie ?** pour plus de détails.

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

Non. La rémunération additionnelle communément appelée « indemnité de vacances » ou « paie de vacances » ou, tout simplement, « le 4 % » est déjà intégrée aux salaires prévus à l'échelle salariale du personnel enseignant.<sup>18</sup> Notez cependant que si vous effectuez de la suppléance pendant que vous êtes sous contrat, l'indemnité de vacances en lien avec ces suppléances vous sera quand même versée.

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

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

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

Oui, vous avez droit à une proportion de 6 jours de congés de maladie équivalente au pourcentage de tâche sous contrat.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> 6-4.01 D)

<sup>18</sup> 6-5.01

<sup>19</sup> 5-10.38

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

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

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

Non. Malheureusement, au Centre de services scolaire des Appalaches, seul le personnel régulier peut demander un congé sans traitement.

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

## Section 5 - Liste de priorité

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

Soit avoir été sous contrat à temps partiel pour l'équivalent de la moitié de la tâche annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (donc à 50 % toute l'année, ou à 100 % pendant au moins 100 jours, ou toute combinaison équivalente) OU avoir été sous contrat à temps partiel pendant deux des trois dernières années (le pourcentage de tâche n'a pas d'importance). De plus, vous devrez avoir répondu de manière satisfaisante aux critères d'évaluation de rendement du personnel enseignant par les directions des écoles où vous avez obtenu ces contrats.<sup>20</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>20</sup> 5-1.14.02

### **5.5 Je suis sur la liste de priorité. Qu'est-ce qui doit m'être offert en priorité, au juste ?**

Tous les contrats à temps partiel et à la leçon, ainsi que tous les remplacements en lien avec le retrait préventif de la travailleuse enceinte (peu importe la durée prévue du retrait). Notez que vous ne vous verrez offrir que les tâches dans le ou les champs d'enseignement pour lequel ou lesquels vous répondez à l'un des critères de capacité.<sup>21</sup>

Cependant, notez que certains contrats composés exclusivement d'heures ajoutées après le début de l'année scolaire sont d'abord offerts à une enseignante ou un enseignant déjà sous contrat auprès des élèves visés.<sup>22</sup>

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

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

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

Non. Lorsque vous acceptez un remplacement d'une durée indéterminée, vous renoncez à votre priorité d'emploi pour tout autre remplacement ou contrat débutant pendant le remplacement que vous effectuez.<sup>23</sup>

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

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

---

<sup>21</sup> 5-1.14.10

<sup>22</sup> 5-1.14.09 B) (amendement juin 2018)

<sup>23</sup> 5-1.14.10 B)

## Section 6 - Voie de permanence

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

Depuis 2024-2025, il y a deux types de postes réguliers donnant l'accès à la voie de permanence.

Pour obtenir un poste régulier (parfois identifié comme contrat E1 à cause d'un code au niveau de la paie), il faut combler un besoin, c'est-à-dire une pleine tâche libre dans un même champ d'enseignement. Cette tâche ne peut donc pas résulter du remplacement ou de la libération d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant. Lorsque vous obtenez une telle tâche, vous signez un contrat à temps plein et êtes considéré une enseignante régulière ou un enseignant régulier en voie de permanence.

Or, il existe maintenant un deuxième type de poste régulier « à statut particulier » (généralement identifié comme contrat E2). Il s'agit d'un poste à 100% pour toute l'année scolaire et composé de différentes parties de tâches libres ou de remplacements, ou même de la suppléance occasionnelle, et que le CSSA a choisi d'octroyer comme un poste régulier. Ce type de poste particulier donne également accès à la voie de permanence.

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

Pas nécessairement. Au sens de notre convention, il est possible d'avoir une tâche à 100 % mais que celle-ci soit tout de même considérée comme un contrat à temps partiel. Seule une pleine tâche d'enseignement qui ne résulte pas du remplacement ou de la libération d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant peut donner ce que l'on appelle un contrat à temps plein. Il s'agit aussi normalement d'un poste régulier donnant accès à la permanence.

### 6.3 Combien de temps vais-je être « en voie de permanence » avant de l'obtenir ?

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

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

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

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

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

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

Oui ! Dès que vous obtenez une voie de permanence, vous êtes considéré comme une enseignante régulière ou un enseignant régulier et vous bénéficiez de tous les droits et avantages du personnel enseignant permanent (affectation en mai (E1) ou juin (E2), congés spéciaux, congés sans traitement (E1 seulement), versement du salaire sur 26 paies, etc.). La seule différence est que puisque vous n'avez toujours pas la permanence elle-même, le CSS n'a pas l'obligation de maintenir votre emploi ou de vous en trouver un autre s'ils n'ont pas de contrat à temps plein à vous offrir lors de l'affectation. Dans ce cas, vous devenez alors non rengagé et perdez votre statut régulier.

