



Congés spéciaux pour ÉVÉNEMENTS de forces majeures

pour les enseignantes et les enseignants sous contrat (temps plein ou temps partiel)

Un **maximum de 3 jours d'absence par année** peuvent être accordés pour répondre à des événements de forces majeures.

Le texte de la convention collective des enseignantes et des enseignants nous permet de distinguer **deux types de forces majeures** :

- les événements pour lesquels la commission et le syndicat se sont entendus dans l'entente locale (**tableau A**).
- les événements qui s'apparentent aux désastres, feux et inondations (**tableau B**);

Tableau A : Forces majeures (Convention locale 5-14.02 G)

- Il s'agit d'une énumération bien précise d'événements qualifiés expressément de forces majeures.

Description		
A	Lors d'un accident en automobile en se rendant au travail.	Deux (2) demi-journée avec photocopies du rapport de police ou du constat amiable.
B	Toute absence lors d'une tempête ou autre intempérie empêchant l'enseignante ou l'enseignant de se rendre au travail.	La journée même.
C	Toute absence lorsque l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter devant une Cour de justice pour cause de séparation ou de divorce .	La journée même.
D	Toute absence lorsqu'une enseignante ou un enseignant est poursuivi en justice pour cause relative à l'exercice de ses fonctions .	La journée même.
E	Lors d'une <u>maladie ou accident</u> de la <u>conjointe</u> ou du <u>conjoint</u> ou d'une <u>personne à charge</u> nécessitant un examen d'urgence dans une institution médicale reconnue.	Avec attestation de l'urgence par le médecin.
F	Lors d'une <u>maladie ou accident</u> d'une ou d'un <u>enfant à charge</u> nécessitant des traitements médicaux prescrits par un médecin et administrés dans une institution médicale reconnue et ne pouvant être dispensés en dehors de l'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant.	Une demi-journée , le jour du traitement avec une attestation, sur le formulaire de la commission , indiquant l'impossibilité du traitement hors de l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant.
G	Toute absence lorsque l'enseignante ou l'enseignant est requis par le ministère de l'immigration en vue d'acquiescer sa citoyenneté canadienne .	La journée même.
H	Lors de la prise d'habit, de l'ordination, de vœux perpétuels de : son enfant, son frère, sa sœur, son père ou sa mère.	Le jour de l'événement.
I	Lors d'une opération chirurgicale du <u>conjoint</u> ou de la <u>conjointe</u> d'une ou d'un <u>enfant à charge</u> .	Le jour de l'opération chirurgicale avec attestation par le médecin de la nécessité de la présence de l'enseignante ou de l'enseignant.
J	Lors du décès d'une personne qui était tutrice de l'enseignante ou de l'enseignant et qui en avait eu la garde ou d'une personne dont l'enseignante ou l'enseignant était tuteur et qui en avait eu la garde.	Le jour des funérailles

Tableau B : Forces majeures (Convention nationale 5-14.02 G)

- Il s'agit d'un événement qui revêt, **tout à la fois**, les caractères :

- D'extériorité
- D'impossibilité
- D'irrésistibilité
- D'imprévisibilité

« Il s'agit d'un événement **extérieure** à la personne, que celle-ci ne **pouvait pas prévoir** et auquel elle ne pouvait pas **résister** en plus de la placer dans l'**impossibilité** d'exécuter son travail ».

Description

Tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui **OBLIGE** une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail.

À même la banque de trois jours ouvrables.

→ Vous avez aussi droit à un congé pour **obligations familiales**, voir la clause 5-14.07 (Conv. nationale)

→ Pour **les autres congés spéciaux**, voir les clauses 5-14.02 à 5-14.06 (Convention nationale)

NOTE : Conservez précieusement tous les documents pertinents puisqu'en cas de litige, tout sera une question de preuve.

En cas de doute sur le traitement d'une demande de congé pour force majeure, n'hésitez pas à communiquer avec une représentante ou un représentant de L'APL.

CONGÉS DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ

L'APL peut vous accompagner dans la planification et l'organisation DES CONGÉS PARENTAUX.

Si vous êtes **enceinte**, informez-nous de votre date prévue d'accouchement. Avec toute l'information, vous pourrez déterminer la meilleure solution pour vous et **bénéficier de tous vos droits**.

Les enseignantes et les enseignants qui prévoient quitter le 23 décembre 2022 pour un congé parental doivent avoir déposé leur demande de congé avant le 7 décembre 2022.

Pour informations, contactez **Sophie Hébert**, au bureau de L'APL.



