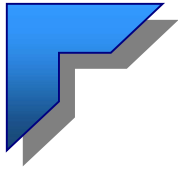




## La foire aux questions est un recueil des questions que l'on nous pose fréquemment.

- 1. Quelle est la différence entre un contrat à temps plein, un contrat à temps partiel et un contrat à la leçon ?
- 2. Quelle est la différence entre l'ancienneté, l'expérience et le service ?
- 3. Quels sont les critères pour apparaître sur la liste de priorité du secteur des jeunes ou la liste de rappel à l'éducation des adultes (ÉDA) ou la liste de rappel à la formation professionnelle (FP) ?
- 4. Quels sont les jours de congé prévus en cas de décès d'un proche ?
- 5. Qu'est-ce qu'une force majeure ? Quand puis-je évoquer une force majeure ?
- 6. Mon enfant, ma conjointe ou mon conjoint est malade ou hospitalisé, est-ce une force majeure ?
- 7. Ma mère doit être hospitalisée, puis-je bénéficier d'une force majeure pour l'accompagner à l'hôpital ?
- 8. À quelle occasion la banque de 6 jours de congé de maladie non monnayables est-elle octroyée ? Quand peut-elle être utilisée ?
- 9. Qu'arrive-t-il en cas d'absence pour maladie lorsque la banque annuelle de 6 jours de congé de maladie est épuisée ?
- 10. Quelle rémunération reçoit-on lorsqu'on est en invalidité ?
- 11. Quand ai-je l'obligation d'adhérer au régime d'assurance maladie et quand puis-je en être exclu ?
- 12. Quelles sont les protections offertes en assurance maladie ?
- 13. Le régime d'assurance invalidité à long terme est-il obligatoire ? Si oui, quand puis-je m'en soustraire ?
- 14. Est-ce que mon employeur peut couper mon lien d'emploi lorsque je suis en invalidité ?
- 15. Quels sont les congés dont je peux bénéficier en plus des congés pour décès ?
- 16. Je suis convoqué au bureau de ma direction et on ne m'a pas informé de la raison de cette rencontre. Puis-je exiger qu'on me donne le sujet de la rencontre ? Puis-je être accompagné ? Qui peut m'accompagner ?
- 17. Comment dois-je calculer ma tâche éducative et ma tâche complémentaire ?
- 18. Quand doit-on demander le congé à traitement différé ? Comment calcule-t-on le salaire pour un congé de 100 jours sur 3 ans ?
- 19. Je veux changer de champ d'enseignement ou changer d'école, que dois-je faire et quand dois-je le faire ?
- 20. Qu'entend-on par conjoint ? Quand puis-je évoquer le conjoint de fait ?
- 21. J'ai subi un accident ou je me suis blessé à mon milieu de travail, que dois-je faire ?
- 22. Comment comprendre la rémunération versée aux enseignants et quel est l'impact d'une période d'invalidité sur les paies d'été ?



➤ 1. **Quelle est la différence entre un contrat à temps plein, un contrat à temps partiel et un contrat à la leçon ?**

Réponse :

**Le contrat à temps plein** est le contrat octroyé à un enseignant que la commission engage entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> décembre pour le secteur des jeunes et entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> novembre pour la formation professionnelle pour accomplir une tâche d'enseignant à temps plein et qui n'est pas du remplacement. Ce contrat prend fin à la fin de l'année scolaire. **Il est à retenir** que le contrat à temps plein à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes n'est octroyé à un enseignant que lorsque celui-ci prend le poste d'un enseignant qui détient un poste à temps plein et qui quitte définitivement la commission.

Sous réserve des clauses de non-renouvellement (surplus de personnel, incapacité, négligence, inconduite, etc. 5-8.00 EL) le contrat à temps plein se renouvelle tacitement.

Toutefois, l'enseignant non légalement qualifié (NLQ) qui a obtenu un contrat à temps plein voit son contrat se terminer automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours.