## Section 7 - Retrait préventif

### 7.1 Je viens d'apprendre que je suis enceinte et j'enseigne au secondaire. Comment dois-je faire pour savoir si je dois être retirée ?

C'est votre médecin qui pourra vous prescrire les examens nécessaires et qui vous donnera les formulaires à transmettre à la CNESST afin de vérifier si vous devriez être retirée de votre travail. Cela dit, nous vous invitons également à contacter les ressources humaines de la CSA (Mme Nancy Roy, poste 1339) dès que possible puisque, en particulier lorsque votre immunité à certaines maladies n'est pas établie, vous serez habituellement retirée le temps de recevoir les résultats de vos examens médicaux.

### 7.2 Je suis actuellement suppléante occasionnelle dans plusieurs écoles et je n'ai pas de contrat. Je viens d'apprendre que je suis enceinte et l'on m'a dit que je ne pourrai plus faire de suppléance. De plus, on m'a dit que je n'avais pas droit au retrait préventif puisque je n'ai pas de contrat ! Est-ce le cas ?

Non. Bien qu'il soit vrai qu'une suppléante enceinte sera probablement retirée et « empêchée » de faire de la suppléance, elle aura quand même droit à des indemnités de la CNESST basés sur ses 52 dernières semaines de revenu.

Cela dit, ses revenus pour les trois premières semaines du retrait dépendront du nombre de suppléances que l'employeur lui avait confié avant son retrait, ce qui signifie souvent trois semaines avec peu ou pas de revenu. Il y a cependant quelques solutions qui pourraient vous permettre de contourner ce problème. Si vous vous retrouvez dans une telle situation, **contactez votre syndicat**.

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

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

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

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

## Section 8 - Droits parentaux

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

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

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

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

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

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

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

- Le congé « long » est un congé de 50 semaines. Les 25 premières semaines du congé sont rémunérées à 70 % de la moyenne de vos revenus et les 25 dernières semaines le sont à 55 %;
- Le congé « court » est un congé de 40 semaines, mais toutes ces semaines sont rémunérées à 75 % de la moyenne de vos revenus.

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

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

### 8.4 J'ai informé mon employeur que j'allais prendre un congé (de maternité, de paternité, parental ou d'adoption) et il m'a donné toutes les informations dont j'ai besoin !

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

## Section 9 - Assurance-emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chaque semaine, vous recevrez 55 % de cette moyenne hebdomadaire, jusqu'à concurrence d'un maximum de 695 \$ par semaine (en 2025).

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

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

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

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

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

OU

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

Par exemple, une enseignante recevant 400 \$ de prestations d'assurance-emploi par semaine fait deux journées de suppléance, ce qui lui rapporte environ 480 \$.

Avec la méthode 1, on déduirait 360 \$ ( $480 \$ \times 25 \% = 110 \$$ ;  $440 \$ - 110 \$ = 330 \$$ ) de ses prestations. Cela lui laisserait 70 \$ de prestations et un revenu total de 510 \$.

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

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

## 9.6 Je fais de la suppléance pendant que je reçois des prestations d'assurance-emploi, mais on me paie toujours plusieurs semaines après avoir fait mes suppléances. Comment dois-je remplir ma déclaration de revenus ?

Il est important de toujours déclarer vos revenus pour la semaine où vous les avez gagnés, et non pas la semaine où l'on vous les a payés. Bien souvent, vous devrez donc calculer vous-même le montant que vous devez déclarer en notant chaque période de suppléance effectuée et en utilisant les taux de la suppléance appropriés. Consultez la question 2.4 - **Comment la suppléance est-elle rémunérée ?** pour plus de détails.

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

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

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

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

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

1. Trouvez votre salaire annuel sur l'échelle salariale (si vous ne connaissez pas votre échelon salarial, vous pouvez trouver votre salaire à l'échelle et multipliant par 200 le taux (1/200), qui figure sur votre talon de paie (voir le carré A des annexes p. 28 et 29));
2. Multipliez ce montant par le pourcentage de votre contrat;
3. Divisez le total par 221 (ce nombre correspond aux 200 jours de travail d'une année scolaire, les 10 congés des fêtes, les 5 congés de la relâche et 6 autres jours fériés). Cela vous donnera le montant à déclarer chaque jour;
4. Chaque semaine, déclarez 5 fois ce montant, même si la semaine comporte un ou plusieurs jours de congé. Cependant, si votre contrat débute ou prend fin pendant une semaine, déclarer seulement le montant associé au nombre de jours sous contrat cette semaine-là.

