

Entente

2023-2028

Table des matières



Fiches explicatives

1. Introduction du statut « enseignante ou enseignant régulier à statut particulier »
2. Droits parentaux
3. Congés pour décès
4. Retraite progressive
5. Échelle de traitement
6. Déclencheurs de contrats
7. Suppléance en sus de la tâche éducative
8. Détermination du contenu des journées pédagogiques, et télétravail lors des journées pédagogiques
9. Télétravail pour l'accomplissement des ATP-Perso
10. Heure d'encadrement au primaire
11. Tâche éducative en sus
12. Tâche des spécialistes
13. Pondération à priori des élèves TSA au secondaire inscrits dans un programme particulier expressément nommé
14. Dépassement du temps consacré aux cours et leçons et au suivi pédagogique à l'EDA et à la FP
15. Élèves issus de l'immigration
16. Régulateurs de contrats à l'EDA et à la FP
17. Encadrement des stagiaires
18. Ressources en service direct aux élèves du primaire et du secondaire
19. Surveillances collectives au préscolaire et au primaire
20. Classes spécialisées et comité de suivi
21. Ressources additionnelles à demi-temps pour les groupes ordinaires du préscolaire 4 ans
22. Ressources additionnelles à demi-temps pour les groupes ordinaires du préscolaire 5 ans
23. Aide à la classe au préscolaire 5 ans et au primaire
24. Compensation pour les autres tâches professionnelles en sus au secteur des jeunes
25. Mesure temporaire pour la prise en charge de groupes additionnels au secteur des jeunes
26. Enseignantes et enseignants à taux horaire
27. Rémunération de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, à la leçon et suppléante ou suppléant occasionnel

Introduction du statut « enseignante ou enseignant régulier à statut particulier^① »



Contexte

Demande patronale maintenue dans ses cinq priorités lors de l'« élagage » du 11 octobre 2023, la création de ce nouveau statut d'emploi permet à une enseignante ou un enseignant qui aurait normalement obtenu un contrat à temps partiel de commencer l'acquisition de sa permanence en contrepartie d'une flexibilité accrue, mais encadrée, pour l'employeur.

Uniquement pour le secteur des jeunes, ces nouveaux contrats « E2 » visent notamment à faciliter l'intégration des enseignants en début de carrière ainsi qu'à réduire la précarité d'emploi.

Le nouveau statut d'enseignant régulier à statut particulier se trouvant un peu à mi-chemin entre les droits de l'enseignant à temps plein « E1 » et le fait que l'engagement aurait normalement généré un contrat à temps partiel « E3 », il a été convenu de parler de « E2 » dans le cadre des échanges à la table de négociation.

Annexe 1 – Fiche de la formation FSE du 6 juin 2024 sur les enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier (E2)

① ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS À STATUT PARTICULIER (ci-après E2) Principes généraux

Principes de base

- Contrat à 100 % menant à la permanence
- Seulement accessible aux légalement qualifiés

Répartition entre les écoles par le CSS

- Après consultation du syndicat
- Viser une pérennité de distribution des contrats E2 dans le champ et l'école
 - Possible révision l'année suivante si les besoins le justifient

Contenu des contrats E2 – Priorisation des tâches suivantes :

1. Remplacement à 100 %
2. Combinaison de remplacements de moins de 100 %
3. Combinaison de tâches éducatives résiduelles, de remplacement et d'autres tâches éducatives
4. En dernier recours, possibilité d'ajouter de la suppléance occasionnelle jusqu'à un maximum de 100 % de la tâche éducative annuelle

Lieu des contrats – Aucun changement en cours d'année :

- Prioritaire dans une seule école, à défaut, les écoles doivent être à distance raisonnable les unes des autres
- Enseignantes et enseignants spécialistes : affectation possible dans plusieurs écoles selon les règles habituelles locales et les pratiques en vigueur

Mêmes droits que E1, avec adaptations nécessaires, sous réserve notamment de :

- Déclaration des besoins d'effectifs ne s'applique pas (clauses 5-3.14 à 5-3.19)
- N'a pas droit aux congés sans traitement (article 5-15.00)
- Modification possible de la tâche en cours d'année
 - Consultation avant de modifier la tâche
 - Nécessite l'accord si cela implique un changement de champ

Autres principes :

- Un E1 ne peut obtenir de contrat E2
- Droit pour les E2 de refuser un contrat E1 sans conséquence (AL possible)
- Droit pour le personnel enseignant sur la liste de priorité de refuser un contrat E2 sans conséquence

Lexique des enseignantes et enseignants :

- E1 – Régulier à temps plein
- E2 – Régulier à statut particulier
- E3 – À temps partiel

STRUCTURE D'AFFECTATION ET DE MUTATION

ANNÉE 1 - Affectation pour la rentrée 2024-2025

EXPLICATIONS

- Les contrats E2 sont offerts dans le respect de la clause 5-1.14 (après les E1 et avant les E3); Par la suite, les contrats E2 restants sont offerts à toute autre personne légalement qualifiée;
- Le contenu des contrats doit être précisé, dans la mesure du possible, au moment de les offrir;
- Droit pour les personnes sur la liste de priorité de refuser les contrats sans conséquence;
- Aucun mouvement possible après le 8 août (affectation administrative possible);
- Les contrats sont offerts jusqu'au 1^{er} décembre s'ils se libèrent.

ANNÉES SUIVANTES

DEUX SITUATIONS POSSIBLES POUR L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT E2

Le CSS ne modifie pas son besoin
(école ou champ)

- Demeure dans son école et dans son champ
- Peut demander une mutation volontaire (bassin E2)

Le CSS modifie son besoin
(école ou champ)

- Devient « flottant » (sans affectation)
- Versé au bassin de mutation (bassin E2)

↳ Possibilité d'obtenir un contrat E1 s'il en fait le choix (respect de la clause 5-3.20 A) 8.1))

FONCTIONNEMENT DU BASSIN D'AFFECTATION ET DE MUTATION DES CONTRATS E2

Étape 1

E2 flottant depuis
l'année précédente
(permanent)

- Doit accepter un contrat E1 (respect de la clause 5-3.20 A) 8.1))
- Peut choisir un contrat E2 disponible
- À défaut, demeure flottant (l'étape 2 s'applique alors)

Étape 2

E2 nouvellement
flottant

- Peut choisir un contrat E2 disponible ou E1 (respect de la clause 5-3.20 A) 8.1))
- À défaut, le CSS l'affecte dans les 50 km de son lieu de travail et de son domicile à un contrat E2 disponible

À défaut, POUR LE PERMANENT

- Le CSS l'affecte dans les 50 km de son lieu de travail et de son domicile à des tâches en respect de la fonction générale
- En tout temps, jusqu'au 1^{er} décembre, doit accepter un contrat E1 (respect de la clause 5-3.20 A) 8.1)) ou un contrat E2 nouvellement disponible dans les 50 km de son lieu de travail et de son domicile

À défaut, POUR LE NON-PERMANENT

- Retour sur la liste de priorité, en respect des critères de la clause 5-1.14
- S'il ne répond pas aux critères d'inscription à la liste de priorité : non réengagé
- Conserve son acquisition de permanence comme un enseignant régulier

Étape 3

Mutation volontaire
du E2

- Peut choisir un contrat E2 parmi ceux disponibles
- À défaut, conserve son contrat E2

Si des contrats E2 demeurent disponibles après le bassin


- Ils sont offerts conformément à l'année 1
- Le CSS doit maintenir le nombre de contrats E2 pour la durée de l'Entente nationale 2023-2028

Droits parentaux



La suspension du congé de maternité, paternité ou d'adoption

Une entente hors convention est intervenue entre les parties le 21 juin 2022 dans laquelle le report de vacances (pour la semaine de relâche et la période estivale) a été remplacé par la suspension du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Ces modifications sont en vigueur depuis l'été 2022 et ont donc été intégrés définitivement dans l'entente nationale 2023-2028.



Il est important de rappeler que la suspension du congé de maternité paternité ou adoption vise uniquement les enseignantes et enseignants à temps plein (E1 et E2), sous réserve de la semaine de relâche qui s'applique aussi pour ceux à temps partiel (E3).

Congés spéciaux

Le congé spécial pour visite reliées à la grossesse passe de 4 à 5 jours.

Congés d'adoption

Une précision a été apportée sur les deux conditions nécessaires pour qu'il s'agisse d'une adoption, soit l'arrivée physique de l'enfant auprès du parent et l'intention de l'adopter.

Prolongation sans traitement

Le nombre de semaines de congé est augmenté à 65 semaines, alors qu'auparavant il était d'un maximum de 52 semaines. Le délai pour prendre ce congé est également augmenté en conséquence, en devenant 85 semaines suivant la naissance de l'enfant. Ce congé commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et il est également possible de le fractionner, si le Centre de services scolaire y consent.

Congés pour décès



Contexte

L'Entente 2020-2023 a intégré la notion d'aide médicale à mourir afin que le congé pour décès puisse exceptionnellement débiter la veille de l'évènement.

Nouveauté

L'Entente 2023-2028 prévoit dorénavant que, si le décès survient à une certaine distance du lieu de résidence de la personne enseignante, celle-ci peut bénéficier d'un ou de deux jours additionnels d'absence, sans perte de traitement.

Il en va de même lorsque l'aide médicale à mourir est prodiguée à une certaine distance du lieu de résidence de la personne enseignante.

Clauses applicables

Clause 5-14.03 : S'applique aux enseignantes et enseignants détenteur d'un contrat à temps plein ou à temps partiel.

*L'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un jour additionnel, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, au nombre fixé aux paragraphes A), B) et C) de la clause 5-14.02, si **le décès, l'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001) ou la cérémonie soulignant le décès a lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant ou de 2 jours additionnels si l'un ou l'autre de ces événements a lieu à plus de 480 kilomètres. Cette ou ces journées pourront, le cas échéant, être utilisées pour un seul événement en lien avec ce décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant, lorsqu'un déplacement est effectué conformément au présent paragraphe.***

Clause 5-14.06 c) : S'applique aux enseignantes et enseignants détenteur d'un contrat à la leçon.

