

CONTRATS DE TRAVAIL

Qu'il s'agisse de commencer une recherche d'emploi ou d'envisager un changement, il est important de connaître les exigences légales des contrats d'enseignement en Saskatchewan. L'article 200 de la *Loi de 1995 sur l'éducation* décrit les procédures à suivre par une enseignante ou un enseignant et un conseil scolaire ou le Saskatchewan Distance Learning Centre (SDLC) pour l'offre, l'acceptation et la confirmation d'un contrat. Les articles 210, 211 et 212 établissent le processus de résiliation d'un contrat d'enseignement en Saskatchewan. Un résumé de la législation est fourni ci-dessous la *Loi de 1995 sur l'éducation* peut être consultée sur le site Web du ministère de l'Éducation à www.saskatchewan.ca/education.

Les enseignantes et enseignants peuvent contacter la Fédération des enseignantes et des enseignants de la Saskatchewan pour demander conseil avant de modifier ou de résilier un contrat de travail ou immédiatement après avoir reçu un avis de résiliation d'un contrat de travail. L'assistance et les conseils juridiques sont fournis par l'intermédiaire des cadres administratifs de la Fédération.

Toute question relative aux contrats doit être envoyée à stf@stf.sk.ca ou appeler la Fédération au 1-800-667-7762 et demander à parler à un cadre administratif.

TERMINOLOGIE

[Source : *Loi de 1995 sur l'éducation*]

Contrats de travail

Une offre, l'acceptation et l'avis de confirmation, chacun par écrit sous le format prescrit, constituent un contrat de travail avec une enseignante ou un enseignant par un conseil scolaire [Art. 200(12)].

Ensemble, la *Loi de 1995 sur l'éducation*, le *Règlement de 2019 sur l'éducation* et les conventions collectives (négociées à l'échelle provinciale et locale) constituent les conditions d'emploi [Art. 209].

Année scolaire

L'année scolaire est la période qui commence le 1er juillet d'une année et se terminant le 30 juin de l'année suivante [p. 10].

Année d'enseignement

L'année d'enseignement est la partie d'une année scolaire qui commence le premier jour de classe et se termine le dernier jour de classe de cette année scolaire [p. 10].

Contrat continu

Les contrats continus ont une date de début, mais n'ont pas de date de cessation d'emploi. Par conséquent, ils demeurent en vigueur d'une année à l'autre sans qu'aucune autre documentation ne soit requise. Il peut s'agir d'un poste d'enseignement à temps plein ou à temps partiel [Art. 202(1)].

Contrat de remplacement

Ces contrats portent sur une année d'enseignement complète pour un poste d'enseignement à temps plein ou à temps partiel pour remplacer une enseignante ou un enseignant qui est absent pour toute l'année d'enseignement en raison d'un congé approuvé par le conseil, comme un congé de maladie, de maternité ou parental, un congé d'études, un congé sabbatique ou un autre congé personnel. L'offre, l'acceptation et la confirmation du contrat doivent préciser les dates de début et de fin du contrat [Art. 200(8)]. L'offre et la confirmation du contrat doivent indiquer le nom l'enseignante ou de l'enseignant remplacé [Règlement de 2019 sur l'éducation, Art.51(4)].

Si, au plus tard le 31 mai, le congé est prolongé pour une deuxième année d'enseignement complète, l'enseignante ou l'enseignant titulaire du contrat de remplacement a le droit de premier refus du poste. Si l'enseignante ou l'enseignant remplaçant accepte un emploi continu, le contrat est considéré comme un contrat continu à compter du début du contrat de remplacement initial [Art. 200(9)].

Nonobstant ce qui précède, une enseignante ou un enseignant embauché par le même conseil dans le cadre d'un contrat de remplacement subséquent pour remplacer une autre enseignante ou un autre enseignant est considéré être employé en vertu d'un contrat continu à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été embauché pour le contrat subséquent [Art. 200(9)b), (10)].