**Le contrat à temps partiel** est octroyé à un enseignant :

- qui occupe une tâche de remplacement pour toute l'année ou pour une partie d'année, et ce, pour une tâche complète ou pour une partie de tâche ;
- qui occupe une tâche partielle d'enseignement supérieure à 1/3 pour toute l'année ou pour une partie d'année ;
- pour le remplacement d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel lorsque l'absence de cet enseignant est préalablement déterminée et supérieure à 2 mois ;
- pour le remplacement d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel après **2 mois** consécutifs si l'absence était non préalablement déterminée, toutefois sans effet rétroactif au 1<sup>er</sup> jour d'absence ;

À la formation professionnelle et à l'éducation des adultes, le contrat à temps partiel est octroyé à tous les enseignants qui ne peuvent pas avoir droit à un contrat à temps plein à cause du nombre limité de contrats à temps plein dans ces deux secteurs.

Le contrat à temps partiel de remplacement se termine automatiquement et sans avis au retour de l'enseignant remplacé ou au plus tard le dernier jour de présence des élèves.

Le contrat à temps partiel d'un enseignant employé en tant qu'enseignant à temps partiel se termine sans avis et automatiquement :

- au 30 juin si le contrat couvre toute l'année scolaire ;
- au plus tard à la dernière journée de présence des élèves s'il s'agit d'un contrat pour terminer l'année. Toutefois, il se termine le 30 juin s'il s'agit d'un contrat couvrant les 100 derniers jours de l'année de travail ;
- à une date précise, mentionnée au contrat, dans tous les autres cas.



**Le contrat à la leçon** n'existe qu'au secteur des jeunes. Il est octroyé à un enseignant qui n'exerce pas une tâche de remplacement et qui a une tâche qui correspond au 1/3 ou moins du maximum annuel de la tâche éducative complète (soit 1/3 ou moins de 28.8 périodes de 75 minutes).

Le contrat à la leçon se termine automatiquement et sans avis le 30 juin ou à une date antérieure qui est clairement stipulée ou qui dépend de l'arrivée d'un événement qui y est expressément prévu.

➤ **2. Quelle est la différence entre l'ancienneté, l'expérience et le service ?**

Réponse :

**L'ancienneté :** Cela signifie le temps de travail fait sous contrat à la commission (temps plein, temps partiel, à la leçon).

Cette ancienneté se perd :

- lors de la démission de l'enseignant, sauf si cette démission est suivie d'un rengagement par la commission au cours de l'année scolaire suivant cette démission ;
- lors du renvoi, la résiliation ou le non-renouvellement ;
- après 24 mois consécutifs écoulés depuis le non-renouvellement ou 24 mois consécutifs écoulés depuis le dernier contrat.

L'ancienneté sert à établir l'ordre de priorité d'un enseignant à temps plein lors du processus d'affectation (la place d'un enseignant par rapport à un autre).

**La liste d'ancienneté servant lors du processus d'affectation et de mutation ne contient que le nom des enseignants qui détiennent un contrat à temps plein, identifiés à la convention comme enseignants réguliers.**

**L'expérience :** C'est le temps fait comme enseignant durant la vie personnelle de l'enseignant, sans égards à l'employeur ou à son statut d'emploi.

L'expérience sert à déterminer l'échelon salarial.

Elle sert également comme 2<sup>e</sup> critère pour établir la préséance sur la liste d'ancienneté entre des enseignants à temps plein détenant la même ancienneté.

**Le service :** Il s'agit d'une notion utilisée aux fins du calcul pour le régime de retraite. Depuis 1989, tout le service réalisé pour un employeur du secteur public assujéti au RREGOP s'additionne pour déterminer les années cotisées au régime de retraite.