*L'enseignante ou l'enseignant visé à la présente clause bénéficie d'un jour additionnel, sans perte de rémunération ou de primes pour disparités régionales, aux paragraphes a) et b) précédents, **si le décès, l'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001) ou la cérémonie soulignant le décès a lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant. Cette journée peut être utilisée pour un seul événement en lien avec ce décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant, lorsqu'un déplacement est effectué conformément au présent paragraphe.***



Remarque importante

Il est à noter que ce ou ces jours additionnels ne peuvent être utilisés qu'à une seule occasion, soit l'évènement en lien avec le décès choisi par l'enseignante ou l'enseignant (lieu du décès/aide médicale à mourir ou lieu de la cérémonie soulignant le décès).

Retraite progressive



Contexte

La revendication syndicale sur ce sujet était portée par la table centrale, en Front commun. Le résultat de la négociation permet dorénavant aux enseignantes et enseignants éligibles de prolonger leur entente de mise à la retraite de façon progressive jusqu'à une durée totale de 7 années.

Contenu Annexe 66

Commentaire : C'est à cette annexe que se retrouvent les principales dispositions sur le sujet. À retenir :

- La personne enseignante **doit convenir, par écrit, d'une telle prolongation au moins 6 mois avant la fin de l'entente initiale** de mise à la retraite de façon progressive;
- Une telle prolongation **peut être convenue à plus d'une reprise. Chaque fois, cela doit être convenu au moins 6 mois avant la fin de l'entente (initiale ou prolongée);**
- Chaque prolongation convenue doit être d'au moins une année et d'au plus 5 années;
- **Au total, en incluant la ou les prolongations, une entente de mise à la retraite de façon progressive ne doit pas excéder 7 ans.**

Dans un tout autre ordre d'idées, l'annexe 66 prévoit également qu'à compter du 1^{er} janvier 2025, l'âge maximal de participation au RREGOP est augmenté à 71 ans. À noter que ce n'est pas la date de naissance qui fait foi de l'atteinte de cet âge. En effet, la personne peut cotiser pour l'entièreté de l'année civile pendant laquelle elle atteint 71 ans d'âge le ou avant le 30 décembre.

Clauses 5-21.01, 5-21.03, 5-21.04, 5-21.07, 5-21.17 et 5-21.18 A)

Commentaire : Des modifications de l'ordre de la concordance ont été apportées à ces clauses pour tenir compte de la possibilité de prolongation décrite à l'annexe 66.

Annexe 31

Commentaire : Des modifications de l'ordre de la concordance ont été apportées à cette annexe afin que l'exemple « d'entente » entre le CSS et la personne enseignante reflète la nouvelle possibilité de prolongation.



Échelle de traitement



Contexte

Lors de la négociation 2020-2023, un échelon avait été retiré à l'échelle salariale afin d'atteindre 16 échelons. De plus, l'échelon maximal avait été bonifié à une valeur équivalente à celle du rangement 23.

Nouveauté

En plus des augmentations salariales obtenues au niveau intersectoriel (augmentation salariale de 17,4 % sur 5 ans), une augmentation de la valeur des 15 premiers échelons a également été négocié au niveau sectoriel, étant entendu que le dernier échelon avait déjà été bonifié lors de la négociation précédente.

En concordance avec les travaux effectués sur le changement des taux de suppléance et du taux horaire, les échelons 3, 8 et 10 ont été bonifiés de façon supérieure.

Clause applicable

Clause 6-5.03 : L'échelle de traitement annuel s'applique aux enseignantes et enseignants sous contrat à temps plein ou à temps partiel, de même qu'aux personnes enseignantes en situation de suppléance « plus de 10 jours ».

Échelon	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	49 319	51 461	52 799	54 119	56 013
2	52 614	54 899	56 326	57 734	59 755
3	56 753	60 041	61 602	63 142	65 352
4	58 646	62 409	64 032	65 633	67 930
5	59 943	64 871	66 558	68 222	70 610
6	61 269	67 429	69 182	70 912	73 394
7	63 875	70 088	71 910	73 708	76 288
8	66 589	72 851	74 745	76 614	79 295
9	69 418	75 726	77 695	79 637	82 424
10	72 369	78 711	80 757	82 776	85 673
11	75 444	80 426	82 517	84 580	87 540
12	78 651	83 845	86 025	88 176	91 262
13	81 994	87 409	89 682	91 924	95 141
14	85 478	91 123	93 492	95 829	99 183
15	89 110	94 994	97 464	99 901	103 398
16	97 524	100 246	102 857	105 432	109 121



À noter que les majorations des échelons convenues au niveau sectoriel n'apparaissent pas en détail à l'Entente nationale. Une référence en note 3 de la clause 6-5.03 ainsi qu'au paragraphe 2.1 de l'annexe 53 précise que l'échelle de traitement tient compte de ces bonifications convenues entre les parties. Voici le tableau des bonifications :

Tableau de majoration de l'échelle salariale

En plus de l'augmentation de 2,8 % applicable à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024, les taux et l'échelle de traitement sont majorés des pourcentages ci-dessous :

Échelon	Majoration en % à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024
1	1,50 %
2	1,50 %
3	2,91 %
4	3,52 %
5	5,27 %
6	7,06 %
7	6,74 %
8	6,42 %
9	6,11 %
10	5,80 %
11	3,70 %
12	3,70 %
13	3,70 %
14	3,70 %
15	3,70 %
16	0,00 %

Remarque importante

L'entente nationale 2023-2028 prévoit aussi une clause d'ajustement, appelé communément la « clause PIB » (clause 6-5.02 B) et C)). Ainsi, selon l'évolution de la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec, des ajustements salariaux pourraient s'appliquer au 140^e jour des années scolaires 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028. Advenant une telle éventualité, de nouvelles grilles des taux applicables et de l'échelle de traitement seront publiées afin d'y inclure ces ajustements.



Déclencheurs de contrats



Contexte

L'objectif de la partie syndicale était d'améliorer les conditions de travail des enseignants précaires, alors que pour la partie patronale, il y avait une finalité d'attraction et de rétention dans un contexte de pénurie de personnel.

Nouveauté

Les modifications apportées à l'Entente 2023-2028 permettent notamment de diminuer de 2 mois à 1 mois la durée nécessaire au déclenchement d'un contrat à temps partiel.

De plus, lorsqu'un contrat à temps partiel couvrira les 60 derniers jours de l'année de travail (au lieu des 80 derniers jours), celui-ci se terminera dorénavant le 30 juin (clause 5-1.13B)). Cette modification permettra à davantage d'enseignantes ou d'enseignants sous contrat à temps partiel d'avoir accès aux journées pédagogiques de fin d'année.

Clause applicable

Clause 5-1.11

*Le centre de services **offre un contrat à temps partiel** à la suppléante ou au suppléant occasionnel qu'il engage pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein ou à temps partiel, lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence de cette enseignante ou cet enseignant est supérieure **à un mois**¹*

*Malgré l'alinéa précédent, après **un mois** d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, le centre de services offre à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui l'a remplacé durant tout ce temps, un contrat à temps partiel, sans effet rétroactif. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant **2 jours** ou moins pendant l'accumulation de **cette période d'un mois** de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.*

Dans les circonstances prévues à l'alinéa précédent, ou lorsqu'une absence devient préalablement déterminée pour plus d'un mois alors que le remplacement a déjà débuté depuis plus de 10 jours, les dispositions concernant la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats, prévues à la clause 5-1.14, ne s'appliquent pas. Sous réserve des dispositions locales, le centre de services offre alors le contrat à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui a remplacé l'enseignante ou l'enseignant durant tout ce temps.

[...]

¹ Aux fins de la présente clause, un mois d'absence est une période débutant à une date donnée (ex. : 15 mars) et se terminant le jour précédent du mois suivant (ex. : 14 avril).



Remarque importante

- Il sera important pour la personne suppléante d'éviter de s'absenter au-delà de 2 jours pendant l'accumulation de cette période d'un mois de remplacement, et ce, afin de ne pas interrompre cette accumulation.
- À la demande de la partie patronale, un ajout a été effectué au 3^e alinéa de la clause 5-1.11. Si, après 10 jours de remplacement, un contrat est déclenché suivant une absence qui devient préalablement déterminée pour plus d'un mois, le centre de services offrira alors le contrat à la personne suppléante occasionnel qui a remplacé l'enseignante ou l'enseignant durant tout ce temps.
- Nous vous invitons à prendre connaissance de l'annexe « Les déclencheurs de contrats lors d'un remplacement, un aide-mémoire pour ne plus se casser la tête ! »



Annexe

Les déclencheurs de contrat lors d'un remplacement : un aide-mémoire pour ne plus se casser la tête!

C'est la clause 5-1.11 de l'Entente nationale (EN) qui précise le moment où le CSS a l'obligation de déclencher un contrat à temps partiel lors du remplacement d'une personne enseignante absente au cours de l'année scolaire.

Première situation possible (Clause 5-1.11, premier alinéa) : le déclenchement « immédiat » du contrat

- Un contrat à temps partiel doit être offert dès la première journée de remplacement si l'absence de la personne enseignante est préalablement déterminée à plus d'un mois (de calendrier). Ex. : Un mois d'absence est une période débutant à une date donnée (ex. 15 mars) et se terminant le jour précédent du mois suivant (ex. : 14 avril).
- Dans ce cas de figure, la nature de l'absence en elle-même (ex. : congé de maternité, retrait préventif) ou des éléments d'information réels et pertinents (ex. : un billet médical indiquant une absence de plus d'un mois) permet à l'employeur de conclure que la durée de l'absence de la personne enseignante sera supérieure à un mois.
- Cette situation est particulièrement avantageuse, car le déclenchement « immédiat » du contrat permet à la personne remplaçante de bénéficier immédiatement de l'ensemble des avantages associés au contrat à temps partiel (congés de maladie, assurance collective, date du premier contrat, etc.).

Deuxième situation possible (Clause 5-1.11, second alinéa) : le déclenchement « par l'effet du temps »

- Dans cette situation, la durée de la période d'absence de la personne enseignante n'est pas connue à l'avance (ex. : un billet médical indiquant une absence à durée indéterminée). Un contrat à temps partiel ne peut donc pas être déclenché dès la première journée de remplacement comme dans le premier scénario. Dans ce cas de figure, plusieurs étapes doivent être respectées :
 - ✓ Premièrement, la personne enseignante commencera le remplacement avec le statut de suppléante occasionnelle.
 - ✓ Deuxièmement, après dix (10) jours ouvrables consécutifs d'absence de la personne qu'elle remplace, la personne suppléante est rémunérée à son échelon (1/200), et ce, à partir de sa 1^{re} journée de suppléance (clause 6-7.03 D) de l'EN). Mais attention, à ce moment, elle ne bénéficie toujours pas des avantages associés à un contrat à temps partiel. En d'autres mots, elle détient encore le statut de suppléante occasionnelle. Il est à noter qu'une absence de plus d'un jour de la personne suppléante pendant l'accumulation des dix (10) jours ouvrables consécutifs de remplacement aura pour effet d'interrompre cette accumulation.

