

FICHE n° 1

Comprendre le versement de la rémunération de base du personnel enseignant

Qui est visé par cette fiche?

- Tous les secteurs : jeunes, EDA et FP
- Personnel enseignant à temps plein (E1)
- Personnel enseignant régulier à statut particulier (E2)
- Personnel enseignant à temps partiel à 100 % (E3)



- Nombre de jours de travail : 200 jours

- Le traitement annuel qu'une personne enseignante doit recevoir pour une année complète de travail est divisé par 200.
- Pour chaque jour travaillé, elle acquiert le droit à 1/200 du traitement annuel de son échelon.

- Nombre de jours rémunérés : 260 jours

- Une année scolaire comporte 26 périodes de paie, couvrant chacune 10 jours ouvrables de travail; il en résulte 260 jours de rémunération, d'où le 1/260.
- Pour chaque période de paie, une personne enseignante recevra 10/260 de son traitement annuel.

- Les jours de congé non travaillés, mais rémunérés : 60 jours

- Versement des sommes accumulées (différence entre le 1/200 gagné et le 1/260 versé) au cours de jours de congé non travaillés.
- Soit pour de la période estivale, mais aussi pour chacun des jours fériés, la période des Fêtes et la semaine de relâche scolaire.

- Et les absences sans traitement?

- L'employeur effectue une coupure de 1/200 pour une journée complète; cela implique que la personne aura une diminution de salaire plus élevée que le montant que l'employeur lui aurait normalement versé, soit 1/260.
- Sous réserve d'une absence sans solde de longue durée, cela permet de maintenir la « mise de côté » pour le paiement à 1/260.

Clauses de la convention collective applicables :
6-8.01, 6-8.04, 8-4.01, 11-8.08, 11-10.03 A), 13-8.08 et 13-10.04 A)

EXEMPLES D'APPLICATION

Traitement annuel : 102 857 \$

$1/200 = 514 \$$

$1/260 = 396 \$$

Première semaine : 5 jours de travail

Traitement par rapport au jour de la semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Gagné (1/200)	514 \$	514 \$	514 \$	514 \$	514 \$
Reçu (1/260)	396 \$	396 \$	396 \$	396 \$	396 \$

Total brut reçu : 1 980 \$

Deuxième semaine : 4 jours de travail et 1 jour férié

Traitement par rapport au jour de la semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi (jour férié)
Gagné (1/200)	514 \$	514 \$	514 \$	514 \$	0 \$
Reçu (1/260)	396 \$	396 \$	396 \$	396 \$	396 \$

Total brut reçu : 1 980 \$

Troisième semaine : 4 jours de travail et 1 jour d'absence sans solde

Traitement par rapport au jour de la semaine	Lundi	Mardi	Mercredi (absence sans solde)	Jeudi	Vendredi
Gagné (1/200)	514 \$	514 \$	0 \$	514 \$	514 \$
Reçu (1/260)	396 \$	396 \$	396 \$	396 \$	396 \$
Coupure			(514 \$)		

Total brut reçu : 1 466 \$

Incidence ou non sur les paies d'été?

Type d'absence	Modalité salariale	Incidence sur les paies d'été?	Articles ou clauses pertinentes
Congé de maladie ¹ ou responsabilités parentales	Banque de congés	Aucune incidence	5-10.30, 5-14.07, 11-7.21, 11-7.25, 13-7.48 et 13-7.52
Congé de maladie ou responsabilités parentales	Sans solde (banque vide)	Seulement si le nombre est élevé	6-8.04, 11-8.08 et 13-8.08
Invalidité 104 premières semaines	75 % et 66 2/3 % selon le cas	Aucune incidence ²	5-10.30, 11-7.21 et 13-7.48
Invalidité après 104 semaines	Beneva ou autre	Non applicable	---
CNESST Accident de travail	Traitement habituellement reçu	Aucune incidence	5-10.55, 11-7.21 et 13-7.48
CNESST Retrait préventif	LSST 90 % du traitement	Aucune incidence Conserve tous ses droits et avantages	5-13.18, 11-7.24 et 13-7.51 Lettre d'entente hors convention (30 nov. 2010)
Congés spéciaux	Maintien du traitement	Aucune incidence	5-14.00, 11-7.25 et 13-7.52
Congés spéciaux	Sans solde	Seulement si le nombre est élevé	6-8.04, 11-8.08 et 13-8.08
Congé de maternité	Indemnité versée	Aucune incidence	5-13.09 A), 11-7.24 et 13-7.51
Congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption	Congé payé	Aucune incidence	5-13.21 A), 5-13.22, 5-13.23, 11-7.24 et 13-7.51
Congé de paternité ou d'adoption de 5 semaines	Indemnité versée	Aucune incidence	5-13.21 B), 5-13.24, 11-7.24 et 13-7.51
Congé parental	Sans solde	Oui	

¹ Il faut traiter de la même manière les absences répondant à la définition d'invalidité impliquant un organisme payeur externe, comme la SAAQ ou l'IVAC, par exemple.

² Attention – L'application du calcul de la clause 5-10.30 peut générer un contrecoup après la 1^{re} année, et encore plus après la 2^e année.

Autres questionnements fréquents...

Ajustement 10 mois ou paie d'été?

Le personnel enseignant à temps plein continue de recevoir, toutes les deux semaines, des « paies d'été ».

Le personnel enseignant à temps partiel recevra un montant à titre de « ajustement 10 mois » à la fin de l'année scolaire, en un seul versement.

Dans les deux cas, ces sommes représentent **la différence** entre le traitement annuel complet gagné (1/200 pour chaque jour de travail) et les sommes réellement versées (1/260 par jour de paie).

Et le saut de paie? Pourquoi?

Puisqu'une année civile compte 365 jours, cela ne donne pas exactement 52 semaines, mais plutôt 52 semaines et un jour. Conséquemment, il y a aussi un peu plus de 260 jours « ouvrables » dans une année. Le fait d'être payé uniquement sur 26 périodes de paie amène un décalage au fil des années (environ tous les 7 ans).

Soyez rassurés, les gains obtenus pendant les 200 jours travaillés sont tous versés sur 26 périodes de paie, et il n'y a pas de perte salariale l'année de saut de paie.

Qu'est-ce que le $\frac{1}{400}$ et le $\frac{1}{1000}$?

- $\frac{1}{400}$ réfère à une demi-journée de travail
- $\frac{1}{1000}$ réfère à une période de 45 à 60 minutes (jeunes) et de 50 à 60 minutes (EDA et FP)

Ces deux fractions sont utilisées lorsqu'il est question de coupures de traitement, et un arrangement local est possible pour les coupures de traitement à la clause 6-8.04.

La jurisprudence est abondante sur le concept de coupures de traitement, il est important de s'y référer au besoin!

Pour plus d'information et des exemples de calcul, consultez le document A2526-NRT-028