La période accumulée dans le cadre d'un contrat de remplacement est créditée aux fins de la détermination du processus d'appel d'une résiliation [Art. 200(11)].

Contrat temporaire

Les contrats temporaires sont d'une durée de 20 jours d'école consécutifs ou plus, mais **de moins d'une année d'enseignement complète**, et doivent être utilisés lorsqu'une enseignante ou enseignant est employé **dans le but de combler un poste vacant inattendu au cours de l'année scolaire** ou de remplacer une enseignante ou un enseignant qui est absent pour quelque raison que ce soit pendant cette période. L'offre, l'acceptation et la confirmation du contrat doivent préciser les dates de début et de fin du contrat [Art. 200(8)].

La suppléance

Les enseignantes et enseignants suppléants sont **employés au jour le jour** selon les besoins pour remplacer les enseignants qui s'absentent temporairement de leurs fonctions habituelles [p. 14].

Le salaire des enseignantes et enseignants suppléants est négocié localement et établi dans l'entente locale.

OFFRE D'EMPLOI

Avant d'accepter

Pour enseigner dans le système d'éducation de la Saskatchewan de la prématernelle à la 12e année, vous devez être titulaire d'un certificat d'enseignement de la Commission de réglementation des enseignant(e)s professionnel(le)s de la Saskatchewan (CREPS). Les enseignantes et enseignants qui ont reçu un certificat d'enseignement professionnel et qui travaillent comme enseignantes et enseignants sont tenus de s'inscrire chaque année auprès de la CREPS.

Pour de plus amples renseignements sur la certification et l'inscription en Saskatchewan, consultez le site Web de la CREPS à www.sptrb.ca.

Le contrat

L'offre, l'acceptation et la confirmation d'emploi DOIVENT ÊTRE FAITES PAR ÉCRIT sous la forme prescrite, conformément à la *Loi de 1995 sur l'éducation* [Art. 200(1)a)] et au *Règlement de 2019 sur l'éducation* [paragraphe 51(5)].

Les copies des formulaires prescrits sont en annexes dans le Règlement de 2019 sur l'éducation [formulaires M-W].

Le processus

Un représentant d'un conseil scolaire peut contacter une enseignante ou un enseignant par téléphone pour l'informer d'une offre et demander une acceptation verbale. Une offre verbale n'est pas juridiquement contraignante et une acceptation verbale ne l'est pas non plus. **L'enseignante ou l'enseignant doit recevoir une offre d'emploi écrite sous la forme prescrite**. L'enseignante ou l'enseignant dispose **de quatre jours civils suivant la date de l'offre** pour accepter l'offre sous le formulaire prescrit. Pendant cette période, le conseil scolaire ne peut offrir le contrat à personne d'autre.

Remarque : La date de l'offre est la date **d'envoi** par courrier recommandé, télécopieur ou autre transmission électronique, ou la date **de réception** par courrier ordinaire ou par livraison personnelle [Art. 200(1) a) (b), (2)].

RÉSILIATION D'UN CONTRAT

Par un conseil scolaire

Un conseil peut résilier le contrat de travail d'une enseignante ou d'un enseignant en envoyant un avis selon le formulaire prescrit indiquant la ou les raisons de la cessation d'emploi au moins 30 jours avant la date d'entrée en vigueur de la cessation d'emploi ou au plus tard le 31 mai pour une cessation d'emploi à compter du 30 juin de cette année. **Un conseil peut résilier le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant en tout temps sans préavis pour motif valable** [Art. 210].

Il existe des délais dans lesquels un appel doit être soumis. Contactez la FES dès réception d'un avis de résiliation.

Par une enseignante ou un enseignant

Une enseignante ou un enseignant doit envoyer un avis au conseil scolaire par courrier postal recommandé au plus tard le 31 mai pour résilier un contrat de travail à compter du 30 juin. Pour qu'une démission prenne effet à une date autre que le 30 juin, l'enseignante ou l'enseignant doit envoyer un avis au conseil scolaire par courrier postal recommandé au moins 30 jours avant la date d'entrée en vigueur de la cessation d'emploi. Un tel avis devrait indiquer la ou les raisons de la résiliation [Art. 211].

