

ENTENTE INTERVENUE

**LA PRÉSENTE ENTENTE A POUR OBJET D'AMENDER
L'ENTENTE NATIONALE E6 2020-2023**

ENTRE

D'UNE PART,

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)**

ET

D'AUTRE PART,

**LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)
POUR LE COMPTE DES SYNDICATS D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS
QU'ELLE REPRÉSENTE**

**Objet : Partie I : Modifications aux clauses de l'Entente nationale E6 2020-2023 :
11-7.05, 11-7.06, 11-7.14, 11-7.15, 13-7.06, 13-7.15, 13-7.42 et à
l'Annexe XLIV**

Partie II : Ajout de l'Annexe XL A

Partie III : Entrée en vigueur de la présente entente

CONSIDÉRANT l'Entente nationale E6 2020-2023 (ci-après appelée « Entente ») intervenue entre les parties le 29 septembre 2021;

CONSIDÉRANT l'Annexe XL de l'Entente intitulée *Comité national sur l'introduction d'un mécanisme (régulateur) relatif à l'octroi de contrats à temps plein aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle* (ci-après appelé « Comité national »);

CONSIDÉRANT qu'à la suite de leurs travaux au Comité national formé en vertu de l'Annexe XL, les représentants des parties ont recommandé, conjointement, d'apporter à l'Entente les modifications prévues à la présente;

CONSIDÉRANT la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2);

CONSIDÉRANT que les parties désirent convenir de nouvelles dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

PARTIE I : MODIFICATIONS AUX CLAUSES SUIVANTES DE L'ENTENTE NATIONALE E6 2020-2023 ET À L'ANNEXE XLIV

1) La clause 11-7.05 est modifiée comme suit :

11-7.05

La clause 5-1.04 s'applique.

Un contrat à temps partiel peut prévoir qu'une enseignante ou un enseignant travaille à plein temps une année scolaire complète.

2) La clause 11-7.06 est remplacée par la suivante :

11-7.06 Mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein

A) À compter de l'année scolaire 2023-2024 et pour chaque année scolaire par la suite, le centre de services doit se livrer à l'exercice suivant :

- 1) il détermine le nombre total d'enseignantes et d'enseignants réguliers au 30 juin de l'année scolaire précédente;
- 2) il détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps partiel qui ont obtenu un contrat à temps partiel et ont travaillé à plein temps pour l'année scolaire complète, et cela, pour chacune des 3 années antérieures à l'année scolaire visée, c'est-à-dire celle pour laquelle l'exercice est fait;



- 3) il s'assure, en outre, qu'au 30 septembre de l'année scolaire visée, l'évaluation des besoins pour cette année scolaire requiert toujours l'engagement du nombre d'enseignantes et d'enseignants déterminé en vertu du sous-paragraphe 2) pour travailler à plein temps, pendant l'année scolaire complète;
 - 4) il fait la somme du nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers déterminé en vertu du sous-paragraphe 1) et des enseignantes et enseignants répondant aux critères des sous-paragraphe 2) et 3);
 - 5) il multiplie par 80 % la somme visée au sous-paragraphe 4);
 - 6) il soustrait du résultat obtenu, en application du sous-paragraphe 5), le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité ou non rengagés le 1^{er} juillet de l'année scolaire visée et qui le sont encore au 30 septembre de cette année;
 - 7) le résultat final obtenu, en application du sous-paragraphe 6), correspond au nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre pour l'année scolaire visée. Ce nombre minimal peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année scolaire à l'autre;
 - 8) si le résultat final n'est pas un nombre entier, on procède comme suit : si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte et si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.
- B) Il appartient au centre de services de déterminer dans quelle spécialité les contrats à temps plein sont octroyés, au plus tard le 1^{er} décembre de l'année visée, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet, et ce, après consultation du syndicat.
- C) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant visé est considéré comme ayant travaillé à plein temps une année scolaire complète, même si certaines heures d'enseignement ont été dispensées à taux horaire, et ce, dans la mesure où le nombre d'heures ainsi dispensées à taux horaire ne dépasse pas 25 % du total des heures d'enseignement dispensées dans l'année scolaire visée et dans la mesure où les heures dispensées à temps partiel sont en continuité de l'enseignement que l'enseignante ou l'enseignant a commencé à dispenser à taux horaire.
- D) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A), pour l'année scolaire 2023-2024, de façon exceptionnelle et en raison du fait que la pandémie (COVID-19) a sévi particulièrement au cours de l'année scolaire 2020-2021, si l'enseignante ou l'enseignant concerné n'a pu répondre au cours de cette année aux critères énoncés à ce sous-paragraphe 2), les heures d'enseignement dispensées pendant l'année scolaire 2019-2020, seront alors prises en compte à la place de celles dispensées pendant l'année scolaire 2020-2021.