➤ **3. Quels sont les critères pour apparaître sur la liste de priorité du secteur des jeunes ou la liste de rappel à l'éducation des adultes ou la liste de rappel en formation professionnelle ?**

Réponse :

**Il est important de consulter les clauses de l'entente locale sur le sujet : 5-1.14 secteur des jeunes ; 11-2.05 éducation des adultes et 13-2.6 à la formation professionnelle pour plus de précisions.**



**Pour apparaître sur la liste de priorité du secteur des jeunes, la personne engagée après le 30 janvier 2019 doit :**

- être titulaire d'une autorisation d'enseigner (permanente ou temporaire qui n'est pas une tolérance);
- avoir réussi le processus d'appréciation du rendement ;
- répondre à l'une des deux exigences suivantes :
  - **soit** avoir enseigné sous contrat à temps partiel à la commission au cours d'au moins deux des trois dernières années et que l'un des contrats se soit déroulé sur une durée d'au moins 80 jours du calendrier scolaire ;
  - **soit** avoir enseigné sous contrat à temps partiel au cours de trois des quatre dernières années.

**Pour apparaître sur la liste de rappel à l'éducation des adultes, la personne engagée après le 30 janvier 2019 doit :**

- avoir réussi le processus d'appréciation du rendement ;
- répondre à l'un des deux scénarios suivants :
  - **soit** avoir cumulé sept cents (700) heures à l'éducation des adultes au cours des deux (2) dernières années à la CSTL dans le cas d'un enseignant légalement qualifié ou neuf cents (900) heures pour la même période pour un enseignant non légalement qualifié (NLQ) ;
  - **soit** avoir enseigné sous contrat ou à taux horaire à l'éducation des adultes à la CSTL au cours des quatre dernières années.

Les heures de remplacement (suppléance) ne sont pas comptabilisées dans ces heures.

La radiation de la liste de rappel à l'éducation des adultes se fait lorsque la personne n'a pas été rappelée depuis 24 mois ou qu'elle a refusé une tâche à trois (3) reprises sur une période de dix-huit (18) mois. Voir à cet effet la clause (11-12.06D) de l'entente locale.

**Pour apparaître sur la liste de rappel à la formation professionnelle (FP), la personne engagée après le 30 janvier 2019 doit :**

- avoir réussi le processus d'appréciation du rendement ;
- répondre à l'un des deux scénarios suivants :
  - **soit** avoir enseigné sous contrat ou à taux horaire un minimum de huit cents (800) heures au cours de 2 années scolaires ;
  - **soit** avoir enseigné sous contrat ou à taux horaire au cours de quatre (4) années.



La radiation du nom de la personne sur la liste de rappel se fait après trois refus consécutifs sur une période de 18 mois ou encore lorsque la personne n'a pas été rappelée depuis 24 mois. (Voir à cet effet la clause 13-2.07D de l'entente locale.)

➤ **4. Quels sont les jours de congé prévus en cas du décès d'un proche ?**

Réponse :

C'est à l'article 5-14.00 de la convention collective nationale où nous retrouvons le nombre de jours de congé prévus pour chacun des liens de parenté (clause 5-14.02).

Ce sont toujours des jours de congé consécutifs, **ouvrables ou non**, incluant la journée des funérailles.

Le jour du décès ne doit pas être pris en considération.

- A) 7 jours pour : son conjoint, sa conjointe, son enfant ou l'enfant du conjoint vivant sous le même toit.
- B) 5 jours pour : son père, sa mère, son frère ou sa sœur.
- C) 3 jours pour : ses beaux-parents, son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa bru, son petit-fils ou sa petite-fille.

Attention : Selon la jurisprudence, le divorce ou le décès ne fait pas disparaître le lien de parenté.

Il faut ajouter 1 jour de plus à A, B ou C si les funérailles ont lieu à plus de 240 km de sa résidence ou 2 jours de plus si elles ont lieu à plus de 480 km.

➤ **5. Qu'est-ce qu'une force majeure ? Quand puis-je évoquer une force majeure ?**

Réponse :

La notion de force majeure a été largement étudiée par la jurisprudence arbitrale.