Nouveauté : L'Entente nationale 2023-2028 prévoit dorénavant que, dès la première journée de suppléance, le CSS doit payer la personne suppléante occasionnelle à son échelon (1/200), et ce, lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence de la personne enseignante à temps plein ou à temps partiel a remplacé est supérieur à 10 jours et inférieur ou égale à 1 mois (clause 6-7.03 D) al. 2).

- ✓ Troisièmement, si l'absence de la personne enseignante se prolonge à plus d'un mois, un contrat **sans effet rétroactif** est offert à la suppléante occasionnelle qui l'a remplacée pendant tout ce temps. Il est à noter que l'absence de la personne suppléante pour plus de deux jours pendant l'accumulation de cette période d'un mois de remplacement aura pour effet d'interrompre cette accumulation.

Nouveauté : L'Entente nationale 2023-2028 prévoit dorénavant que, lorsqu'une absence devient préalablement déterminée pour plus d'un mois et que le remplacement a déjà débuté depuis plus de 10 jours, le centre de services offre le contrat à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui a remplacé l'enseignante ou l'enseignant durant tout ce temps (clause 5-1.11 al. 3).

Exemple d'une personne enseignante qui s'absente pour une durée indéterminée :

1. Début du remplacement : le 3 septembre 2024. La personne suppléante occasionnelle qui effectue le remplacement est tout d'abord rémunérée en suppléance occasionnelle ;
2. La suppléante occasionnelle sera payée à son échelon (1/200) le 11^e jour : le 17 septembre 2024 ;
3. Début du contrat à temps partiel (sans effet rétroactif) : le 3 octobre 2024.

À NOTER

- En vertu de la clause 5-1.04 b) de l'EN, le CSS dispose de trente (30) jours afin de transmettre le contrat d'engagement ou la lettre d'engagement à la personne enseignante engagée sous contrat
- Lorsqu'il n'y a aucune enseignante légalement qualifiée (qui détient un brevet d'enseignement, une autorisation provisoire d'enseigner ou un permis probatoire d'enseigner) disponible afin de combler le contrat, le CSS a l'obligation de demander une tolérance d'engagement au nom d'une personne enseignante non légalement qualifiée (articles 23 et 25 de la Loi sur l'instruction publique).
- L'absence de qualification légale d'une personne enseignante (ex. : brevet) ne peut pas être invoquée pour refuser de lui offrir le contrat à temps partiel si elle a satisfait aux conditions d'obtention de la qualification légale, mais qu'elle ne dispose pas des documents requis en raison d'un retard administratif dont elle ne peut pas être imputable (ex. : longs délais de traitement des dossiers au Ministère).

Suppléance en sus de la tâche éducative

(Clause 6-8.02)



Contexte

Dans les ententes nationales précédentes, la clause 6-8.02 ne visait que le personnel enseignant à temps plein qui effectuait de la suppléance en plus de sa tâche éducative. **L'Entente 2023-2028 change cet élément en prévoyant spécifiquement que cette clause s'applique tant au statut à temps plein qu'à celui à temps partiel.** Par le passé, diverses pratiques existaient dans les CSS quant au paiement des suppléances faites par les enseignants à temps partiel (taux de suppléance, 1/1000, entente Rareté, etc.). Cet ajustement se veut une uniformisation et une simplification de la rémunération pour de la suppléance effectuée par les enseignants sous contrat à temps plein et à temps partiel.

Contenu

La base de distinction principale entre les deux aliéas de la clause 6-8.02 est le pourcentage de tâche que la personne détient, et ce, sans distinction par rapport à son statut d'emploi :

Premier alinéa

- Enseignant qui assume une **tâche à 100 %**
 - La tâche doit être de 100 % au moment où la suppléance est effectuée; **on ne regarde pas la tâche annualisée, mais plutôt la tâche effective à ce moment;**
- Compensation = 1/1000 de son traitement annuel + 33 %
 - Le rehaussement de 33 % équivaut à quelques décimales près à l'ancien diviseur 45, souvent appliqué au secondaire;
- Par période de 60 minutes
 - Un ajustement proportionnel doit être fait selon la durée de la suppléance;
 - Prévoit que le salaire inclut le paiement des jours fériés et chômés et des jours de vacances.

Deuxième alinéa

- Enseignant qui assume une **tâche à moins de 100 %**
 - **Vise** donc tant le personnel enseignant à **temps partiel** que le personnel enseignant à **temps plein en réduction de tâche;**
 - Des absences sporadiques n'ont toutefois pas pour effet de transformer une tâche à 100 % en tâche à moins de 100 %; il s'agit plutôt de situations où un congé partiel est autorisé en vertu de la convention collective;
- Compensation : 1/1000 de son traitement annuel
- Par période de 60 minutes
 - Un ajustement proportionnel doit être fait selon la durée de la suppléance;
 - Prévoit que le salaire inclut le paiement des jours fériés et chômés et des jours de vacances.

Détermination du contenu des journées pédagogiques, et télétravail lors des journées pédagogiques



Contexte

Introduite dans l'Entente 2020-2023, cette clause venait garantir que le contenu des journées pédagogiques serait déterminé par les enseignantes et enseignants pour un minimum de 10 % de ces journées. Cette clause est complètement réécrite dans l'Entente 2023-2028 pour tenir compte de deux éléments : le pourcentage décrit ci-dessus est doublé, passant à 20 %, et la notion de télétravail est introduite pour un minimum de 25 % des journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire.

Contenu

Texte de l'Entente 2023-2028

8-1.09 Journées pédagogiques

Dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire, conformément à la clause 8-4.02, le centre de services identifie un minimum de 25 % du total des journées pédagogiques pour lesquelles le lieu pour effectuer le travail est déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.

Parmi les journées ainsi identifiées, le centre de services identifie, sous réserve des modalités prévues aux dispositions locales, un minimum de 20 % du total des journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire pour lesquelles le contenu sera déterminé par les enseignantes et enseignants.

Le contenu des autres journées pédagogiques est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau du centre de services ou de l'école, selon les modalités prévues au chapitre 4-0.00.

Commentaires

Respect des balises supplémentaires qui peuvent être prévues à cette clause dans les ententes locales. Il peut s'agir d'une obligation de s'entendre sur les journées ou encore de balises pour le choix des journées (ex. : maximum 1 journée en fin d'année scolaire, minimum 1 journée avant les périodes de bulletins, etc.).

25 % du total des journées pédagogiques implique le quart des journées pouvant être effectuées en télétravail (ex. : 5 journées sur un total de 20 journées).

Respect des balises supplémentaires qui peuvent être prévues dans les ententes locales pour les journées pédagogiques dont le contenu est protégé.

20 % du total des journées pédagogiques implique, par exemple, 4 journées sur un total de 20 journées. Ces journées doivent être parmi celles identifiées pour le télétravail (simultanéité).

Cet alinéa renforce l'idée que le contenu du 20 % des journées pédagogiques de l'alinéa précédent est un choix individuel, et non collectif.

L'équivalent de ces dispositions à l'EDA et à la FP se trouve aux clauses 11-10.01 et 13-10.01 respectivement. Chacune d'elles indique que l'article 8-1.00 s'applique, ce qui inclut donc la clause 8-1.09 concernant les journées pédagogiques.

Télétravail pour l'accomplissement des ATP-Perso



Contexte

Un premier pas a été franchi dans l'Entente nationale 2020-2023 pour à tout le moins introduire la notion de télétravail dans le contrat de travail des enseignantes et enseignants. En effet, parmi les 32 heures en moyenne de présence à l'école ou au centre, les enseignants ont le loisir d'en effectuer 2 par semaine, en moyenne, à un lieu autre que l'école, et ce, même en dehors de l'amplitude.

D'ailleurs, depuis l'entrée en vigueur de la « nouvelle tâche » en 2022-2023, on parle d'une moyenne de 30 heures à l'école ou au centre et d'une moyenne de 2 heures pouvant être effectuées ailleurs qu'à l'école ou au centre maintenant que la tâche est annualisée. Il est utile de rappeler ici que ces 2 heures font partie des 5 heures consacrées aux ATP-Perso, anciennement connues sous le nom de TNP.

Avec l'entrée en vigueur de l'Entente nationale 2023-2028, cette moyenne de 2 heures par semaine (**80** heures annuellement) passera progressivement à 3 heures (**120** heures annuellement), à 4 heures (**160** heures annuellement) et enfin à 5 heures (**200** heures annuellement) à compter de l'année scolaire 2026-2027.

Contenu

Texte de l'Entente 2023-2028

8-5.01

La semaine régulière de travail est de 5 jours du lundi au vendredi et comporte en moyenne 32 heures de travail à l'école (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 280 heures).

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant doit être présent à l'école en moyenne 30 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 200 heures).

Cependant, le centre de services ou la direction de l'école peut assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que l'école.

Commentaires

Rappelons que la durée de présence à l'école peut varier d'une semaine à l'autre depuis l'annualisation de la tâche applicable depuis l'Entente nationale 2020-2023.

Texte de l'Entente 2023-2028

8-5.02

A) La semaine régulière de travail comprend : (...)

2. 9 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 452 heures incluant les journées pédagogiques) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du niveau primaire ou 12 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 560 heures incluant les journées pédagogiques) pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire pour la réalisation des autres tâches professionnelles. Ces heures sont assignées par la direction, sous réserve des modalités suivantes :

i) Parmi les heures prévues au présent sous-paragraphe 2), l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître 5 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 200 heures) durant lesquelles elle ou il détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01.

Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement de ce travail, parmi ceux qui ne sont pas déjà assignés par le centre de services ou la direction de l'école. Ces heures peuvent s'effectuer pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 8-7.05 excédant 50 minutes.

Le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents est compris dans ces 200 heures.

ii) Toutefois, parmi les heures prévues au 1^{er} alinéa du sous-paragraphe i) précédent, une moyenne de 2 heures par semaine (80 heures annuellement) est effectuée au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.