D'un consentement mutuel

Un contrat peut être résilié en tout temps après la réception de l'avis de confirmation d'un consentement mutuel entre le conseil et l'enseignante ou l'enseignant. Le conseil ou l'enseignante ou enseignant peut présenter une proposition de résiliation mutuelle du contrat [Art. 212].

APPELS DE RÉSILIATION DE CONTRAT

Comité de révision

Le ministre de l'Éducation nomme un comité de révision chargé d'enquêter sur la résiliation d'un contrat de travail. Le comité de révision est composé d'une ou un représentant du conseil scolaire, d'une ou un représentant enseignant et d'une ou un président convenu d'un commun accord [Art. 218].

Résiliation par un conseil scolaire

Il y a des délais dans lesquels un appel doit être soumis. Contactez la FES dès réception d'un avis de résiliation.

Si un contrat est résilié à compter du 30 juin, au cours de la première ou de la deuxième année d'emploi au sein du même conseil scolaire, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une réunion avec le conseil pour démontrer pourquoi le contrat ne devrait pas être résilié. Si un contrat est résilié à tout autre moment ou à compter du 30 juin pour des raisons

de licenciement, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une réunion avec le conseil pour démontrer pourquoi le contrat ne devrait pas être résilié et à un comité de révision [Art. 213].

Le conseil ne peut conclure un nouveau contrat de travail tant que la période pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant peut demander un comité de révision n'est pas expirée, ou lorsqu'un appel est soumis, tant que le comité de révision n'a pas fait rapport de sa décision [Art. 229(1)].

La période cumulée pendant laquelle une enseignante ou un enseignant est employé à titre d'enseignant remplaçant est créditée aux fins de déterminer le processus d'appel [Art. 200(11)]. L'enseignante ou enseignant peut avoir accès à la fois à une réunion avec le conseil pour justification et à un comité de révision [Art. 213, 216].

Résiliation par une enseignante ou un enseignant

Dans les 15 jours suivant la réception de l'avis de cessation d'emploi d'une ou d'un enseignant à compter de la fin de l'année scolaire, un conseil scolaire peut demander au ministre de l'Éducation de faire enquête sur la résiliation par un comité de révision [Art. 217].

L'enseignante ou l'enseignant ne peut accepter un nouvel emploi avec un autre conseil scolaire ou la SEALS tant que la période pendant laquelle le conseil scolaire peut demander un comité de révision n'est pas expirée, ou lorsqu'un appel est soumis, tant que le comité de révision n'a pas fait rapport de sa décision [Art. 229(3)].

AVANTAGES SOCIAUX

L'accès aux avantages sociaux est défini par le contrat légal.

Les avantages découlent des conditions d'emploi énoncées dans la combinaison de la *Loi de 1995 sur l'éducation, du Règlement de 2019 sur l'éducation* et des conventions collectives (négociées à l'échelle provinciale et locale) [art. 209], de celles offertes par la FES et d'autres lois applicables (telles que, mais sans s'y limiter, la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la Loi sur l'assurance-emploi). Consultez le site Web de la FES à l'adresse www.stf.sk.ca ou contactez la FES pour plus d'informations sur la description des avantages.

La couverture des avantages sociaux est disponible pour de nombreux congés approuvés par le conseil. Contactez la FES pour plus d'informations ou consultez le site Web de la FES.

BONNES PRATIQUES D'EMPLOI

Il existe de multiples situations liées aux contrats de travail dans lesquels la loi est appliquée. Les éléments suivants sont offerts à titre de lignes directrices. L'employeur l'enseignante et l'enseignant ont tous deux des responsabilités qui, lorsqu'elles sont assumées avec succès, contribuent au respect et à l'harmonie de la relation d'emploi.

Les enseignantes et enseignants, les conseils scolaires et les représentants des conseils scolaires respectent la Loi de 1995 sur l'éducation et le Règlement de 2019 sur l'éducation.