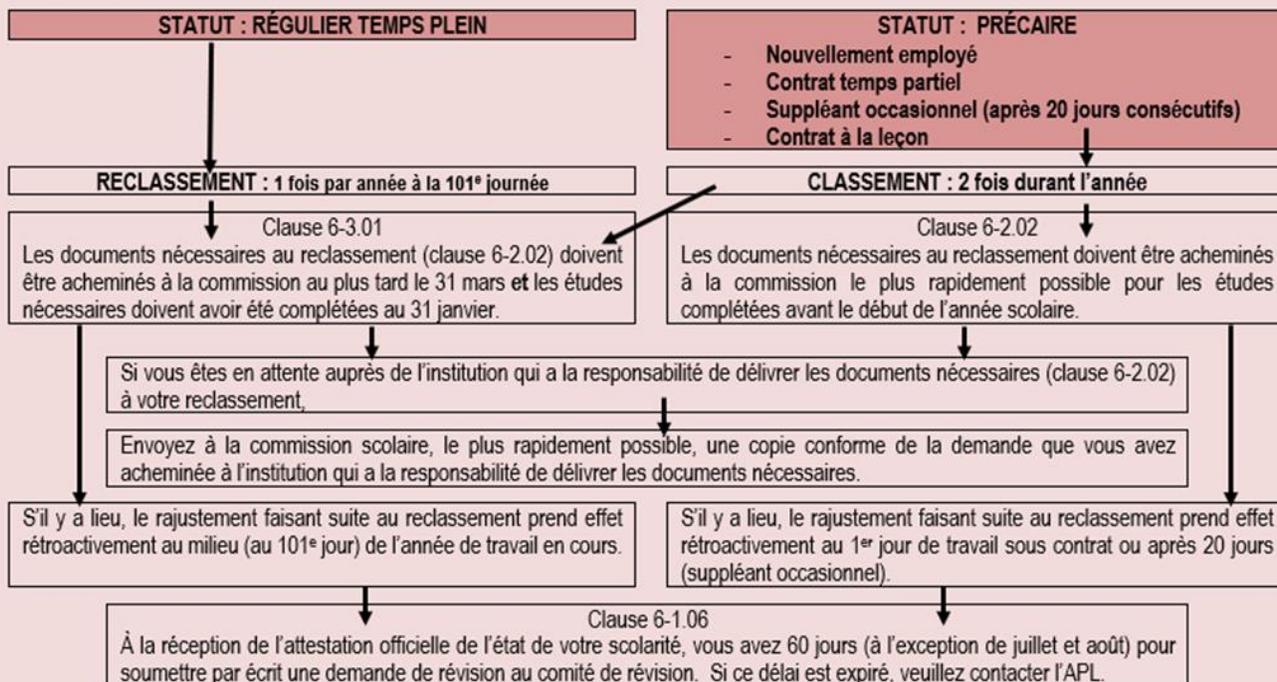
Échelon salarial

L'échelon salarial est déterminé par la **scolarité** et l'**expérience**. Il est donc important de remettre toute la documentation nécessaire afin que le CSSDGS puisse établir, avec précision, le salaire.

SCOLARITÉ

DEMANDE DE CLASSEMENT ET DE RECLASSEMENT

Le classement ou le reclassement des enseignantes ou des enseignants pourra se faire à chaque fois que vous aurez complété une année de scolarité ou 30 crédits. À ce moment, votre échelle de traitement augmentera de 2 échelons. Selon votre statut (temps plein ou précaire), votre changement d'échelon se fera en début d'année et/ou à la 101^e journée de l'année de travail en cours. Voyons le tableau ci-dessous pour y voir plus clair :



Note : Il serait judicieux de votre part de faire reconnaître les cours (nouveaux crédits) au fur et à mesure qu'ils apparaissent sur votre relevé de notes. Également, il faut toujours fournir une copie de votre diplôme car il peut permettre de compléter une année.

Expérience

RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT

Pour celles et ceux qui auraient exercé des fonctions pédagogiques ailleurs qu'au CSSDGS incluant dans un autre pays (poste, contrat, suppléance occasionnelle...), cette expérience pourrait être reconnue par le CSS et faire augmenter l'échelon salarial. En début d'année ou dès l'obtention d'un contrat, L'APL recommande à toutes et tous de remettre, au Centre de services, une attestation d'expérience pour chacun des emplois d'enseignement occupés.

Pour faciliter le processus de reconnaissance de l'expérience, il est recommandé de remettre une ou des attestations faisant état du nombre de jours travaillés (ou d'heures) pour chacune des années scolaires visées.

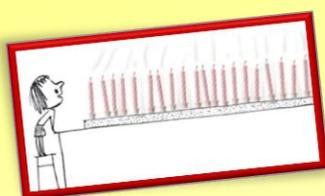
Pour plus d'information, veuillez communiquer avec Kim D'Amour au bureau de L'APL.