(...)

Commentaires

À compter de l'année scolaire 2026-2027, une exception sera prévue pour permettre à l'employeur de faire les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents en présence.

Cette **exception** n'est pas nécessaire avant l'atteinte des 200 heures pouvant être effectuées en télétravail, puisqu'une portion suffisante de temps restera à être effectuée à l'école.



Texte de l'Entente 2023-2028

D) À moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat et sous réserve de l'alinéa suivant, les heures de la semaine régulière de travail se situent dans une amplitude hebdomadaire de 35 heures, laquelle est aussi déterminée pour chaque enseignante ou enseignant par le centre de services ou la direction de l'école.

Cette amplitude de 35 heures ne comprend ni la période prévue pour les repas ni le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents.

Les heures prévues au sous-paragraphe ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause peuvent être accomplies par l'enseignante ou l'enseignant en dehors de l'amplitude.

Cette amplitude de 35 heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures, ces 8 heures comportant les mêmes exclusions que les 35 heures.

Commentaires

L'ensemble des heures d'ATP-Perso pouvant être effectuées en **télétravail** peuvent également l'être **en dehors de l'amplitude**.

L'équivalent de ces dispositions à l'EDA et à la FP se trouve aux endroits suivants

EDA : clauses 11-10.04 A) et 11-10.04 B) 2) ii)

FP : clauses 13-10.05 A) et 13-10.05 B) 2) ii)



Heure d'encadrement au primaire



Contexte

Cette nouveauté dans l'Entente nationale 2023-2028 aura pour effet d'alléger concrètement la tâche des enseignantes et enseignants qui en bénéficient.

Contenu

Clause 8-6.02 B)

Le nombre d'heures de tâche éducative pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau primaire et du niveau secondaire est celui prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-5.02.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du préscolaire, ces heures comprennent un maximum de 22 heures et 30 minutes d'activités de formation et d'éveil et un minimum de 30 minutes d'autres tâches éducatives pour un total de 23 heures par semaine de tâche éducative.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du primaire, la tâche éducative comprend un minimum d'une heure par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 36 heures), non fixée à son horaire, pour de l'encadrement.

Commentaire : Cette nouvelle disposition garantit un minimum d'une heure d'encadrement, ce qui laisse la porte ouverte à ce que ce soit plus d'une heure. Il est important de souligner que cette heure n'est pas fixée à l'horaire. À noter également que les enseignants spécialistes et en adaptation scolaire (champs 1 et 3 à 7) ont également droit à cette mesure. Enfin, les enseignants réguliers à statut particulier (E2) y ont également droit.

Clause 8-7.12

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du primaire, la tâche éducative comprend un minimum d'une heure par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 36 heures), non fixée à son horaire, pour de l'encadrement. Ce minimum est ajusté en fonction du pourcentage de la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Commentaire : Les mêmes balises s'appliquent aux enseignants à temps partiel, à la différence que ce minimum d'une heure d'encadrement est calculé au prorata de la tâche éducative par rapport à une pleine tâche de l'enseignant régulier.

Tâche éducative en sus



(Clause 8-6.02 C)

Contexte

Dans le cadre de la négociation de l'Entente nationale 2023-2028 et des échanges concernant la révision complète des modes de rémunération du personnel enseignant, il a été jugé nécessaire d'éclaircir les modalités entourant les dépassements de la tâche éducative. Par ailleurs, considérant la ligne directrice d'uniformisation des modes de paiement, des ajustements similaires à ceux effectués pour la suppléance occasionnelle effectuée par le personnel enseignant à temps plein et à temps partiel ont été faits.

Contenu

On vise des heures de tâche éducative autres que de la suppléance, et ce, bien que les ajustements sont très similaires à ceux effectués à la clause 6-8.02 visant la suppléance occasionnelle (voir [fiche 7](#)).

La base de distinction principale entre les deux premiers alinéas de 8-6.02 C) est le **pourcentage de tâche que la personne détient**, et ce, sans distinction par rapport à son statut d'emploi.

Premier alinéa

- Enseignant qui assume une **tâche à 100 %**
 - La tâche doit être de 100 % au moment où la suppléance est effectuée; on ne regarde pas la tâche annualisée, mais la **tâche effective à ce moment**;
 - Il faut toutefois prendre en compte la **possibilité pour le CSS de compenser en temps** avant de procéder au paiement dudit dépassement (alinéas 3 et 4);
- Compensation : 1/1000 de son traitement annuel + 33 %
 - Le rehaussement de 33 % équivaut à quelques décimales près à l'ancien diviseur 45, souvent appliqué au secondaire;
- Par période de 60 minutes
 - Un ajustement proportionnel doit être fait selon la durée de la suppléance.

Deuxième alinéa

- Enseignant qui assume une **tâche à moins de 100 %**
 - **Vise** donc tant le personnel enseignant à **temps partiel** que le personnel enseignant à **temps plein en réduction de tâche**;
 - Des absences sporadiques n'ont toutefois pas pour effet de transformer une tâche à 100 % en tâche à moins de 100 %; il s'agit plutôt de situations où un congé partiel est autorisé en vertu de la convention collective;
 - Il faut toutefois prendre en compte la possibilité pour le CSS de compenser en temps avant de procéder au paiement dudit dépassement (alinéas 3 et 4);
- Compensation : 1/1000 de son traitement annuel

Tâche des spécialistes



Contexte

La demande syndicale initiale, en octobre 2022, était d'instaurer une « charte des spécialistes » qui visait la réduction de la tâche éducative des enseignantes et enseignants spécialistes en fonction du nombre de groupes et d'écoles vus par semaine. Finalement, les parties ont convenu de simplement **revoir à la baisse les quanta déjà prévus** à la clause 8-7.07.

Contenu

Clause 8-7.07

Commentaire : Le temps maximum à consacrer à la présentation des cours et leçons pour le spécialiste est de 19 heures lorsqu'il se voit confier **25 ou 26 groupes (anciennement : 26 ou 27)**. La tâche éducative est, dans ce cas, de 21 heures et 30 minutes (ou 774 heures sur une base annuelle).

À compter de 27 groupes confiés, le temps maximum consacré à la présentation des cours et leçons est de 18 heures et 30 minutes. La tâche éducative est, dans ce cas, de 21 heures (ou 756 heures sur une base annuelle).



Pondération à priori des élèves TSA au secondaire inscrits dans un programme particulier expressément nommé



Les termes « troubles du spectre de l'autisme » plutôt que « troubles envahissants du développement » sont désormais utilisés dans l'article 8-8.00. À chaque occurrence des nouveaux termes, une note de bas de page réfère le lecteur à la définition de « troubles envahissants du développement » de l'annexe 19.

Considérant la modification dans la terminologie, il est désormais prévu que la pondération a priori ne s'applique pas aux élèves handicapés par des troubles du spectre de l'autisme inscrits dans l'un des programmes particuliers de niveau secondaire suivants :

- Programme d'éducation intermédiaire (PEI) sélectif reconnu par le baccalauréat international;
- Arts-études reconnus par le Ministère
- Sport-études reconnus par le Ministère

Ces élèves demeurent tout de même identifiés aux fins d'application de la convention collective c'est-à-dire en ce qui concerne le soutien à l'enseignant et à défaut, pondération aux fins de dépassement et service à l'élève - Annexe 47)



Dépassement du temps consacré aux cours et leçons et au suivi pédagogique à l'EDA et à la FP



Contexte

En adéquation avec les modifications effectuées au secteur des jeunes relativement au paiement des dépassements de tâche, une réflexion a aussi été menée afin de simplifier et de rendre équitable le paiement des dépassements de la tâche éducative aux secteurs de l'EDA et de la FP. La réflexion a pris toutefois une autre forme considérant les distinctions dans ces secteurs quant au paiement des « suppléances » et des diverses obligations d'ajout au contrat.

Nouveauté

Lorsque, pour un enseignant qui assume une tâche à 100 %, le CSS dépasse les 800 heures (EDA) ou les 720 heures (FP) de tâche éducative, une compensation « bonifiée » doit être versée, soit :

- Une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel de la personne enseignante rehaussé de 33 %. Il est à noter que le rehaussement de 33 % est plus élevé que l'ancien diviseur 50 qui était auparavant appliqué;
- Ce taux est prévu pour une période de 60 minutes, mais un ajustement proportionnel doit être fait selon la durée;
- Le versement est effectué lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cours.

Clauses applicables

Pour le secteur de l'éducation des adultes :

- **11-10.04 G) al. 2** : Personne enseignante à temps plein
- **11-8.07 C)** : Personne enseignante détenant un contrat à temps partiel de 100 %

Pour le secteur de la formation professionnelle :

- **13-10.07 D)** : Personne enseignante à temps plein
- **13-8.07 B)** : Personne enseignante détenant un contrat à temps partiel de 100 %



Remarque importante

À la distinction du secteur des jeunes, aucune modalité n'a été ajoutée ou prévue pour les enseignants à temps partiel à moins de 100 % de tâche considérant que l'Entente nationale prévoit déjà que, lorsque la personne absente l'est pour plus de 12 heures, il doit s'agir d'ajout au contrat payé à 1/800 (EDA) ou à 1/720 (FP), ce qui est plus intéressant que le taux à 1/1000 du secteur des jeunes (voir clauses 11-7.08 al. 2 et 13-7.08 al. 2).

Élèves issus de l'immigration



Les modifications apportées à l'annexe 26 se résument en 3 points.

1. Mise à jour du vocabulaire utilisé :

- L'expression « élèves vivant en milieu pluriethnique » est remplacée par « élèves issus de l'immigration ou allophones », expression moins restrictive pour ce qui est des personnes visées.

2. Ajout d'obligations des CSS quant à l'accueil réservé aux élèves issus de l'immigration ou allophones :

- Dorénavant, chaque CSS doit mettre en place un cadre de référence qui tient compte des particularités des milieux;
- Ce cadre de référence comprend un protocole d'accueil, lequel inclut une évaluation langagière et une évaluation en mathématique;
- Ces évaluations doivent donner lieu à une recommandation quant aux besoins de l'élève d'obtenir ou non des services particuliers;
- Bien qu'il ne s'agisse que d'une recommandation, il est suggéré de rendre accessible une trousse destinée aux familles immigrantes.