L'employeur n'offre que les contrats prescrits sans offrir de mesures incitatives qui ne figure pas déjà dans la Convention collective provinciale ou l'entente locale applicable. L'employeur n'offre que les contrats prescrits sans exiger d'autres conditions telles que la signature d'un consentement mutuel pour résilier le contrat immédiatement après la confirmation du contrat (arrêt Wiebe, 1994) ou la fourniture de supervision ou d'activités parascolaires.

Lorsque l'employeur fait face à des défis tels que la perte de financement du projet, une baisse importante du nombre d'inscriptions d'étudiants ou d'autres facteurs qui n'auraient pas pu raisonnablement être prévus dans la planification à long terme de la dotation en personnel, l'employeur réaffecte les enseignantes et les enseignants ou résilie les contrats des enseignantes et des enseignants pour raison de licenciement conformément à la politique du conseil. [Un tel licenciement respecterait de préférence l'ancienneté conformément à la politique 3.13 de la FES (Licenciement des enseignants).]

Les enseignantes et enseignants n'acceptent les offres contractuelles que sous la forme prescrite et n'offrent ni n'acceptent aucune condition comme celles mentionnées ci-dessus et n'ont pas besoin de mesures incitatives autres que celles contenues dans la Convention collective provinciale ou l'entente locale applicable. Les enseignantes et enseignants travaillent avec leur association locale et le Comité local d'implémentation et de négociation pour obtenir des mesures incitatives ou des conditions d'emploi privilégiées offertes à d'autres (voir code d'intérêt collectif).

L'enseignante fournissent rapidement aux conseils scolaires une vérification des années d'expérience antérieure en enseignement.

L'enseignant ou l'enseignante et les conseils scolaires peuvent chacun proposer une modification à un contrat de travail.

L'employeur et l'enseignante ou l'enseignant conviennent mutuellement d'une proposition de modification du contrat au moment où le besoin est identifié et le changement est proposé. La Loi de 1995 sur l'éducation ne prévoit pas de contrats dont la durée varie d'une année ou d'un semestre d'enseignement à l'année ou au semestre académique suivant. L'employeur et l'enseignante ou l'enseignant anticipent les besoins futurs et conviennent mutuellement de modifier le contrat indéfiniment ou pour une période déterminée, comme une année d'enseignement ou un semestre, selon les besoins de la dotation en personnel ou les circonstances personnelles.

Les enseignantes et enseignants peuvent contacter la FES **lorsqu'ils envisagent et avant de signer** un consentement mutuel pour modifier leur contrat de travail afin de s'assurer que la modification atteint les objectifs souhaités.

Les offres de contrat et les amendements sont traitées en temps opportun et dans les délais prescrits.

Les employeurs suivent immédiatement une offre verbale par une offre écrite et respectent le délai prescrit dans la *Loi de 1995 sur l'éducation* pour que l'enseignante ou l'enseignant accepte l'offre d'emploi ou un amendement proposé à un contrat de travail. Il n'y a pas d'offre d'emploi jusqu'à ce qu'une offre écrite selon le formulaire prescrit soit envoyée ou reçue.

Les enseignantes et enseignants utilisent le temps prescrit pour clarifier leurs droits légaux, évaluer la pertinence de l'offre de contrat ou de le amendement proposé pour leur situation et leurs aspirations professionnelles, et enquêter sur l'impact sur leur pension et leurs avantages sociaux. Les enseignantes et enseignants répondent rapidement dans les quatre jours civils prescrits suivant la date de l'offre.

Lorsque les enseignantes et enseignants envisagent de mettre fin à leur contrat de travail à un moment autre que le 30 juin, les enseignantes et enseignants communiquent avec la FES avant d'accepter un autre contrat de travail.

L'accès aux congés disponibles est défini par le contrat juridique.

Les employeurs et les associations locales veillent à ce que les enseignantes et les enseignants soient au courant de l'éventail des congés qui peuvent répondre à leurs besoins.