Par exemple, une enseignante à l'échelon salarial 5 a un contrat à temps partiel de 50 % qui débute le jeudi 20 novembre 2025 alors qu'elle reçoit encore des prestations d'assurance emploi.

Son salaire à l'échelle est de 66 558 \$ (étape 1).

Elle multiplie ce montant par 50 %, ce qui donne 33 279 \$ (étape 2).

Elle divise ensuite ce montant par 221 jours, pour un montant de 150,58 \$ par jour (étape 3).

Chaque semaine, elle doit déclarer 5 fois ce montant, pour un total de 752,90 \$ (étape 4).

Or, la première semaine, puisque son contrat débutait un jeudi, elle ne doit déclarer que 2 fois le montant de 150,58 \$, pour un total de 301,16 \$.

## Section 10 – Relevé de salaire

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

Vous n'êtes pas seul ! Pour vous aider à comprendre, nous présentons un exemple de relevé de salaire pour une enseignante non-régulière du primaire que nous avons annoté et qui se retrouve en annexe à la page 29 de ce document.

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

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

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

Dans l'exemple en annexe, on voit que l'enseignante a été rémunérée pendant une semaine à un taux 1/200 de 312,05 \$, puis une semaine à un taux 1/200 de 320,16 \$. En multipliant ces taux par 200, on arrive à des salaires annuels de 62 410\$ et 64 032, respectivement. Ces salaires annuels correspondent à ceux du 4 échelon de salaire en 2024-2025, avant et après l'augmentation de salaire que nous gagnons chaque année à la 141<sup>e</sup> journée de travail (habituellement autour du 1<sup>er</sup> avril, et l'an dernier, c'était le 29 mars).

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

Une pleine année scolaire comporte 200 jours de travail, donc chaque jour de travail d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat à temps partiel ou à temps plein lui donne 1/200<sup>e</sup> de son salaire annuel **(A)**. Cependant, ce salaire est réparti chaque semaine y compris les semaines de congé (fêtes, relâche) ou les semaines avec des congés fériés. De plus, pour le personnel régulier, on répartit également le salaire pendant l'été, couvrant ainsi toute l'année. Une année comportant 52 semaines de 5 jours « ouvrables », cela donne 260 jours de rémunération, d'où le taux de 1/260<sup>e</sup> **(B)**. Notez qu'à la fin d'un contrat du personnel non régulier, on lui verse tout l'argent accumulé (la différence entre le 1/260<sup>e</sup> et le 1/200<sup>e</sup>) qui lui aurait été versé pendant l'été s'il était régulier. C'est ce qu'on appelle l'ajustement 10 mois (puisque le salaire annuel est gagné sur 10 mois, mais réparti sur 12).

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

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

Si vous êtes sous contrat à la leçon, les unités sont des périodes plutôt que des journées. Cependant, ces périodes sont généralement pondérées, car elles sont souvent de plus de 60 minutes (voir la **question 3.6**). En divisant la durée de votre période par 45, vous devriez arriver à un ratio correspondant aux unités sur votre paie.

Si vous faites de la suppléance ou d'autres heures supplémentaires, ces unités correspondent (au préscolaire, au primaire ou au secondaire) au nombre d'heures de suppléance effectuées. Le taux **(D)** utilisé dépendra de la nature des heures effectuées.

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

Le solde maladie **(E)** correspond à ce qu'il vous reste des journées de congé de maladie monnayables qui vous ont été octroyées par votre contrat pour l'année scolaire en cours. Notez que ces jours de congé sont déduits à raison de 0,2 pour une absence d'une heure d'enseignement (0,25 pour 75 minutes), et à raison de 0,05 pour chaque tranche de 15 minutes d'autres tâches que l'enseignement (par exemple, pendant une rencontre collective ou une journée pédagogique).

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

#### **Maladie non monnayable :**

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

#### **Force majeure :**

Si vous êtes sous contrat à temps partiel ou à temps plein, vous avez droit à un maximum annuel de 3 jours de congé spéciaux pour couvrir différents événements de force majeure ou de nature à forcer votre absence du travail.<sup>24</sup> Ces jours sont en plus de vos congés de maladie et se renouvèlent chaque année.