3. Introduction d'une somme annuelle dédiée à la mise en place de services variés;

- L'introduction d'une somme annuelle de 5,71 M\$ dans l'Entente nationale dont la répartition entre les CSS s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le ministère de l'Éducation;
- Le syndicat doit être consulté, via le chapitre 4-0.00, pour l'utilisation des sommes et les modèles de services à mettre en place.



Régulateurs de contrats à l'EDA et à la FP



Contexte

L'annexe 40 de l'Entente nationale 2020-2023 prévoyait la mise en place d'un comité national ayant pour mandat de recommander au comité national de concertation (CNC) **un régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle**, qui succédera aux dispositions existantes de l'Entente.

Les travaux du comité et ses recommandations au CNC ont donné lieu à des amendements de l'Entente 2020-2023 en avril 2023. Les amendements dont il est question ici sont :

- L'ajout de l'annexe 40 « A » énonçant les paramètres du projet pilote visant l'introduction d'un régulateur d'octroi des contrats à l'EDA et à la FP;
- Des modifications aux clauses 11-7.07, 13-7.07 et 13-7.20 de l'Entente 2020-2023.

La phase d'écriture de l'Entente nationale 2023-2028 était donc le rendez-vous attendu pour intégrer ces amendements intervenus en interronde et faire les adaptations nécessaires. Cette intégration implique que tous les syndicats affiliés à la FSE concernés par l'EDA ou la FP sont assujettis au **projet pilote** de la section 2 de l'annexe 40 **qui s'étend jusqu'en 2026-2027**.

Contenu : Annexe 38

Vu les amendements apportés à l'Entente nationale 2020-2023 aux clauses 11-7.07 et 13-7.07, il était nécessaire de modifier en conséquence **l'annexe 38**. En effet, cette dernière reprend les stipulations des clauses précitées, lesquelles portent sur ce que nous appelons communément « **les planchers d'emploi** » (maintien d'un nombre de postes réguliers) et propose des exemples d'application desdites clauses.

Contenu : Annexe 40

Le comité national à mettre en place en vertu de la **section 1** aura cette fois-ci un rôle de suivi et d'évaluation du projet pilote, et éventuellement de recommandation au CNC quant à la possibilité d'introduire les modalités du projet pilote comme partie intégrante de l'Entente nationale. Le comité national verra également à l'analyse de tout grief relatif à l'application ou à l'interprétation de l'annexe avant qu'il ne soit porté à l'arbitrage, et fera des recommandations aux parties locales concernées, le cas échéant.

Quant à la **section 2**, on y retrouve le mécanisme **régulateur** pour l'EDA et la FP, les modifications aux règles d'acquisition de la permanence sous le projet pilote ainsi que les autres mesures visant à réduire le nombre d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité.



Il faut se rappeler que pendant la durée de vie de ce projet pilote, l'application de la clause 13-7.06 visant un déclencheur de contrats réguliers à la FP est suspendue. Ainsi, les seuls déclencheurs de contrats réguliers à l'EDA et à la FP se trouvent à être le régulateur et le plancher d'emploi.



Encadrement des stagiaires



Contexte

Dans le contexte actuel de pénurie, la partie patronale a demandé à régulariser la possibilité pour un stagiaire d'effectuer de la suppléance, pratique déjà largement répandue dans les milieux, et ce, malgré le texte de l'annexe 43 prévoyant qu'un stagiaire ne peut être appelé à faire de la suppléance.

Contenu : Annexe 43

L'ajout d'un 4^e paragraphe dans cette annexe implique désormais qu'un stagiaire peut être appelé à faire de la suppléance **à l'extérieur de la prise en charge** durant le stage. De plus, un stagiaire peut également être appelé à faire de la suppléance pour **remplacer ponctuellement le maître associé** dans le **respect de la clause 8-7.11.**



Ressources en service direct aux élèves du primaire et du secondaire



Les sommes prévues dans l'annexe 49 section 2 sont bonifier de 18,62 M\$. Aucune modification n'a été apportée quant aux modalités d'utilisation des sommes de cette section.

Une section 3 a été ajoutée à cette annexe afin de viser le secondaire et d'y investir une somme de 24,83 M\$. Elle est d'une certaine manière le pendant de la section 2 pour le primaire. Les modalités entourant l'utilisation de ces sommes ont également été prévues. Plus précisément, l'utilisation des sommes visées à cette annexe doit faire l'objet d'une recommandation du comité paritaire EHDAA et elles sont dédiées :

- En priorité, à l'ajout de TES
- Par la suite :
 - ✓ à l'ajout d'autres ressources de soutien en service direct à l'élève;
 - ✓ à l'ouverture de groupes ou de périodes, si des locaux ou des enseignants qualifiés sont disponibles.

Considérant que les sommes non utilisées doivent être transférées à l'année scolaire suivante et l'importance de la somme investie, il est primordial de bien suivre l'utilisation des sommes dans les milieux.

À NOTER

L'annexe 33 visant le soutien à la composition de la classe au secteur des jeunes a aussi été bonifiée de 6,21 M\$.



Surveillances collectives au préscolaire et au primaire



Contexte

Lors de la négociation de 2020, une enveloppe fermée de 25 M\$ a été confiées aux CSS et CS afin de confiées, lorsque possible, les surveillances collectives à d'autres corps d'emploi.

Changement

Dans l'Entente 2023-2028, l'annexe 54 est revue de sorte que le financement permette de confier, à compter de l'année scolaire 2027-2028, l'ensemble des surveillances autres que celles de l'accueil et des déplacements à d'autres personnels. Cependant, il demeure fort probable que des surveillances continuent d'être confiées à du personnel enseignant, par exemple dans certains petits milieux.

Dispositions applicables : Annexe 54



Remarque importante

- L'esprit de cette mesure est de retirer les surveillances collectives afin de permettre aux enseignantes et enseignants d'effectuer d'autres tâches éducatives en services directs à l'élève.
- Cette annexe n'est, d'aucune façon, liée à la mesure prévoyant un minimum d'une heure d'encadrement par semaine au primaire (voir la [fiche 10](#)).

Classes spécialisées et comité de suivi



Issue de l'Entente nationale 2020-2023, l'annexe 55 avait initialement pour but de financer l'ajout de 225 classes spécialisées sur une période de trois ans. Sans ajouter de nouvelles classes à ce nombre dans l'Entente 2023-2028, celle-ci assure à tout le moins le maintien du financement de ces 225 classes. Il faut savoir que l'ouverture de classes spécialisées, même le maintien de celles-ci, représente pour la partie patronale un affront à son principe phare du non-catégoriel et de l'intégration à tout prix. Pour obtenir à tout le moins le maintien du financement, sans en ajouter, il a fallu faire droit à la demande patronale que soit mis sur pied un comité de suivi de ces classes. La mise sur pied de ce comité permettra également à la partie syndicale d'atteindre partiellement certains objectifs établis en début de négociation.



Ressources additionnelles à demi-temps pour les groupes ordinaires du préscolaire 4 ans



Contexte

Cette mesure existe, dans les règles budgétaires, depuis l'implantation des classes de maternelle 4 ans. Cependant, elle était à la merci de la fluctuation du financement d'une année scolaire à une autre. La **ressource additionnelle à demi-temps devient pérennisée par l'entremise d'une annexe qui lui est dédiée** dans l'Entente nationale.

Contenu

Annexe 70

Commentaire : Le texte ne définit pas le type de ressource. Cet élément est précisé dans les règles budgétaires à la mesure 11020 – Maternelle 4 ans à temps plein.

Pour ce qui est du nombre d'heures visé par le terme « demi-temps », il peut varier selon le type de ressource attribuée.

Les normes d'allocation permettant de reconnaître un groupe aux fins de financement sont précisées dans la mesure 11020, autant les groupes formés uniquement d'élèves de 4 ans que ceux formés d'élèves de 4 et 5 ans.



Ressources additionnelles à demi-temps pour les groupes ordinaires du préscolaire 5 ans



Contexte

Contrairement aux classes ordinaires de la maternelle 4 ans, celles de la maternelle 5 ans ne bénéficiaient pas d'une telle mesure. Un premier pas est franchi dans l'Entente nationale 2023-2028, de sorte que certaines de ces classes y auront droit.

Le centre de services répartit, après consultation du syndicat (modalités de consultation selon le chapitre 4-0.00 de l'Entente locale), les ressources additionnelles à demi-temps dans les groupes ordinaires du préscolaire 5 ans en débutant par les groupes* ayant le nombre d'élèves le plus élevé en tenant compte des règles de formation des groupes, et ce, à l'intérieur des ressources allouées et disponibles en vertu de la présente annexe.

***La répartition de ces ressources se fait en débutant par les groupes dont le dépassement d'élèves est le plus élevé par rapport aux maxima, puis à ceux dont le nombre correspond aux maxima d'élèves, pour ensuite prioriser ceux ayant un élève de moins que les maxima et ainsi de suite, jusqu'à l'épuisement des sommes.**

Contenu

Annexe 69

Aucune autre utilisation possible des sommes.

Le texte ne précise pas le type de ressource ni le nombre exact d'heures à attribuer (même esprit que la maternelle 4 ans).

Les groupes d'adaptation scolaire ne sont pas admissibles.



Aide à la classe au préscolaire 5 ans et au primaire



Contexte

Les équipes de négociation de la FSE-CSQ et de la FPSS-CSQ se sont tenues informées des avancements respectifs dans leur processus de négociation. Aux fins de la présente fiche explicative, nous nous en tiendrons uniquement à l'annexe de l'entente des enseignantes et enseignants.

Contenu

Annexe 71

Texte de la convention

1) À compter de l'année scolaire 2024-2025, le Ministère alloue l'équivalent de 4 000 ressources à temps complet (ETC) au préscolaire 5 ans et au primaire pour l'ensemble des centres de services et commissions scolaires, appelées à faire de l'aide à la classe.

2) La répartition du nombre d'ETC entre les centres de services, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires, s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

3) Le déploiement de ces ressources au préscolaire 5 ans et au primaire prévu à la présente annexe a pour objectifs, notamment :

- de favoriser la réussite éducative des élèves;
- de faciliter l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants en début de carrière.

Commentaires

Conformément à la nature du travail effectué, de même qu'à l'appellation utilisée lors du projet pilote, cette ressource apporte son aide « à la classe ». La partie patronale a d'ailleurs tenté d'écrire « en classe », ce qui aurait restreint son aide « aux 4 murs » de la classe, alors que dans les faits, certaines tâches pourraient être exécutées en dehors de la classe (photocopier/plastifier des documents, ranger du matériel didactique, etc.).