Plutôt que de démissionner ou de signer un consentement mutuel pour résilier leur contrat, les enseignantes et enseignants explorent et accèdent aux congés disponibles tels que :

- (a) Congé de maternité, d'adoption et parental prescrit par la *Loi sur l'emploi de la Saskatchewan* et bonifié par l'entente locale.
- (b) D'autres congés, comme un congé sabbatique, un congé d'études, un congé à traitement différé, un congé de soignant ou un congé personnel, tels que négociés dans l'entente locale.
- (c) Les congés de maladie, y compris, sans amendement du contrat de travail, la possibilité, d'un commun accord avec l'employeur, d'enseigner à temps partiel et d'être en congé de maladie à temps partiel.
- (d) Mesures d'adaptation d'un handicap au moyen de modifications convenues d'un commun accord pour l'affectation d'enseignement ou les conditions d'enseignement pour tenir compte des limites imposées par le handicap.

Les employeurs et les enseignantes et enseignants respectent les droits et les besoins spéciaux des enseignantes handicapées et enseignants handicapés ou ayant besoin d'un congé pour des raisons médicales. Les enseignantes et enseignants travaillent avec leur médecin pour informer

l'employeur des limites imposées par leur handicap. Les enseignantes et enseignants travaillent avec leurs médecins pour s'assurer que l'employeur reçoit un préavis rapide et raisonnable des absences et des prolongations d'absence lorsque l'enseignante ou l'enseignant est en congé de maladie payé ou en congé de maladie non payé. (Les enseignantes et enseignants en congé de maladie non payé, c.-à-d. qui ne reçoivent pas de salaire, peuvent recevoir des prestations d'invalidité du Régime d'invalidité de longue durée de la FES ou du Régime de pensions du Canada.)

Les employeurs et les enseignantes et enseignants respectent les droits et les besoins spéciaux qui peuvent survenir en raison de la grossesse et des absences parentales. La *Loi de 1995 sur l'éducation* ne prévoit pas de dates de début ou de fin illimitées pour un contrat temporaire. Un contrat temporaire peut devoir commencer plus tôt que prévu en fonction de la date de naissance du bébé. L'enseignante ou l'enseignant peut prolonger l'absence jusqu'au congé complet prévu par la *Loi sur l'emploi de la Saskatchewan* ou revenir plus tôt d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental en donnant un préavis écrit de quatre semaines.

Emploi pour l'année d'enseignement complète

Les employeurs offrent et les enseignantes et enseignants demandent un contrat de remplacement ou un contrat continu lorsque l'emploi est pour une année d'enseignement complète. Les enseignantes et enseignants devraient demander des éclaircissements à l'employeur lorsque l'offre de contrat de travail s'arrête à quelques jours en deçà de l'année d'enseignement complète.

Emploi pour moins que l'année d'enseignement complète

Les employeurs offrent un contrat temporaire rétroactif lorsqu'il est clair que le même poste nécessitera une dotation temporaire pendant 20 jours consécutifs ou plus. Les enseignantes et enseignants qui fournissent un enseignement de remplacement pendant plus de 19 jours consécutifs au même poste désirent un contrat temporaire.

Les employeurs ont recours à deux contrats temporaires pour combler un poste vacant, tel celui causé par un congé parental commençant au milieu de l'année et qui nécessite un service d'enseignement au cours de deux années scolaires différentes.



Bureau de la FES
2317 avenue Arlington, Saskatoon SK S7J 2H8
T: 306-373-1660 ou 1-800-667-7762 F: 306-374-1122 C: stf@stf.sk.ca

Centre Arbos pour la formation
2311 avenue Arlington, Saskatoon SK
www.stf.sk.ca @SaskTeachersFed

Cette synthèse ne contient que des informations générales. En cas de divergence d'interprétation, la législation ou la convention collective applicable est l'autorité finale. Pour de plus amples informations, contactez la Fédération ou visitez le site Web de la FES à l'adresse www.stf.sk.ca.