D. S.

- E) Aux fins d'application des sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) et des paragraphes C) et D), les heures d'enseignement considérées sont celles auxquelles s'applique la clause 11-7.09 de l'Entente, à l'exclusion des heures d'enseignement dispensées en remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent et de celles dispensées dans les établissements pénitentiaires (Annexe XLIV).
- 3) Le paragraphe A) de la clause 11-7.14 est modifié en y ajoutant les sous-paragraphes suivants :
- 1) La clause 5-3.08 s'applique aux enseignantes et enseignants qui deviendront réguliers à la suite de l'application du mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein prévu à la clause 11-7.06 en remplaçant l'expression « 2 années complètes de service continu » qui y est prévue par l'expression « 5 années complètes de service continu ».
 - 2) Cependant, sous réserve du sous-paragraphe 4) suivant, une enseignante ou un enseignant devenu régulier à la suite de l'application du mécanisme régulateur acquiert sa permanence, tel qu'il est prévu à la clause 5-3.08 s'il y a, dans sa spécialité¹, un départ définitif d'une enseignante ou d'un enseignant régulier ayant acquis sa permanence, autre qu'une enseignante ou un enseignant en disponibilité.

Le départ définitif doit survenir après que l'enseignante ou l'enseignant visé ait terminé « au moins 2 années complètes de service continu » tel qu'il est mentionné à la clause 5-3.08, ou pendant qu'il réalise ces 2 années.
 - 3) Aux fins de l'application du sous-paragraphe 2), un même départ définitif ne peut être l'occasion d'acquérir la permanence pour plus d'une enseignante ou d'un enseignant.

S'il y a plusieurs enseignantes et enseignants concernés à l'occasion d'un seul départ définitif, la permanence est acquise à l'enseignante ou à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté.
 - 4) Le centre de services peut surseoir à l'acquisition de la permanence d'une enseignante ou d'un enseignant à l'occasion d'un départ définitif pour l'un ou l'autre ou plusieurs des motifs suivants :
 - a) il y a une ou un ou plusieurs enseignantes et enseignants en disponibilité ou en surplus d'affectation dans la spécialité visée;
 - b) il y a décroissance de la clientèle jugée significative par le centre de services dans la spécialité visée.
 - 5) Lorsque le centre de services décide ainsi de surseoir à l'acquisition de la permanence en vertu du sous-paragraphe 4), il doit, sur demande, en fournir les motifs au syndicat et à l'enseignante ou l'enseignant visé.

¹ Aux fins de ce sous-paragraphe, l'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une spécialité appartient à la spécialité dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement dans l'année scolaire du départ définitif.

Handwritten signature and initials in blue ink, located at the bottom right of the page.