Texte de la convention

4) Le centre de services détermine la répartition entre les écoles de ces ressources en apportant une attention particulière aux classes à défis particuliers et aux enseignantes et enseignants en insertion professionnelle.

Cette répartition s'effectue à la suite d'une consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau du centre de services déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

5) La présente annexe s'applique également à l'enseignante ou l'enseignant spécialiste.

6) Le nombre d'heures allouées pour chaque classe y ayant accès est de 10 à 15 heures par semaine, sauf exception.

7) Les services dispensés par ces ressources ne peuvent se substituer aux services de soutien et professionnel. Le centre de services n'est pas tenu d'allouer une ressource conformément à la présente annexe au préscolaire 5 ans à un groupe auquel est affectée une ressource additionnelle à demi-temps suivant l'application de l'annexe 69.

Commentaires

À défaut d'une définition déjà convenue de ces deux concepts par les parties locales, celles-ci doivent à tout le moins en avoir une vision commune aux fins de la consultation prévue à l'alinéa suivant.

Porter une attention particulière n'est pas une obligation de résultat, mais ces notions doivent plutôt faire partie des réflexions.

Il est très important que cette consultation ne passe pas par le comité EHDAA, car cela pourrait créer de la confusion, puisque l'aide à la classe n'est pas liée aux élèves HDAA ni aux services auxquels ils ont droit.

Par ailleurs, les groupes d'adaptation scolaire ont aussi droit à cette mesure.

L'intention des parties lors de la négociation était de s'assurer que toute heure résiduelle après distribution des blocs de 10 à 15 heures soit utilisée. À titre de rappel, cette norme de 10 à 15 heures provient d'enquêtes menées auprès d'enseignants ayant participé au projet pilote.

L'aide à la classe ne peut pas être la réponse à une demande de services de soutien ou professionnels pour un élève à risque ou HDAA.

L'expression « n'est pas tenu » indique que le CSS peut allouer une aide à la classe au groupe préscolaire bénéficiant déjà d'une ressource à demi-temps, sans toutefois en avoir l'obligation.



Compensation pour les autres tâches professionnelles en sus au secteur des jeunes



Contexte

Cette nouveauté dans l'Entente nationale est le résultat de la négociation d'une demande patronale qui, initialement, donnait un pouvoir d'assignation à la guise des directions d'école. Le produit final est très loin de l'intention initiale : les enseignantes et enseignants doivent être d'accord, sans quoi la direction n'est pas en mesure d'assigner unilatéralement dans le cadre de cette annexe.

Contenu

Les ATP **doivent être** soit :

- Volontaires et préalablement autorisées (initiative de l'enseignant)

OU

- Volontaires et être expressément confiées par la direction (initiative de la direction)

On peut penser à des tâches comme de la formation, de la concertation, etc. On parle de **tâches** qui ne sont **pas en présence d'élèves**, soit des ATP (ancien TC). Ce qui vient exclure automatiquement le tutorat.



Annexe 72

COMPENSATION POUR LES AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES EN SUS AU SECTEUR DES JEUNES

Texte de la convention	Commentaires
<p>1) Le Ministère alloue une enveloppe fermée de 15 M\$ répartie entre les centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires anglophones, et ce, pour les années scolaires suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- 2024-2025 : 15 M\$- 2025-2026 : 15 M\$- 2026-2027 : 15 M\$- 2027-2028 : 15 M\$ <p>La répartition des sommes entre les centres de services et les commissions scolaires anglophones s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.</p>	<p>Ne s'applique pas à l'EDA et à la FP.</p>
<p>2) Les sommes allouées visent l'octroi d'une compensation monétaire sur la base des taux fixés aux paragraphes A) et B) ci-après, et ce, pour d'autres tâches professionnelles en sus de la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant, notamment pour participer à des activités de formation, favoriser du temps de concertation avec d'autres intervenantes ou intervenants, etc.</p> <p>Les heures allouées à une enseignante ou un enseignant en application de la présente annexe, qu'elle ou il assume sur une base volontaire, doivent lui être expressément confiées ou préalablement autorisées par la direction de l'école.</p>	<p>La liste n'est pas exhaustive. Le volontariat est une notion centrale.</p> <p>Expressément confiées = Initiative de la direction. Préalablement autorisées = Initiative de l'enseignant.</p> <p>Vise donc autant le personnel enseignant à temps plein qu'à temps partiel.</p>



A) Pour l'enseignante ou l'enseignant qui assume une tâche à 100 %, compensation par heure, ajustée au prorata de la durée autorisée.

Échelon	À compter de l'entrée en vigueur de l'entente	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	38,02 \$	39,01 \$	39,99 \$	41,39 \$
2	40,56 \$	41,62 \$	42,66 \$	44,15 \$
3	44,36 \$	45,52 \$	46,65 \$	48,29 \$
4	46,11 \$	47,31 \$	48,50 \$	50,19 \$
5	47,93 \$	49,18 \$	50,41 \$	52,17 \$
6	49,82 \$	51,12 \$	52,40 \$	54,23 \$
7	51,79 \$	53,13 \$	54,46 \$	56,37 \$
8	53,83 \$	55,23 \$	56,61 \$	58,59 \$
9	55,95 \$	57,41 \$	58,84 \$	60,90 \$
10	58,16 \$	59,67 \$	61,16 \$	63,30 \$
11	59,43 \$	60,97 \$	62,50 \$	64,68 \$
12	61,95 \$	63,56 \$	65,15 \$	67,43 \$
13	64,59 \$	66,27 \$	67,92 \$	70,30 \$
14	67,33 \$	69,08 \$	70,81 \$	73,29 \$
15	70,19 \$	72,02 \$	73,82 \$	76,40 \$
16	74,07 \$	76,00 \$	77,90 \$	80,63 \$

B) Pour l'enseignante ou l'enseignant non visé par le paragraphe A), compensation par heure, ajustée au prorata de la durée autorisée :

Échelon	À compter de l'entrée en vigueur de l'entente	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	28,59 \$	29,33 \$	30,07 \$	31,12 \$
2	30,50 \$	31,29 \$	32,07 \$	33,20 \$
3	33,36 \$	34,22 \$	35,08 \$	36,31 \$
4	34,67 \$	35,57 \$	36,46 \$	37,74 \$
5	36,04 \$	36,98 \$	37,90 \$	39,23 \$
6	37,46 \$	38,43 \$	39,40 \$	40,77 \$
7	38,94 \$	39,95 \$	40,95 \$	42,38 \$
8	40,47 \$	41,53 \$	42,56 \$	44,05 \$
9	42,07 \$	43,16 \$	44,24 \$	45,79 \$
10	43,73 \$	44,87 \$	45,99 \$	47,60 \$
11	44,68 \$	45,84 \$	46,99 \$	48,63 \$
12	46,58 \$	47,79 \$	48,99 \$	50,70 \$
13	48,56 \$	49,82 \$	51,07 \$	52,86 \$
14	50,62 \$	51,94 \$	53,24 \$	55,10 \$
15	52,77 \$	54,15 \$	55,50 \$	57,44 \$
16	55,69 \$	57,14 \$	58,57 \$	60,62 \$

Ce taux est rehaussé de 33 % par rapport à celui du paragraphe B).

La durée doit être autorisée par la direction.

Visé donc le personnel enseignant à temps plein et à temps partiel à moins de 100 % de tâche.

La durée doit être autorisée par la direction.



Texte de la convention

Même si ces taux ne sont payés que lorsque des heures d'autres tâches professionnelles sont assignées conformément à la présente annexe, ils **comprennent le paiement des vacances et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou de l'enseignant régulier.**

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année suivante.

Commentaires



Mesure temporaire pour la prise en charge de groupes additionnels au secteur des jeunes



Contexte

Il s'agit ici d'une demande patronale à laquelle la FSE-CSQ a fait droit. La partie syndicale a tenté par tous les moyens de rendre plus attrayante cette mesure, car il faut savoir que dans sa première mouture, cette mesure n'avait rien pour intéresser le personnel enseignant à s'en prévaloir.

Contenu

Annexe 73

Texte de la convention

Pour atténuer les effets des enjeux de main-d'œuvre, à compter de l'année scolaire 2024-2025, les parties conviennent de mettre en place, une mesure temporaire permettant la prise en charge par une enseignante ou un enseignant d'un ou plusieurs groupes d'élèves additionnels en sus d'une tâche à 100 %.

Commentaires

Ne s'applique pas à l'EDA et à la FP. Inspiré des ententes Rareté.

Possible de partager des périodes (ex.: au secondaire, deux enseignants d'anglais se partagent six périodes d'un même groupe).

Partie 1 Modalités de la mesure temporaire

1) La mesure temporaire vise à permettre au centre de services d'offrir à une enseignante ou un enseignant travaillant à 100 % la possibilité de prendre en charge un ou plusieurs groupes d'élèves additionnels pour une durée de 3 mois ou plus.

Commentaires

Au moment de la prise en charge, l'enseignant doit avoir une tâche à 100 % (pas nécessairement annuellement)

Ex. : un enseignant est sans contrat de septembre à décembre, il obtient un contrat à 100 % de janvier à juin, puis il se porte volontaire pour prendre un groupe additionnel de mars à juin).

Durée minimale de 3 mois pour bénéficier des modalités de cette annexe.

Aucune conséquence n'est prévue advenant l'interruption de la période de 3 mois (ex. : invalidité, démission, embauche d'un enseignant par le CSS tel que convenu initialement, etc.).

Partie 1 Modalités de la mesure temporaire

2) L'octroi de cette prise en charge s'effectue après avoir respecté la clause 5-1.14.

3) Cette prise en charge s'effectue sur une base volontaire et doit faire l'objet d'une entente entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant visé, notamment pour convenir de la durée de cette prise en charge, en tenant compte du principe de stabilité.

4) Les parties conviennent que la prise en charge peut nécessiter des aménagements ou des dépassements au niveau de la tâche. À titre indicatif, une telle prise en charge peut avoir pour effet d'excéder l'amplitude hebdomadaire prévue au paragraphe D) de la clause 8-5.02.