SUPLÉANCE DE 20 JOURS OU PLUS

Vous avez remplacé la même personne pendant 20 jours ?

Après 20 jours consécutifs au remplacement, de la même personne à temps plein ou à temps partiel, votre rémunération doit être ajustée selon votre échelon et la mention « supp + 20 jours » doit être ajoutée au talon de paie.

De plus, une rétroaction à partir de la 1^{ère} journée de remplacement doit être appliquée (toujours en fonction de votre échelon salarial). Vous serez alors rémunéré à 1 / 200 par jour (clause 6-7.03 D). Il est à noter qu'une ou des absences de votre part totalisant **trois jours ou moins** n'ont pas pour effet d'interrompre le cumul des 20 jours.



Assurez-vous, auprès de la secrétaire de votre école, que la déclaration de votre « suppléance de 20 jours » a été effectuée afin d'obtenir le traitement s'y rattachant et les droits consécutifs, s'il y a lieu.

COVID

[Consignes applicables en milieu scolaire](#)

Gouvernement du Québec

[Symptômes, transmission et traitement \(COVID-19\)](#)

[Quand faut-il s'isoler](#)

[Quoi faire en situation d'isolement](#)

La personne symptomatique **doit faire un test rapide.**

Résultat 

Fièvre =
isolement
jusqu'à 24hrs
sans fièvre

Résultat 

- Poursuite des activités ET port du masque obligatoire
- Faire un 2^e test 24 à 36 heures plus tard.



Attention ! Ces consignes d'isolement peuvent changer en tout temps. Consultez les liens en référence ci-haut.

SI RÉSULTAT 

Poursuite des activités ET port du masque obligatoire

ÉTAPE 1 : Avez-vous attrapé la COVID au travail ?

OUI

Important de remplir une [réclamation du travailleur/se](#) CNESST afin de protéger vos droits et de prévenir s'il s'avérait que vous aviez des suites de la COVID (www.lignery.ca/documents/documents-de-reference/covid-19)

Lorsque la contamination sur les lieux du travail est suspectée, il faut documenter votre dossier :

- Noter les cas dans l'école, dans votre classe (enseignants, élève(s), autres(s) personnel(s) école) afin d'établir le lien de causalité

NON

Aucune déclaration à faire à la CNESST

ÉTAPE 2 : Êtes-vous apte au travail ?

OUI

À chaque jour, il faut signifier par écrit (courriel, TEAMS) à la direction de l'école ou du centre que vous êtes **apte** au travail et demander à faire du télétravail.

PAS DE TÉLÉENSEIGNEMENT CAR LES DÉCRETS SONT LEVÉS ET CE N'EST PLUS LÉGAL

Réponse de l'employeur « OUI »

Super!

Vous serez rémunéré

Réponse de l'employeur « NON »

Le CSS déduira ces journées de votre **banque de congés de maladie**

PAS DE PLANIFICATION = **RIEN (aucune obligation)**

NON

À chaque jour, si vous êtes malade, il faut le signifier par écrit et prenez soin de vous.

Le CSS déduira ces journées de votre **banque de congés de maladie**.

PAS DE PLANIFICATION = **RIEN (aucune obligation)**

ÉTAPE 3 : Vérification des paies!

L'APL peut déposer un grief afin de préserver vos droits et réclamer votre dû si le CSS a déduit ces journées de votre banque de journées de maladie alors que vous étiez apte au travail. Selon la prétention syndicale, cette déduction ne devrait pas être faite. Vous devez donc nous acheminer votre paie **rapidement** afin de respecter les **délais de grief de 40 jours** ouvrables. Au 41^e jour, vous avez, par défaut, renoncé à contester cette décision.

Rappelez-vous : En droit, comme dans la vie, QUI NE DIT MOT CONSENT!

Enseignantes et enseignants à statut précaire

→ Les statuts d'emploi

Au secteur « JEUNES » (préscolaire, primaire et secondaire)

1. Le contrat à temps partiel

- Un **contrat à temps partiel** est accordé pour **remplacer une personne** à temps plein ou à temps partiel. Ce contrat débute à l'un ou l'autre de ces moments:

- À compter du **premier jour** de **remplacement**, lorsque **sa durée est prévisible** (déterminée) pour plus de 2 mois consécutifs ;
- **Après 2 mois** consécutifs de **remplacement**, lorsque sa durée n'est pas prévisible (indéterminée) **sans** effet rétroactif. ** Il est à noter qu'une ou des absences totalisant trois jours ou moins n'ont pas pour effet d'interrompre l'accumulation de ce 2 mois.