- 6) Les sous-paragraphes 2), 3), 4) et 5) ne s'appliquent pas à l'enseignante ou à l'enseignant qui est devenu régulier à la suite de l'application du mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein et qui a terminé les 5 années complètes de service continu prévues au sous-paragraphe 1).
 - 7) Les années complètes de service continu faites avant son non-renouvellement par une enseignante ou un enseignant alors qu'elle ou il était en voie d'acquiescer sa permanence lui sont reconnues.
 - 8) Tant qu'une enseignante ou un enseignant n'a pas acquis sa permanence, elle ou il peut être non renouvelé conformément aux dispositions de l'Entente.
- 4) La clause 11-7.15 est modifiée comme suit :

11-7.15 Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité

A) L'article 5-4.00 s'applique.

B) Allocation de départ

- 1) Lors de chacune des 3 premières années de mise en disponibilité, avant le 1^{er} novembre, le centre de services peut proposer à une enseignante ou un enseignant en disponibilité une allocation de départ en vue de mettre fin à son emploi; cette allocation est d'un mois de traitement par année complète de contrat pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant a travaillé à plein temps au centre de services, avec un maximum de 6 mois.

Le traitement considéré pour chaque mois de traitement est le suivant :

- a) pour la première année de mise en disponibilité : 100 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité;
 - b) pour la deuxième année de mise en disponibilité : 90 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité;
 - c) pour la troisième année de mise en disponibilité : 75 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité.
- 2) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas tenu d'accepter la proposition d'allocation de départ pouvant être faite par le centre de services.
 - 3) La proposition d'une allocation de départ et l'octroi d'une telle allocation sont du ressort exclusif du centre de services.
 - 4) Malgré la clause 5-4.07, seule l'enseignante ou seul l'enseignant mis en disponibilité est visé au présent paragraphe.



- 5) La clause 13-7.06 sera abrogée à compter du 1^{er} juillet 2023 et alors remplacée par la suivante :

13-7.06 Mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein

- A) À compter de l'année scolaire 2023-2024 et pour chaque année scolaire par la suite, le centre de services doit se livrer à l'exercice suivant :
- 1) il détermine le nombre total d'enseignantes et d'enseignants réguliers au 30 juin de l'année scolaire précédente;
 - 2) il détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps partiel qui ont obtenu un contrat à temps partiel et ont travaillé à plein temps pour l'année scolaire complète, dans la même sous-spécialité, et cela, pour chacune des 3 années antérieures à l'année scolaire visée, c'est-à-dire celle pour laquelle l'exercice est fait;
 - 3) il s'assure, en outre, qu'au 30 septembre de l'année scolaire visée, l'évaluation des besoins pour cette année scolaire requiert toujours l'engagement du nombre d'enseignantes et d'enseignants déterminé en vertu du sous-paragraphe 2) pour travailler à plein temps, dans la même sous-spécialité, pendant l'année scolaire complète;
 - 4) il fait la somme du nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers déterminé en vertu du sous-paragraphe 1) et des enseignantes et enseignants répondant aux critères des sous-paragraphe 2) et 3);
 - 5) il multiplie par 75 % la somme visée au sous-paragraphe 4);
 - 6) il soustrait du résultat obtenu, en application du sous-paragraphe 5), le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité ou non rengagés le 1^{er} juillet de l'année scolaire visée et qui le sont encore au 30 septembre de cette année;
 - 7) le résultat final obtenu, en application du sous-paragraphe 6), correspond au nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre pour l'année scolaire visée. Ce nombre minimal peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année scolaire à l'autre;
 - 8) si le résultat final n'est pas un nombre entier, on procède comme suit : si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte et si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.
- B) Il appartient au centre de services de déterminer dans quelle sous-spécialité les contrats à temps plein sont octroyés, au plus tard le 1^{er} décembre de l'année visée, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet, et ce, après consultation du syndicat.