5) La tâche additionnelle découlant de la prise en charge comprend les heures associées aux autres tâches professionnelles liées à cette prise en charge, au prorata d'une tâche éducative à 100 %.

6) Aux fins d'application des paragraphes A) et B) de la clause 8-6.03, les heures découlant de cette prise en charge sont exclues du calcul du temps moyen.

7) La **compensation monétaire**¹⁷ associée à cette prise en charge tient compte des éléments pouvant découler de l'application du paragraphe 4) et correspond au pourcentage de la tâche éducative réellement travaillée en sus du 100 %, rehaussé de 33 % et multiplié par le traitement annuel de l'enseignante ou l'enseignant. Cette compensation monétaire est versée sur chaque paie à compter de sa prise en charge et pour sa durée.

Commentaires

Il s'agit d'une **mesure de dernier recours** advenant qu'il soit impossible de trouver une personne enseignante pour un groupe; doit se faire après toutes les mécaniques d'affectation et de mutation, incluant la mécanique de la liste de priorité d'emploi.

Le **volontariat** est primordial.

Un **échange** entre la personne enseignante et la direction est **nécessaire** pour **établir** les **diverses balises** liées à la **tâche** et à son **aménagement**. À défaut d'être d'accord avec ce qui est proposé, l'enseignant peut refuser.

La **liste** n'est **pas exhaustive**. Les aménagements, le cas échéant, doivent faire partie des échanges préalablement mentionnés au paragraphe 3).

Il est **possible** que la prise en charge génère des heures d'ATP supplémentaires (ex. : rencontre cycle supplémentaire), cela devrait faire l'objet de l'entente préalable avec la direction.

Impossible de réclamer des compensations pour un dépassement des autres tâches professionnelles liées à cette prise en charge.

On calcule la rémunération en multipliant le nombre d'heures de tâche éducative par rapport à la tâche éducative d'une personne enseignante à temps plein (23 h au primaire et 20 h au secondaire) par le salaire annuel, et on y applique un rehaussement de 33 %.

Notez que le nombre initial de périodes confiées à l'enseignant n'a aucune incidence aux fins de repère sur ce qui constitue une tâche à 100 %.

¹⁷ La compensation monétaire **ne fait pas partie du traitement**.



Partie 1 Modalités de la mesure temporaire

8) L'enseignante ou l'enseignant est considéré à 100 % et ne bénéficie d'aucun avantage ou droit supplémentaire en lien avec cette prise en charge.

Le paiement de la compensation monétaire prévue au paragraphe G) de la clause 8-8.01 s'applique, le cas échéant.

9) La présente mesure temporaire **se termine au plus tard à la fin de l'année scolaire 2027-2028.**

Commentaires

À titre d'exemples : nombre de jours de congé de maladie, calcul de l'indemnité en cas d'invalidité, prestation du RREGOP, droits parentaux, etc., ne sont pas bonifiés par cette prise en charge.

Advenant que **le groupe soit en dépassement**, la personne enseignante bénéficie de la **compensation** (annexe 18).

Partie 2 Comité de suivi

10) Au plus tard le 30 septembre de l'année scolaire qui suit la mise en place de la présente annexe ou à une autre date convenue entre les parties, le Ministère et la Fédération d'une part, et la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) d'autre part, forment un comité portant sur la présente mesure temporaire.

11) Ce comité est composé de 2 représentantes ou représentants du Comité patronal (dont une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de la Fédération) et de 2 représentantes ou représentants de la FSE-CSQ.

12) Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources afin de contribuer aux discussions et d'apporter un éclairage additionnel aux échanges entre les parties.

13) Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe le calendrier de ses rencontres.

14) Le comité a pour mandat d'analyser et de dresser un bilan de l'application de cette mesure temporaire, y compris ses retombées.

15) Au plus tard le 30 juin 2027, le comité fait état de la situation au Comité national de concertation (CNC) et, le cas échéant, émet des recommandations.



Enseignantes et enseignants à taux horaire



Contexte

L'objectif des parties patronale que syndicale était de rendre plus simple et équitable la rémunération octroyée aux personnes enseignantes à taux horaire.

Nouveauté

Les modifications apportées aux clauses 11-2.02 (EDA) et 13-2.02 (FP) de l'Entente nationale 2023-2028 prévoit d'importants changements affectant la rémunération versée aux personnes enseignantes à taux horaires.

Clauses applicables

Puisque les clauses 11-2.02 et 13-2.02 sont très similaires, elles seront traitées comme une seule clause, et certaines précisions seront apportées au besoin.

A) L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après :

	À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
Non légalement qualifié	72,85 \$	74,74 \$	76,61 \$	79,29 \$
Légalement qualifié	78,71 \$	80,75 \$	82,77 \$	85,67 \$

B) Cette rémunération correspond à une période assignée de 60 minutes d'enseignement et est ajustée au prorata de la durée.



À retenir

- Au **paragraphe A)** des clauses 11-2.02 et 13-2.02 sont affichés les nouveaux taux pour les personnes à taux horaire depuis le début de l'année scolaire 2024-2025, et ils tiennent compte de la majoration des échelles salariales négociées.
- Le taux pour les personnes enseignantes à taux horaire non légalement qualifiées représente 1/1000 du 8^e échelon, alors que le taux pour les personnes enseignantes légalement qualifiées correspond à 1/1000 du 10^e échelon. Ces liens ont été établis à ces échelons spécifiques afin de réduire le plus possible les répercussions financières découlant du retrait du diviseur 50. Les échelons 8 et 10 ont aussi été augmentés de manière importante, notamment dans cet objectif.

- Comme le mentionne le **paragraphe B)**, cette rémunération correspond à une période assignée de 60 minutes d'enseignement et doit être ajustée au prorata de la durée. Plus aucun diviseur n'y apparaît.

C) La rémunération prévue aux paragraphes A) et B) comprend le paiement des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

La rémunération prévue aux paragraphes A) et B), versée lorsque du travail est assigné, inclut tout ce qui en découle.¹

Exceptionnellement, la surveillance de l'accueil et des déplacements est rémunérée lorsque l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire ne détient aucun contrat d'engagement, à titre d'enseignante ou d'enseignant, de manière concurrente.

*(***Uniquement pour le secteur de la formation professionnelle)*



À retenir

- Le premier alinéa reprend globalement ce qui était prévu à l'Entente nationale 2020-2023. Il faut donc noter que malgré la modification du taux horaire, le paiement des 4 et 6 % d'indemnité de vacances prévue à la LNT, selon le cas, est toujours obligatoire.
- Le deuxième alinéa constitue une importante précision découlant de l'Entente nationale 2023-2028. Suivant une demande patronale à cet effet, il a été ajouté que la rémunération inclut tout ce qui en découle. Pour la partie syndicale, outre certaines nouveautés, cette notion reflète globalement ce qui se faisait déjà dans les milieux.
- Les éléments de la **note de page 1** viennent préciser des exemples de tâches inhérentes qui découlent de la rémunération du taux horaire, soit :

La préparation et la correction liées à la période

On parle de tâche raisonnable découlant de la période. À noter que cet élément ne permet pas au CSS de demander d'effectuer des tâches excédentaires sans que celles-ci soient rémunérées. À titre d'exemple, une participation à la rédaction ou à la refonte d'un programme doit être traitée distinctement et nécessite que des heures soient rémunérées pour le faire..

L'ouverture du local

À titre d'exemple, la récupération des clés au secrétariat.

Le temps d'attente, incluant le temps de pause ou de récréation et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue

Cet ajout reconnaît que ces moments sont réputés inclus dans le taux horaire.

¹ **Tâches inhérentes comme la surveillance de l'accueil et des déplacements, la préparation et la correction liées à la période, l'ouverture du local, le temps d'attente, incluant notamment le temps de pause des élèves, entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.**

La surveillance des accueils et déplacements (seulement pour le secteur de la formation professionnelle)

Bien que cet élément apparaisse à cette note comme faisant partie des tâches inhérentes et donc inclus à la rémunération du taux horaire, il ne l'est pas considérant l'exception prévue au 3^e alinéa du paragraphe C) de la clause 13-2.02. C'est la réticence de la partie patronale à retirer cet élément de l'énumération qui est à l'origine du maintien de cet exemple dans la liste, et ce, malgré l'exception prévue dans le même paragraphe qui vient en annuler la mention.

En effet, le troisième alinéa (seulement en FP) vient préciser une exception quant au principe général voulant que le temps de surveillance des accueils et déplacements doit être rémunéré lorsque la personne à taux horaire qui effectue cette surveillance ne détient aucun autre contrat d'engagement à titre d'enseignant, de manière concurrente. Les minutes pour cette surveillance d'accueil et déplacement seront donc ajoutées au total de minutes à taux horaire effectuées et payées conformément au taux prévu au paragraphe A).

D) Cependant, lorsque le centre de services accorde un contrat à temps partiel dans le cadre du paragraphe b) de la clause 13-7.08 (lire 11-7.08 à l'EDA), le centre de services paie, à l'enseignante ou l'enseignant qui a dispensé ces heures d'enseignement,¹ le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel, selon le cas. Ce traitement qu'elle ou il recevrait est basé sur son échelle de traitement telle qu'elle est établie par le centre de services au début de l'année ou, le cas échéant, au milieu (à la 101^e journée) de l'année de travail en cours et son échelon d'expérience acquis à la 1^{re} journée ouvrable de l'année de travail en cours, et est payé à raison de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail ainsi effectué.² Dans ce cas, ce traitement compte à partir de la 1^{re} journée d'enseignement et cette enseignante ou cet enseignant doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement.

Pour ces heures d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire n'a droit à aucun autre avantage sauf ceux prévus par le présent article et elle ou il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par le centre de services.

1 La rétroactivité salariale s'applique uniquement aux heures visées à la clause 13 7.09 (lire 11-7.09 à l'EDA).

2 Le résultat de cette rétroactivité ne peut entraîner une récupération salariale auprès de l'enseignante ou l'enseignant.