- Un **contrat à temps partiel** est également offert pour pourvoir **une partie de tâche vacante (sans titulaire, pas du remplacement)** pendant plus du tiers (+ 1/3) du maximum annuel d'une tâche éducative. Le contrat débute alors à compter du premier jour où cette tâche est attribuée.

❖ **Notez qu'une tâche incluant du remplacement allant jusqu'à 100% donne accès à un contrat temps partiel avec le statut d'enseignante ou d'enseignant et à temps partiel travaillant à 100%!**

2. Le contrat à la leçon

- Un contrat à la leçon est accordé pour pourvoir une tâche vacante (sans titulaire, pas du remplacement) correspondant au tiers (1/3) ou moins du maximum annuel d'une tâche éducative. Le contrat débute alors le jour où cette tâche est attribuée.

3. Suppléance plus de 20 jours → Ceci N'EST PAS un contrat

- Après **20 jours consécutifs** au remplacement, de la même personne à temps plein ou à temps partiel, la **rémunération est ajustée (selon l'échelon)** et la mention « supp + 20 jours » apparaît au talon de paie. Une **rétroaction** à partir de la première journée de remplacement est appliquée. ** Il est à noter qu'une ou des absences totalisant trois jours ou moins n'ont pas pour effet d'interrompre le cumul des 20 jours.

4. Suppléance occasionnelle

- La rémunération pour le remplacement quotidien ou les remplacements consécutifs d'une même personne de moins de 20 jours correspond à un taux fixé à la convention collective nationale selon le nombre de minutes de remplacement.



Au secteur de la formation professionnelle

1. Le contrat à temps partiel

- Un contrat à temps partiel doit vous être accordé dans les cas où vous dispensez, au cours d'une même année scolaire:
 - Un nombre d'heures d'enseignement, préalablement déterminé, égal ou supérieur à 144 heures;
 - Un bloc d'au moins 25 heures d'enseignement, préalablement déterminé, après avoir accompli 144 heures.

❖ **Notez qu'il est possible d'assumer une tâche pleine (100% ou 720 heures) tout en ayant un contrat à temps partiel**

2. L'enseignement à taux horaire

- Une rémunération à taux horaire est offerte pour tout autre engagement qui ne remplit pas les conditions d'un engagement à temps partiel.
- Le centre de services est tenu de respecter les dispositions de la liste de rappel pour procéder à l'engagement, dans la mesure où ces personnes y sont inscrites et ce, même pour les enseignantes et les enseignants à taux horaire.

Au secteur de l'éducation des adultes

1. Le contrat à temps partiel

- Un contrat à temps partiel doit vous être accordé dans les cas où vous dispensez, au cours d'une même année scolaire:
 - Un nombre d'heures d'enseignement, préalablement déterminé, égal ou supérieur à 200 heures ;
 - Un bloc d'au moins 25 heures d'enseignement, préalablement déterminé, après avoir accompli 200 heures.

❖ **Notez qu'il est possible d'assumer une tâche pleine (100% ou 800 heures) tout en ayant un contrat à temps partiel.**

2. L'enseignement à taux horaire

- Une rémunération à taux horaire est offerte pour tout autre engagement qui ne remplit pas les conditions d'un engagement à temps partiel.
- Le centre de services est tenu de respecter les dispositions de la liste de rappel pour procéder à l'engagement, dans la mesure où ces personnes y sont inscrites et ce, même pour les enseignantes et les enseignants à taux horaire.

LA TOLÉRANCE D'ENGAGEMENT

QU'EST-CE QU'UNE TOLÉRANCE D'ENGAGEMENT ?

Une « tolérance d'engagement » n'est pas une qualification légale d'enseigner. Il s'agit d'une permission temporaire (limitée dans le temps) octroyée par le ministère lorsqu'il est impossible pour un Centre de services d'engager du personnel qualifié.

QUELS SONT LES DROITS D'UNE PERSONNE SOUS TOLÉRANCE D'ENGAGEMENT ?

- La personne sous tolérance d'engagement a droit aux services du syndicat;
- La personne sous tolérance d'engagement a droit au paiement « suppléance + 20 jours » lorsqu'applicable (voir ci-haut);
- La personne sous tolérance d'engagement a droit à un contrat temps partiel au même titre que les personnes enseignantes légalement qualifiées (voir ci-haut) – Ces personnes ne seront toutefois installées sous contrat qu'à l'arrivée de la tolérance (un délai est à prévoir);
- La personne sous tolérance N'A PAS accès à la liste de priorité (secteur JEUNES).

❖ Pour toutes questions concernant vos droits, les contrats et la rémunération, veuillez communiquer avec Kim D'Amour au bureau de L'APL