0.6

- C) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant visé est considéré comme ayant travaillé à plein temps une année scolaire complète, même si certaines heures d'enseignement ont été dispensées à taux horaire, et ce, dans la mesure où le nombre d'heures ainsi dispensées à taux horaire ne dépasse pas 20 % du total des heures d'enseignement dispensées dans l'année scolaire visée et dans la mesure où les heures dispensées à temps partiel sont en continuité de l'enseignement que l'enseignante ou l'enseignant a commencé à dispenser à taux horaire.
- D) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A), pour l'année scolaire 2023-2024, de façon exceptionnelle et en raison du fait que la pandémie (COVID-19) a sévi particulièrement au cours de l'année scolaire 2020-2021, si l'enseignante ou l'enseignant concerné n'a pu répondre au cours de cette année aux critères énoncés au sous-paragraphe 2), les heures d'enseignement dispensées pendant l'année scolaire 2019-2020, dans la même sous-spécialité, seront alors prises en compte à la place de celles dispensées pendant l'année scolaire 2020-2021.
- E) Aux fins d'application des sous-paragraphe 2) et 3) du paragraphe A) et des paragraphes C) et D), les heures d'enseignement considérées sont celles auxquelles s'applique la clause 13-7.09 de l'Entente, à l'exclusion des heures d'enseignement dispensées en remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent, de celles dispensées dans les établissements pénitentiaires et de celles dispensées dans le cadre d'une autorisation provisoire ou d'une autorisation de délocalisation (prêt de carte).
- 6) La clause 13-7.15 est remplacée par la suivante :

13-7.15

- A) La clause 5-3.08 s'applique; toutefois, cette clause s'applique aux enseignantes et aux enseignants qui deviendront réguliers à la suite de l'application du mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein prévu à la clause 13-7.06 en remplaçant l'expression « 2 années complètes de service continu » qui y est prévue par l'expression « 5 années complètes de service continu ».
- B) Cependant, sous réserve du paragraphe D) suivant, une enseignante ou un enseignant devenu régulier à la suite de l'application du mécanisme régulateur acquiert sa permanence tel qu'il est prévu à la clause 5-3.08 s'il y a, dans sa sous-spécialité¹, un départ définitif d'une enseignante ou d'un enseignant régulier ayant acquis sa permanence, autre qu'une enseignante ou un enseignant en disponibilité.

Le départ définitif doit survenir après que l'enseignante ou l'enseignant visé ait terminé « au moins 2 années complètes de service continu » tel qu'il est mentionné à la clause 5-3.08, ou pendant qu'il réalise ces 2 années.

¹ Aux fins du présent paragraphe, l'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une sous-spécialité appartient à la sous-spécialité dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement dans l'année scolaire du départ définitif.

EP J.B.

- C) Aux fins de l'application du paragraphe B), un même départ définitif ne peut être l'occasion d'acquérir la permanence pour plus d'une enseignante ou d'un enseignant.
- S'il y a plusieurs enseignantes et enseignants concernés à l'occasion d'un seul départ définitif, la permanence est acquise à l'enseignante ou à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté.
- D) Le centre de services peut surseoir à l'acquisition de la permanence d'une enseignante ou d'un enseignant à l'occasion d'un départ définitif pour l'un ou l'autre ou plusieurs des motifs suivants :
- 1) il y a une ou un ou plusieurs enseignantes et enseignants en disponibilité ou en surplus d'affectation dans la sous-spécialité visée;
 - 2) il y a décroissance de la clientèle jugée significative par le centre de services dans la sous-spécialité visée;
 - 3) le programme concerné par la sous-spécialité visée est en surplus ou en contingentement suivant les indications du Ministère ou d'un autre ministère du gouvernement.
- E) Lorsque le centre de services décide ainsi de surseoir à l'acquisition de la permanence en vertu du paragraphe D), il doit, sur demande, en fournir les motifs au syndicat et à l'enseignante ou l'enseignant visé.
- F) Les paragraphes B), C), D) et E) ne s'appliquent pas à l'enseignante ou l'enseignant qui est devenu régulier à la suite du mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein et qui a terminé les 5 années complètes de service continu prévues au paragraphe A).
- G) Les années complètes de service continu faites avant son non-renouvellement par une enseignante ou un enseignant alors qu'elle ou il était en voie d'acquérir sa permanence lui sont reconnues.
- H) Tant qu'une enseignante ou un enseignant n'a pas acquis sa permanence, elle ou il peut être non renouvelé conformément aux dispositions de l'Entente.
- 7) La clause 13-7.42 est modifiée comme suit :
- 13-7.42 Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité**
- A) La clause 5-4.00 s'applique.