À retenir

- Il s'agit d'une nouveauté pour les secteurs de l'EDA et de la FP qui est inspirée de la clause 6-7.03 D) du secteur des jeunes permettant un paiement à l'échelle rétroactif après un certain nombre de jours de remplacement.
- Le paragraphe D) s'applique lorsque le CSS accorde un contrat à temps partiel à un enseignant à taux horaire dans le cadre des clauses :
 - ✓ 11-7.08 b) (EDA) : 200 heures faites, lorsque 25 heures ou plus sont préalablement déterminées;
 - ✓ 13-7.08 b) (FP) : 144 heures, lorsque 25 heures ou plus sont préalablement déterminées.
- Lors d'une telle situation, le CSS devra rémunérer rétroactivement les 200 heures ou 144 heures faites, selon le cas, à raison de 1/200 par jour de travail. La note de bas a pour effet d'empêcher un CSS de procéder à une récupération salariale auprès de l'enseignant visé dans le cas où des sommes supérieures auraient été gagnées (ex. : si la personne enseignante se situe dans l'échelle de traitement sous le 10^e échelon).
- Il est important de se rappeler la prémisse de base voulant que pour obtenir un contrat, la personne enseignante doit être légalement qualifiée ou détenir une tolérance d'engagement. Cette prémisse s'applique dans le cadre de ces nouvelles dispositions. Donc, le personnel enseignant NLQ, sans tolérance d'engagement, n'a pas accès à ce réajustement salarial, puisqu'il n'a pas plus accès au contrat à temps partiel. Il demeure à taux horaire (en application de l'annexe 45 de l'Entente nationale).
- Pour les enseignants déjà sous contrat à temps partiel, les heures supplémentaires doivent être ajoutées au contrat et payées en fonction de la tâche éducative (1/800 à l'EDA et 1/720 à la FP) (voir les clauses 11-7.08 al. 2 et 13-7.08 al. 2 sous réserve des 12 premières heures de remplacement (voir la note de bas de page 1)).



Rémunération de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, à la leçon et suppléante ou suppléant occasionnel



Contexte

Une analyse complète des différents modes de paiement établis dans l'Entente nationale 2020-2023 a été effectuée, puis les parties syndicale et patronale ont convenu d'uniformiser ces modes vers le paiement unique de base à 1/1000 en y ajoutant, dans certaines circonstances, une bonification de 33 %.

Nouveautés pour le personnel enseignant à temps partiel

Rappelons que l'échelle de traitement annuel s'applique aux enseignantes et enseignants sous contrat à temps partiel (voir la [fiche numéro 5](#)). Il est à noter que la personne enseignante à temps partiel aura toujours droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de tâche éducative qu'elle assume par rapport à la tâche éducative d'un enseignant à temps plein.

L'Entente nationale 2023-2028 prévoit toutefois plusieurs modifications affectant le paiement des heures additionnelles de tâche éducative faites en sus du contrat à temps partiel détenu par la personne enseignante :

Clause 6-7.01 al.2

Si, pour des raisons particulières, une enseignante ou un enseignant à temps partiel effectue, à la demande de la direction, des heures additionnelles de tâche éducative en sus de celle prévue, le paragraphe C) de la clause 8-6.02 s'applique lorsque ces heures sont effectuées.



À retenir

- Ces modalités de paiement sont décrites en détail à la [fiche 11](#) « Tâche éducative en sus ». Il est important de mentionner qu'un ajout d'heures de tâche éducative important, voire récurrent, ne découlant pas de « raisons particulières », doit être traité comme un ajout au contrat initial de la personne enseignante à temps partiel (ex. : ajout d'une période de récupération par cycle à sa tâche). En cas de doute, nous vous invitons à nous contacter afin de nous permettre d'analyser votre situation.
- Le libellé de cette clause accorde la possibilité à l'enseignant visé par une telle demande de la refuser. Il faut garder en tête que le personnel enseignant à temps partiel ne peut être contraint d'effectuer du travail à un moment où il n'est aucunement en lien de subordination avec le CSS.



L'Entente nationale 2023-2028 prévoit également des modifications affectant le paiement des périodes de suppléances. Il s'agit d'un ajout, inspiré par le mode de rémunération du personnel enseignant à temps plein, qui vient préciser de quelle manière est rémunéré le personnel enseignant à temps partiel qui effectue de la suppléance occasionnelle en plus de sa tâche éducative :

Clause 6-7.01 al.2

La rémunération pour la suppléance effectuée en plus de sa tâche éducative par une enseignante ou un enseignant à temps partiel est établi selon la clause 6-8.02.



À retenir

- Ces modalités de paiement sont décrites en détail à la [fiche 7](#) « Suppléance en sus de la tâche éducative ». Cette disposition s'applique, que la suppléance soit volontaire ou assignée.

Nouveautés pour le personnel enseignant à la leçon

Les modalités de paiement entourant la rétribution des minutes d'enseignement du personnel enseignant détenteur d'un contrat à la leçon sont demeuré inchangé. Toutefois, les taux horaires ont été majoré à la hausse :

Clause 6-7.02 B)

L'enseignante ou l'enseignant à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après :

Période concernées	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	64,95 \$	72,10 \$	78,04 \$	85,10 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	71,06 \$	78,42 \$	83,19 \$	90,72 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	72,91 \$	80,46 \$	85,35 \$	93,08 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	74,73 \$	82,47 \$	87,48 \$	95,41 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027	77,35 \$	85,36 \$	90,54 \$	98,75 \$



À NOTER

- La personne enseignante détentrice d'un contrat à la leçon qui choisit d'effectuer en parallèle des périodes de suppléance occasionnelle sera rémunéré en vertu des dispositions applicables aux personnes suppléantes occasionnelles (clause 6-7.03).

Nouveautés pour les suppléantes et suppléants occasionnel

L'Entente nationale 2023-2028 prévoit des modifications majeures affectant le paiement des périodes de suppléances occasionnelles. Nous pouvons, sans se tromper, parler d'une refonte complète de ce mode de rémunération.

Clause 6-7.03 A)

La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré **sur la base des taux fixés ci-après** :

	À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
Non légalement qualifié	51,46 \$	52,79 \$	54,11 \$	56,01 \$
Légalement qualifié	60,04 \$	61,60 \$	63,14 \$	65,35 \$

Cette rémunération correspond à une période de suppléance assignée de 60 minutes et est ajustée au prorata de la durée de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant remplacé.

Les taux prévus au présent paragraphe comprennent le paiement des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.



À retenir

- Le taux pour les personnes suppléantes non légalement qualifiées représente 1/1000 du premier échelon, alors que celui pour les personnes suppléantes légalement qualifiées correspond à 1/1000 du troisième échelon. Ces taux ne s'appliquent pas aux personnes détenant un contrat à temps partiel ou à temps plein.
- Cette rémunération correspond à une période de 60 minutes et doit être ajustée au prorata de la durée de la tâche éducative de l'enseignant remplacé. Il faut comprendre ici qu'il n'est plus question d'un maximum de minutes de suppléance dans une journée. Il est donc possible, quoique moins fréquent, qu'une journée de suppléance soit d'une durée de plus de 300 minutes (ex. : 5 périodes de suppléance de 60 minutes, en plus d'une période de 20 minutes de surveillance lors d'une récréation).
- Il n'y a plus de diviseur aux fins du calcul de la rémunération de la suppléance. Ainsi, que la période dure 45 ou 75 minutes, il ne s'agit que de faire une proportion à partir du taux pour 60 minutes selon la durée du remplacement.
- Il faut également noter que le paiement de l'indemnité de vacances de 4 % ou 6 % prévue à la LNT doit toujours être ajouté aux personnes suppléantes payées en application de ce taux.



Clause 6-7.03 B)

La rémunération prévue au paragraphe A), versée lorsque du travail est assigné, inclut tout ce qui en découle.¹

Exceptionnellement, la surveillance de l'accueil et des déplacements est rémunérée lorsque la suppléante ou le suppléant occasionnel ne détient aucun contrat d'engagement, à titre d'enseignante ou d'enseignant, de manière concurrente.



À retenir

- Le premier alinéa de cette clause constitue une importante précision découlant de l'Entente nationale 2023-2028 suivant une demande patronale à cet effet. Il a été ajouté que la rémunération inclut tout ce qui en découle. Pour la partie syndicale, outre certaines nouveautés, cette notion reflète globalement ce qui se faisait déjà dans les milieux.
- Les éléments de la **note de bas de page 1** viennent préciser des exemples de tâches inhérentes qui découlent d'une suppléance, soit :

La préparation et la correction liées à la période de suppléance

L'effet recherché par la partie patronale est d'empêcher un suppléant de réclamer un paiement additionnel pour avoir préparé, de sa propre initiative, du matériel utile à la période de suppléance. Quant à la correction, cela implique qu'un suppléant pourrait avoir à faire de la correction à l'intérieur d'une période de suppléance, par exemple d'une dictée.

L'ouverture du local

À titre d'exemple, la récupération des clés au secrétariat.

Le temps d'attente, incluant le temps de pause ou de récréation des élèves, entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue

Cet ajout reconnaît que ces moments sont réputés inclus dans le taux de suppléance. Il est à noter que les personnes suppléantes occasionnelles qui sont assignées à de la tâche éducative durant ces périodes d'attente (surveillance de récréation par exemple) doivent être payées selon le nombre de minutes effectuées.

La surveillance des accueils et déplacements de l'enseignante ou l'enseignant remplacé

Bien que cet élément apparaisse à cette note comme faisant partie des tâches inhérentes et donc incluses à la rémunération de la suppléance, il ne l'est pas considérant l'exception prévue au 2^e alinéa du paragraphe B) de la clause 6-7.03. C'est la réticence de la partie patronale à retirer cet élément de l'énumération qui est à l'origine du maintien de cet exemple dans la liste, et ce, malgré l'exception prévue dans le même paragraphe qui vient en annuler la mention.

- Le second alinéa de cette clause vient préciser une exception quant au principe général, soit que le temps de surveillance des accueils et déplacements doit être rémunéré lorsque la personne suppléante qui effectue cette surveillance ne détient aucun autre contrat d'engagement à titre d'enseignant, de manière concurrente. Il est important de noter qu'on parle d'un contrat d'enseignant, donc, un autre employé du CSS devrait se faire payer cette surveillance même s'il détient un contrat dans son corps d'emploi. Les minutes pour cette surveillance d'accueil et de déplacement seront donc ajoutées au total des minutes de suppléance effectuées et payées conformément au taux prévu au paragraphe A).

¹ Tâches inhérentes comme la surveillance de l'accueil et des déplacements de l'enseignante ou l'enseignant remplacé, le cas échéant, la préparation et la correction liées à la période de suppléance, l'ouverture du local, le temps d'attente, incluant notamment le temps de pause ou de récréation des élèves, entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.