Un événement de force majeure est un événement extérieur à soi, imprévisible, irrésistible (on ne peut pas l'empêcher) qui rend impossible l'exécution de l'obligation de se rendre au travail. Ces critères sont analysés par rapport à une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

L'entente locale prévoit, à la clause 5-14.02g), une banque de 3 jours de congé pour force majeure avec traitement pour couvrir :

- tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail ;
- toute autre raison qui oblige l'enseignant à s'absenter de son travail pour laquelle il y a entente entre la commission et le syndicat.

**Consultez le texte de l'entente locale à la clause 5-14.02 g) pour avoir l'énumération des différents événements reconnus a priori comme force majeure.**

➤ **6. *Mon enfant, ma conjointe ou mon conjoint est malade ou hospitalisé, est-ce une force majeure ?***

Réponse :

Il s'agit d'événements pour lesquels il existe un accord au niveau local pour l'utilisation de la banque de 3 jours pour force majeure (5-14.02 g 3) de l'entente locale) pour la maladie de l'enfant, de la conjointe, du conjoint, du père ou de la mère légaux de l'enseignant ou d'une personne à charge.

Le congé est accordé sur présentation d'un certificat médical.

➤ **7. *Ma mère doit être hospitalisée, puis-je bénéficier d'un congé pour force majeure pour l'accompagner à l'hôpital ?***

Réponse :

La clause 5-14.02g 3) de l'entente locale prévoit une possibilité des trois jours de force majeure lors de l'hospitalisation de sa conjointe, de son conjoint, de son enfant, du père ou de la mère légaux de l'enseignant ou de la personne à charge.

Le congé sera accordé sur présentation d'un certificat médical.

➤ **8. *À quelle occasion la banque de 6 jours de congé de maladie non monnayables est-elle octroyée ? Quand peut-elle être utilisée ?***

Réponse :

Une banque de 6 jours de congé de maladie non monnayables est allouée à chaque enseignant entrant en fonction à la commission scolaire (5-10.36 B).

Cette banque de 6 jours non monnayables n'est allouée qu'une seule fois aux personnes engagées à temps plein ou à temps partiel. Cette banque s'ajoute à la banque annuelle de congé de maladie.

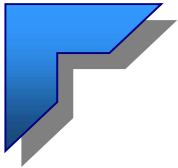
L'enseignant à temps partiel la reçoit en proportion des 200 jours de travail que comporte l'année de travail d'un enseignant régulier. Par exemple, la personne qui a un contrat à 50% recevra 50% des 6 jours, soit 3 jours.

Ces journées sont utilisables lorsque la banque de journées de maladie annuelle monnayables est épuisée.

➤ **9. *Qu'arrive-t-il en cas d'absence pour maladie lorsque la banque de 6 jours de congé de maladie est épuisée ?***

Réponse :

Lorsque la banque annuelle de 6 jours de congé de maladie est épuisée, la commission puise dans la banque de maladie au crédit de l'enseignant (que ces journées soient monnayables ou non).



Il faut tenir compte que les 5 premiers jours ouvrables d'absence pour une même invalidité sont toujours déduits d'une banque de congé de maladie (art. 5-10.42).

Lorsque l'enseignant est absent et que sa banque de journées de maladie est vide, ces journées d'absence sont sans traitement.

➤ **10. Quelle rémunération reçoit-on lorsqu'on est en invalidité ?**

Réponse :

Lorsqu'un enseignant est absent pour cause d'invalidité, la rémunération des 5 premiers jours d'absence est à 100% (si l'enseignant a une banque de congé de maladie à son crédit) dans le cas contraire, ces 5 jours ou une portion de ces 5 jours sont sans traitement.

De la 2<sup>e</sup> à la 52<sup>e</sup> semaine d'invalidité, l'enseignant en invalidité reçoit 75% de son salaire.

De la 53<sup>e</sup> à la 104<sup>e</sup> semaine d'invalidité, l'enseignant en invalidité reçoit 66.66% de son salaire.

Après la 104<sup>e</sup> semaine, c'est l'assurance invalidité à long terme qui sera versée par La Capitale.