0.6

B) Allocation de départ

- 1) Lors de chacune des 3 premières années de mise en disponibilité, avant le 1^{er} novembre, le centre de services peut proposer à une enseignante ou un enseignant en disponibilité une allocation de départ en vue de mettre fin à son emploi; cette allocation est d'un mois de traitement par année complète de contrat pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant a travaillé à plein temps au centre de services, avec un maximum de 6 mois.

Le traitement considéré pour chaque mois de traitement est le suivant :

- a) pour la première année de mise en disponibilité : 100 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité;
 - b) pour la deuxième année de mise en disponibilité : 90 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité;
 - c) pour la troisième année de mise en disponibilité : 75 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité.
- 2) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas tenu d'accepter la proposition d'allocation de départ pouvant être faite par le centre de services.
 - 3) La proposition d'une allocation de départ et l'octroi d'une telle allocation sont du ressort exclusif du centre de services.
 - 4) Malgré la clause 5-4.07, seule l'enseignante ou seul l'enseignant mis en disponibilité est visé au présent paragraphe.

C) Relocalisation au-delà du 50 km

L'enseignante ou l'enseignant visé au paragraphe B) de la clause 5-4.03 bénéficie, en plus des droits mentionnés à ce paragraphe B), d'une allocation de relocalisation équivalant à 25 % du traitement annuel qu'elle ou il recevait au moment de sa mise en disponibilité.

L'alinéa précédent ne s'applique pas dans le cas prévu au paragraphe B) de la clause 5-3.06.

- 8) L'Annexe XLIV est modifiée comme suit :

Le paragraphe 3 est remplacé par le suivant :

- 3- Les clauses 11-2.04 à 11-2.09, 11-7.04, 11-7.05 sauf le 2^e alinéa, 11-7.06, 11-7.07, 11-7.09 à 11-7.11, 11-7.14 sauf le paragraphe D), 11-7.15, 11-7.16, 11-7.28, le paragraphe C) de la clause 11-8.07, 11-8.08, le paragraphe A) de la clause 11-10.03, 11-10.04, 11-10.10 et 11-10.13 ne s'appliquent pas.



J. G.

PARTIE II : AJOUT DE L'ANNEXE XL A

L'Annexe XL A suivante est ajoutée :

ANNEXE XL A **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE SUIVI DE
L'IMPLANTATION DU MÉCANISME RÉGULATEUR RELATIF À
L'OCTROI DE CONTRATS À TEMPS PLEIN AUX SECTEURS DE
L'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Préambule

Attendu les modifications apportées à l'Entente nationale E6 2020-2023 (ci-après appelée « Entente ») à la suite des travaux et recommandations du Comité national formé en vertu de l'Annexe XL;

Attendu la volonté des parties d'accompagner les parties locales dans le cadre de l'application de ces modifications;

Attendu la volonté des parties d'éviter certains litiges concernant l'application du mécanisme régulateur instauré en vertu des modifications apportées à l'Entente;

Attendu la volonté des parties de faciliter, si nécessaire, l'interprétation et l'application des modifications apportées à l'Entente relatives à l'octroi de contrats à temps plein aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

En conséquence, afin de favoriser une implantation harmonieuse de ce mécanisme régulateur, les parties conviennent de ce qui suit :