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

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

Notez qu'il existe aussi une autre banque de congé possible et indiquée sur le relevé de salaire du personnel régulier, bien qu'elle n'apparaisse normalement pas sur la paie d'une enseignante ou d'un enseignant à statut précaire,

#### **Crédit maladie enseignant :**

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

---

<sup>24</sup> 5-14.02 G)

# Annexe : Relevé de salaire annoté

Centre de services scolaire des Appalaches



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

DATE  
2025-04-03

LA SOMME DE  
1 372,78\$

C. S. scolaire des Appalaches

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

Institution bancaire

No succursale

(6-012)

PAGE 1

Nom, Prénom

Adresse

Ville, (Province), Code Postal

No MATRICULE	Période de paie no 20				JOURS PAYÉS	SOLDE VACANCES	SOLDE MALADIE		No DE DÉPÔT	
	23 mars 25 au 5 avril 25				10	0,000000	E 4,200000			
TOTAL IMPOSABLE	TOTAL N-IMPOSABLE	IMPÔT FÉDÉRAL	IMPÔT PROVINCIAL	R.R.Q.	ASS. EEMPL.	RQAP	PENSION	SYNDICAT	AUTRES DÉDUCTIONS	TOTAL NET
2 493,03	0,00	246,07	316,09	151,14	32,66	12,32	125,97	44,87	191,13	1 372,78
CUMULATIFS FISCAUX (1er JANVIER - 31 DÉCEMBRE)										
21 778,81	0,00	2 428,74	3 006,35	1 334,95	285,30	107,61	1 257,07	392,02	1 122,93	11 843,84
C PAIEMENTS ET AUTRES DÉDUCTIONS										
Code	Unités	Taux	Montant	A Taux 1/200	Description					
101001	5,000000	240,0346	1 200,17		Ens. du primaire 312.05\$(1/200) 2025-03-23 au 2025-03-28					
101001	5,000000	246,2769	1 231,38		Ens. du primaire 320.16\$(1/200) 2025-03-29 au 2025-04-05					
101001	-0,800000	312,0450	-249,64		Salaire de base 312.05\$(1/200) 2025-03-20 au 2025-03-21					
101033	1,333333	D 46,1100	61,48		Ens. du primaire-Comp. ATP en sus 2024-11-06, 2025-01-14					
103509	0,400000	312,0450	124,82		Affaires personnelles 2025-03-21					
103530	0,400000	312,0450	124,82		Plan d'intervention Prim. 2025-03-20					
703001			53,30		Prime ass.vie & ass.salaire					
703011			87,83		Prime base assurance-maladie					
800601			50,00		Fonds de solidarité des trav. du Qué					
					Maladie non monnayables					
					Force majeure					
					At.pers.(à mêmeCMM)					
				F 6,000000						
				3,000000						
				4,200000						

Solde de la banque annuelle de congés de maladie monnayables

Solde des autres banques de congé

Les congés pour affaires personnelles sont pris à même la banque annuelle de congés de maladie monnayables et sont donc toujours équivalents

AVIS DE DÉPÔT

## Différents contacts utiles

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

1126, rue St-Cyrille, Thetford Mines

Geneviève Fortier, présidente

418 335-7593, poste 22

[genevieve.fortier@seamiante.ca](mailto:genevieve.fortier@seamiante.ca)

Sébastien Jalbert-Perron, conseiller en relations de travail

418 335-7593, poste 23

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

Alexandra Bolduc, conseillère en relations de travail

418 335-7593

[alexandra.bolduc@seamiante.ca](mailto:alexandra.bolduc@seamiante.ca)

### Centre de services scolaire des Appalaches

650, rue Lapierre, Thetford Mines

Alexandra Nadeau, directrice du  
Service des ressources humaines

418 338-7800, poste 1212

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

Joanie Morissette, directrice adjointe du

Service des ressources humaines (**Dotation**)

418 338-7800, poste 1325

Michelle Mathieu, attachée d'administration (**Scolago**)

418-338-7800, poste 1382

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

Sandra Bolduc, coordonnatrice

418 338-7800, poste 1263

Virginie Huppé, technicienne en administration

418 338-7800, poste 1242

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

Nancy Roy, agente d'administration

418 338-7800, poste 1339

### Service Canada (Assurance-emploi)

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

1 800 808-6352

### RQAP (Droits parentaux)

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

1 888 610-7727

### CNESST (Retrait préventif)

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

1 844 838-0808