➤ **11. Quand ai-je l'obligation d'adhérer au régime d'assurance maladie ?  
Quand puis-je en être exclu ?**

Réponse :

Toute personne sous contrat à temps plein ou à temps partiel a l'obligation d'adhérer au régime d'assurance maladie. C'est une obligation découlant de la Loi sur l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

Toutefois, un enseignant peut, moyennant un préavis écrit à la commission scolaire, refuser ou cesser d'y participer à la condition de faire la preuve que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires (5-10.10).

➤ **12. Quelles sont les protections offertes en assurance maladie ?**

Réponse :

Les protections en assurance maladie sont offertes par La Capitale assurances et gestion du patrimoine.

Les protections peuvent être : individuelle, monoparentale ou familiale.

Il y a trois (3) régimes d'assurance maladie offerts :

- le régime I : régime minimal
- le régime II : régime intermédiaire
- le régime III : régime le plus complet

La Capitale produit une brochure intitulée « Régime d'assurance collective destinée aux enseignants des syndicats affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) ».



Pour connaître les protections offertes en assurance maladie aux affiliés de la FAE, vous pouvez consulter le site Web de La Capitale ([www.lacapitale.com](http://www.lacapitale.com)) .

➤ **13. Le régime d'assurance invalidité à long terme est-il obligatoire? Si oui, quand puis-je m'en soustraire?**

Réponse :

Le régime d'assurance invalidité à long terme est une assurance collective qui est obligatoire pour tout enseignant sous contrat à temps plein ou à temps partiel.

Un enseignant peut mettre fin à son assurance invalidité long terme deux ans avant la date prévue de sa retraite parce que l'assurance invalidité court terme de la convention collective couvre les 104 premières semaines d'invalidité.

➤ **14. Est-ce que mon employeur peut couper mon lien d'emploi lorsque je suis en invalidité?**

Réponse :

Selon 5-10.28 du texte national, la commission ne peut résilier ou non rengager un enseignant lors d'une période prolongée d'invalidité tant que l'enseignant peut bénéficier des prestations d'assurance salaire (104 semaines de prestations).

Toutefois, même si la commission peut résilier un contrat ou non rengager une personne en invalidité après 104 semaines d'invalidité, elle a l'obligation d'offrir des accommodements raisonnables afin de maximiser les chances de réintégration au travail, même de façon partielle.

La commission accordera, sur demande de l'enseignant en invalidité, une année de congé sans solde avant de prendre la décision de résilier le contrat de l'enseignant pour cause d'invalidité.

➤ **15. Quels sont les congés dont je peux bénéficier en plus des congés pour décès?**

Réponse :

Les divers congés spéciaux se retrouvent à la clause 5-14.02 de l'entente nationale.

- 1 jour pour le mariage ou pour l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de son enfant ;
- 7 jours consécutifs ouvrables ou non pour son mariage ou pour son union civile ;
- 1 jour pour le changement de domicile.





De plus, la clause 5-14.04 prévoit que la commission permet à un enseignant de s'absenter durant le temps où la personne :

- subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère ;
- agit dans une cour de justice comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas partie ;
- lorsque mise en quarantaine dans son logement sur l'ordre du médecin du département de santé communautaire ;
- lorsqu'elle subit un examen médical exigé par la commission.

➤ 16. ***Je suis convoqué au bureau de ma direction et on ne m'a pas informé de la raison de cette rencontre ?***

***Puis-je exiger qu'on me donne le sujet de la rencontre ?***

***Puis-je être accompagné ?***

***Qui peut m'accompagner ?***

Réponse :

Lorsque vous êtes convoqué au bureau de la direction sans en connaître les motifs, demandez à la direction les raisons de cette convocation.

Si la raison est d'ordre disciplinaire, vous pouvez demander à un représentant syndical de vous accompagner (5-6.05 de l'entente locale).