Objectifs visés par l'implantation du mécanisme régulateur

- 1) Le mécanisme régulateur convenu entre les parties doit leur permettre de trouver un juste équilibre entre leurs besoins respectifs, sans pour autant nuire à la pérennité et à la qualité des services offerts dans les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.
- 2) La mise en œuvre du mécanisme régulateur tient compte, des 50 contrats à temps plein à l'éducation des adultes octroyés le 1^{er} juillet 2021 dans le cadre de l'Entente, tel qu'il est prévu à l'Annexe XXXIX.
- 3) Les parties, tout en étant conscientes de l'importance de minimiser d'éventuels excédents d'effectifs, et particulièrement d'éventuelles mises en disponibilité, souhaitent que le mécanisme régulateur assure, d'une année scolaire à l'autre, la meilleure adéquation possible entre le nombre d'élèves et le nombre de contrats à temps plein octroyés.



Exemples de l'application du mécanisme régulateur

- 1) Voici un exemple d'application du mécanisme régulateur pour les 2 secteurs, en 2023-2024 :

1.1 Éducation des adultes

1.1.1	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin 2023	26
1.1.2	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel 100 % pendant les années scolaires 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 et au 30 septembre 2023 (voir les sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 11-7.06)	16
1.1.3	26 + 16	42
1.1.4	42 x 80 % = 33,6	34
1.1.5	Enseignantes ou enseignants en disponibilité et non rengagés le 1 ^{er} juillet 2023 et non rappelés au 30 septembre 2023	0
1.1.6	Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre 2023	34
1.1.7	Nombre de contrats à octroyer au plus tard le 1 ^{er} décembre 2023 (34 – 26)	8

1.2 Formation professionnelle

1.2.1	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin 2023	26
1.2.2	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel 100 % dans la même sous-spécialité pendant les années scolaires 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 et au 30 septembre 2023 (voir les sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 13-7.06)	16
1.2.3	26 + 16	42
1.2.4	42 x 75 % = 31,5	32
1.2.5	Enseignantes ou enseignants en disponibilité et non rengagés le 1 ^{er} juillet 2023 et non rappelés au 30 septembre 2023	0
1.2.6	Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre 2023	32
1.2.7	Nombre de contrats à octroyer au plus tard le 1 ^{er} décembre 2023 (32 – 26)	6

EF
J.O

- 2) Le nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre par l'application du mécanisme régulateur peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année scolaire à l'autre :

2.1 Exemple de variation à la hausse au secteur de l'éducation des adultes :

	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel 100 % visés	% multiplicateur	Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre
Année 1	10	+ 4 = 14	14 x 80 % = 11,2	11
Année 2	11	+ 4 = 15	15 x 80 % = 12	12

2.2 Exemple de variation à la baisse dans le secteur de la formation professionnelle :

	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel 100 % visés	% multiplicateur	Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre
Année 1	10	+ 4 = 14	14 x 75 % = 10,5	11
Année 2	11	+ 2 = 13	13 x 75 % = 9,75	10

Dispositions d'interprétation

- 1) L'application du mécanisme régulateur permet de déterminer un nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre d'une année scolaire. Toutefois, le centre de services peut octroyer davantage de contrats à temps plein que ce nombre minimal, s'il l'estime opportun.
- 2) Si le résultat final émanant du mécanisme régulateur qui détermine un nombre minimal de contrats à temps plein à établir au 30 septembre est en deçà du nombre de postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers à maintenir en vertu des clauses 11-7.07 et 13-7.07, ces clauses doivent prévaloir.
- 3) Le centre de services n'a pas l'obligation de pourvoir un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier devenu vacant dans la mesure où le nombre minimal de contrats à temps plein résultant de l'application du mécanisme régulateur est respecté au 1^{er} décembre (11-7.06 B) ou 13-7.06 B), et dans la mesure où les clauses 11-7.07 ou 13-7.07, selon le cas, sont respectées.
- 4) Sous réserve des modifications concernant l'acquisition de la permanence et certaines mesures favorisant la résorption d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité, les dispositions relatives à la sécurité d'emploi demeurent inchangées.