De plus, la clause 5-6.06 de l'entente locale précise que dans les cas de convocation pour raison disciplinaire, la direction doit aviser par écrit l'enseignant au moins 48 heures avant la rencontre qu'il est convoqué pour raison disciplinaire et cet avis doit mentionner l'événement qui lui est reproché et qu'il peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

**Consultez la clause 5-6.06 de l'entente locale 2019-2021 pour connaître tous vos droits.**

➤ 17. ***Comment dois-je calculer ma tâche éducative et ma tâche complémentaire ?***

Réponse :

Toutes les informations concernant la tâche éducative, la tâche complémentaire et le temps consacré au travail de nature personnelle (TNP) se retrouvent sur notre site Web sous la rubrique : **LES TÂCHES**.

Vous trouverez les informations pour chacun des trois ordres d'enseignement : le secteur des jeunes, le secteur de l'éducation des adultes et le secteur de la formation professionnelle.



➤ **18. Quand doit-on demander le congé à traitement différé ?  
Comment calcule-t-on le salaire pour un congé de 100 jours sur 3 ans ?**

Réponse :

Il n'y a pas de date indiquée dans la convention collective pour demander un congé à traitement différé.

Toutefois, il serait préférable de le demander comme les autres congés avant le 1<sup>er</sup> avril, ce qui semble un délai raisonnable avant le début de la réduction de salaire liée à la période de remboursement.

La proportion du salaire brut payable durant la période de contrat est facile à calculer, car les congés sont d'une année ou d'une demi-année.

Un congé d'une demi-année (100 jours) sur 3 ans entraîne un salaire brut de 5/6 ou 83,3% du salaire habituel puisqu'il y a prestation du travail 5 demi-années sur 6.

Un congé d'une année sur 4 ans représente un salaire brut de 75% pour la période de 4 ans.

➤ **19. Je veux changer de champ d'enseignement ou changer d'école, que dois-je faire et quand dois-je le faire ?**

Réponse :

Les demandes de mutation d'un champ à un autre ou d'une école à une autre doivent se faire à l'aide du formulaire *Demande de mutation volontaire* disponible au syndicat ou au Service des ressources humaines. Ce formulaire se retrouve également à l'annexe III de l'entente locale.

Votre demande doit parvenir au Service des ressources humaines avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

Il serait judicieux de faire parvenir une copie de cette demande à votre syndicat.

➤ **20. Qu'entend-on par conjoint ? Quand puis-je évoquer le conjoint de fait ?**

Réponse :

On entend par conjoint les personnes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile ET qui cohabitent ;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

**Voir la définition complète à l'article 1-1.11 de l'entente nationale.**



➤ **21. *J'ai subi un accident ou je me suis blessé dans mon milieu de travail, que dois-je faire ?***

Réponse :

Dans tous les cas d'accident ou de blessure que ce soit grave ou que cela semble mineur, il est important de consulter un médecin afin que celui-ci établisse un diagnostic et un lien avec l'accident.

Dans tous les cas, que la blessure soit grave ou non, il faut remplir le formulaire de déclaration d'accident de l'employeur afin que l'événement soit consigné au registre des accidents de travail, ce dernier doit être disponible, selon la loi, dans chacun des établissements.

Dans les cas d'aggravation ultérieure, ces preuves seront essentielles pour réclamer des indemnités de la CNESST.

Si les blessures occasionnées nécessitent des soins ou un arrêt de travail, il est important de remplir le formulaire de déclaration d'accident de travail prescrit par la CNESST et disponible au Service des ressources humaines.

➤ **22. *Comment comprendre la rémunération versée aux enseignants et quel est l'impact d'une période d'invalidité sur les paies d'été ?***

**1- La rémunération de l'enseignant sans contrat et payé à taux horaire :**

Cet enseignant est rémunéré pour chaque heure travaillée et la totalité de ses heures lui est payée à chaque paie. Il a un taux salarial fixe indépendamment de sa scolarité ou de son expérience.

Il n'a droit à aucun autre avantage, il n'a aucune journée de maladie et aucune protection lors d'une période d'invalidité.

**2- La rémunération de l'enseignant sous contrat :**

L'enseignant sous contrat est payé selon une échelle de traitement définie en fonction de la scolarité et d'un maximum de 15 ans d'expérience.

L'année de travail d'un enseignant étant de 200 jours, chaque journée de travail équivaut à 1/200 de son salaire annuel.

L'enseignant n'a aucun congé payé, contrairement à tous les autres travailleurs, ni aucune journée de vacances payée ; la rémunération qu'il reçoit lors d'un jour férié payé (comme Noël, le jour de l'An, la fête du Travail, etc.) est attribuable au fait que son salaire des 200 jours ou 10 mois est étalé sur la totalité de l'année civile.

Comme mentionné précédemment, l'enseignant reçoit une rémunération annuelle pour 200 jours de travail et chaque journée est rémunérée à 1/200 de son traitement.



L'enseignant remarquera sur son relevé de paie que la commission indique la valeur en argent de ce que représente 1/200 ou une journée de salaire. Par convention collective, le gouvernement a décidé que le salaire des enseignants serait étalé sur toute l'année civile et, de ce fait, le salaire de l'enseignant sous contrat est réparti en 26 versements égaux.

Chaque période de paie représente 10 unités ou 10 jours de calendrier, mais au lieu que ces dix (10) journées soient payées lors de chacune des paies à 1/200 du traitement, elles sont payées à 1/260 chaque jour ou 10/260 par période de paie. C'est cet étalement de la rémunération qui assure le versement égal sur les 10 mois de l'année scolaire et le versement du salaire durant la période estivale pour les enseignants réguliers et le versement de quatre (4) versements à la fin du contrat pour les enseignants sous contrat à temps partiel.

Certains auront remarqué que le montant des paies n'est pas toujours égal et qu'il diffère légèrement à quelques occasions. C'est vrai pour les semaines des paies d'été et les semaines où il y a un jour férié. La raison de cette légère différence est occasionnée par le fait que les journées non travaillées durant la période de paie ne bénéficient pas de l'exonération prévue à notre régime de retraite (équivalent à 25% du MGA). Cette exonération n'est applicable que sur les journées travaillées.

### **L'influence d'une période en invalidité sur les paies d'été, appelée également « ajustement 10 mois ».**

Souvent, la personne qui a vécu une longue période d'invalidité nous questionne à savoir si elle recevra une paie pleine durant l'été dans le cas où elle revient au travail pour les dernières journées de l'année scolaire.

Ce qu'il faut comprendre, c'est que le montant des quatre versements durant la période estivale ou l'équivalent des 4 versements du 30 juin pour la personne sous contrat à temps partiel est le fruit ou le cumul de l'argent mis de côté durant l'année scolaire qui représente la différence entre 1/200 du traitement pour chaque jour travaillé et le versement sur chaque paie de 1/260 de ce même traitement pour chaque jour payé. Par exemple, je travaille 10 jours et le salaire gagné correspond à 10/200 du traitement, par contre le salaire versé sera de 10/260. Supposons qu'une journée (1/200) représente 254,84\$ (échelon 5), le 1/260 représente 188,04\$. Alors, à une paie de 10 jours travaillés j'aurai gagné (10 X 254,84\$), soit 2 540,84\$, mais le salaire qui me sera versé sera de (10 X 188,04\$) soit 1 880,40\$. La différence entre le montant brut gagné et le montant brut versé est de (2 540,84\$ - 1 880,40\$) 660,44\$. C'est ce montant accumulé qui sert à garantir un versement pour chacune des journées de congé durant l'année (jours fériés, congés des fêtes, semaine de relâche et semaines estivales).

Une personne qui a été en invalidité durant une période de l'année scolaire verra une différence entre sa paie régulière et les paies versées durant la période estivale. Ceci est dû au fait que durant la période d'invalidité (la période qui excède les 5 premiers jours qui sont payés à 100% par la banque de congé de maladie), l'enseignant reçoit des prestations au taux de 75% du salaire régulier. On comprendra que la période qui est rémunérée à 75% du salaire régulier amène moins d'argent dans la réserve qui sert à payer les jours fériés.