BR 06

- 5) Les enseignantes et les enseignants réguliers, en voie d'acquérir leur permanence au 30 juin 2023, continuent d'être régis par la clause 5-3.08 sans qu'aucune adaptation de cette clause ne soit nécessaire.

Modalités de mise en œuvre et entrée en vigueur

- 1) Les parties locales et nationales favorisent une mise en œuvre harmonieuse des nouvelles dispositions concernant le mécanisme régulateur afin d'éviter des litiges relatifs aux difficultés pouvant découler de ces nouvelles dispositions.
- 2) Les parties nationales confient au Comité national de concertation formé en vertu de l'Annexe XXX le mandat d'assurer le suivi de l'implantation du mécanisme régulateur.

Ce dernier peut, au besoin, faire appel aux services d'une médiatrice ou d'un médiateur afin d'accompagner les parties locales. Il peut également demander au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'assigner une personne pour agir à titre de médiatrice ou de médiateur.

- 3) Si, à la suite de l'application du mécanisme régulateur pendant une période significative, les parties nationales estiment qu'il ne permet pas, le cas échéant, d'atteindre les objectifs poursuivis, elles s'engagent à réexaminer ce mécanisme régulateur et à y apporter les modifications jugées appropriées, le cas échéant.
- 4) Dans le cas d'un tel réexamen du mécanisme régulateur, ses différents paramètres pourront être analysés par les parties nationales, à l'inclusion du pourcentage multiplicateur faisant partie du mécanisme et s'appliquant au secteur de l'éducation des adultes (80 %) et au secteur de la formation professionnelle (75 %).
- 5) Les parties conviennent que les modifications apportées à l'Entente à la suite des travaux et recommandations du Comité national mentionné au préambule entreront en vigueur à compter de l'année scolaire 2023-2024, afin notamment de pouvoir transmettre aux personnes concernées toutes informations nécessaires concernant ces nouvelles dispositions.

PARTIE III : ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE ENTENTE

Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale contenues à la présente entente lient, conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), tous les centres de services scolaires et syndicats d'enseignantes et d'enseignants représentés par les parties et entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2023.



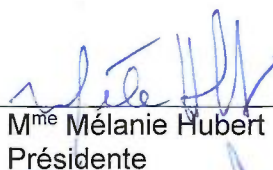
d.s.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 31^e jour du mois de mars de l'an 2023.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION POUR LES CENTRES DE
SERVICES SCOLAIRES
FRANCOPHONES (CPNCF)


POUR LA FÉDÉRATION AUTONOME DE
L'ENSEIGNEMENT (FAE)


M^{me} Nancy Thivierge
Présidente

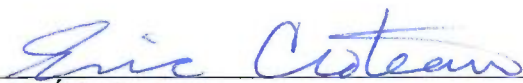

M^{me} Mélanie Hubert
Présidente

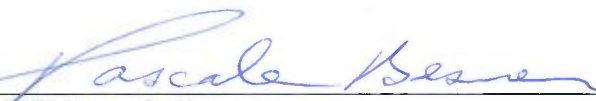

M. Pascal Poulin
Vice-président

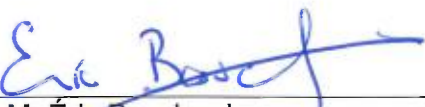

M. Daniel Gauthier
Vice-président aux relations du travail

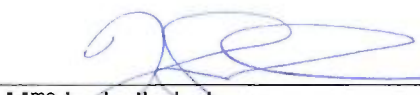

M^r Claude Sauvageau
Porte-parole


M^r Gaétan Lévesque
Porte-parole


M. Éric Croteau
Négociateur


M^{me} Pascale Besner
Négociatrice


M. Éric Bouchard
Négociateur


M^{me} Isabelle Lebrun
Négociatrice

En mémoire de M. Luc Ferland

Les parties tiennent à souligner l'apport significatif de M. Luc Ferland aux travaux ayant mené à cette entente.