

**AMENDEMENT INTERVENU**

**ENTRE**

**D'UNE PART,**

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

**ET**

**D'AUTRE PART,**

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)  
POUR LE COMPTE DES SYNDICATS D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS  
QU'ELLE REPRÉSENTE**

**Objet : Ajout de l'Annexe 40 « A » énonçant les paramètres du projet pilote visant 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 (années scolaires 2023-2024 à 2026-2027)**



Les parties conviennent de ce qui suit :

L'Annexe 40 « A » est ajoutée à l'Entente nationale E1 2020-2023.

**ANNEXE 40 « A »**                      **PARAMÈTRES DU PROJET PILOTE VISANT 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 (ANNÉES SCOLAIRES 2023-2024 À 2026-2027)**

## **I- MÉCANISME RÉGULATEUR RELATIF À L'OCTROI DE CONTRATS À TEMPS PLEIN**

### **A) Généralités**

- 1) Le présent projet pilote fait suite aux travaux, rapport et recommandations du 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 (EDA) et de la formation professionnelle (FP) (ci-après appelé le « Comité ») (annexe 40 de l'Entente nationale E1 2020-2023 (ci-après appelée l'« Entente »)).
- 2) Le projet pilote est d'une durée de 4 années scolaires, à compter de l'année scolaire 2023-2024 jusqu'à l'année scolaire 2026-2027 inclusivement.
- 3) Les paramètres de ce projet pilote, pendant sa durée, s'appliquent, malgré toute disposition inconciliable de la convention collective, tant à l'éducation des adultes qu'à la formation professionnelle, en faisant les adaptations nécessaires; par exemple, lorsque ces paramètres s'appliquent à la FP, le terme « *sous-spécialité* » doit être substitué au terme « *spécialité* ».

### **B) À compter de l'année scolaire 2023-2024, et pour chaque année scolaire par la suite jusqu'à l'année scolaire 2026-2027 inclusivement, le centre de services scolaire 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; ce nombre peut être augmenté par le centre de services, s'il le juge opportun, pour tenir compte, en tout ou en partie, des départs à la retraite d'enseignantes ou d'enseignants réguliers dans les sept mois précédant le 30 juin, le tout en lien avec les besoins d'effectifs pour l'année scolaire visée, c'est-à-dire celle pour laquelle l'exercice est fait.
- 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<sup>1</sup> à l'année scolaire visée.

<sup>1</sup> En FP, le temps travaillé doit l'avoir été dans la même sous-spécialité au cours des 3 années visées.

- 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<sup>1</sup>, 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 %<sup>2</sup> 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<sup>er</sup> 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.
- C) Il appartient au centre de services de déterminer dans quelle spécialité les contrats à temps plein sont octroyés, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année visée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet, et ce, après consultation du syndicat.

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<sup>er</sup> décembre), et dans la mesure où les clauses 11-7.07 ou 13-7.07, selon le cas, sont respectées.

- D) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe B), 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 %<sup>3</sup> 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.

---

<sup>1</sup> En formation professionnelle, le travail doit l'être dans la même sous-spécialité que celle visée au sous-paragraphe 2) précédent.

<sup>2</sup> Lire 75 % pour la FP.

<sup>3</sup> Lire 20 % pour la FP.



- E) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe B), 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<sup>1</sup> seront alors prises en compte à la place de celles dispensées pendant l'année scolaire 2020-2021.
- F) Aux fins d'application des sous-paragraphe 2) et 3) du paragraphe B) et des paragraphes D) et E), les heures d'enseignement considérées sont celles auxquelles s'applique la clause 11-7.09<sup>2</sup> 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 44 pour l'EDA)<sup>3</sup>.
- G) En FP, l'application de la clause 13-7.06 est suspendue pendant la durée du projet pilote.

## II- EXEMPLES D'APPLICATION DU MÉCANISME RÉGULATEUR

A) 1<sup>er</sup> exemple : à l'EDA :

1	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin 2023	26
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	16
3	26 + 16	42
4	42 x 80 % = 33,6	34
5	Enseignantes ou enseignants en disponibilité et non rengagés le 1 <sup>er</sup> juillet 2023 et non rappelés au 30 septembre 2023	0
6	Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre 2023	34
7	Nombre de contrats à octroyer au plus tard le 1 <sup>er</sup> décembre 2023 (34 - 26)	8

<sup>1</sup> En FP, ces heures d'enseignement doivent avoir été dispensées dans la même sous-spécialité que celles visées au sous-paragraphe 2 du paragraphe B) précédent.

<sup>2</sup> Lire 13-7.09 pour la FP.

<sup>3</sup> En FP, les heures dispensées dans le cadre d'une autorisation provisoire ou d'une autorisation de délocalisation (prêt de carte) sont également exclues.

B) 2<sup>e</sup> exemple : en FP

1	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin 2023	26
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	16
3	26 + 16	42
4	$42 \times 75 \% = 31,5$	32
5	Enseignantes ou enseignants en disponibilité et non rengagés le 1 <sup>er</sup> juillet 2023 et non rappelés au 30 septembre 2023	0
6	Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre 2023	32
7	Nombre de contrats à octroyer au plus tard le 1 <sup>er</sup> décembre 2023 (32 – 26)	6

C) 3<sup>e</sup> exemple : variation à la hausse à l'EDA :

	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	$14 \times 80 \% = 11,2$	11
Année 2	11	+ 4 = 15	$15 \times 80 \% = 12$	12

D) 4<sup>e</sup> exemple : variation à la baisse en FP :

	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 = 4	$14 \times 75 \% = 10,5$	11
Année 2	11	+ 2 = 13	$13 \times 75 \% = 9,75$	10

**III- ACQUISITION DE LA PERMANENCE**

A) 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 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 acquiert sa permanence tel qu'il est prévu à la clause 5-3.08, s'il y a, dans sa spécialité<sup>1</sup>, 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.

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 spécialité visée;
- 2) il y a décroissance de la clientèle jugée significative par le centre de services dans la spécialité visée;
- 3) en formation professionnelle, le programme concerné par la sous-spécialité visée est en surplus ou en contingentement suivant les indications du ministère de l'Éducation 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.

---

<sup>1</sup> Aux fins de ce paragraphe B), 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.

- F) Les paragraphes B), C) D) et E) 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 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'acquiescer 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.
- I) Advenant qu'à la fin du projet pilote mentionné ci-dessus, le mécanisme régulateur visé à la présente annexe ne soit pas maintenu, les dispositions de cette annexe relatives à l'acquisition de la permanence continuent de s'appliquer, malgré toute disposition contraire, à l'enseignante ou l'enseignant devenu régulier à la suite de l'application du mécanisme régulateur et alors en voie d'acquiescer sa permanence.

#### IV- MESURES VISANT A REDUIRE LE NOMBRE D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS MIS EN DISPONIBILITE OU A METTRE EN DISPONIBILITE

- A) Allocation de départ
  - 1) Lors de chacune des 3 premières années de mise en disponibilité, avant le 1<sup>er</sup> 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.

B) Relocalisation au-delà du 50 km sur une base volontaire

En formation professionnelle, 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.

## V- ENTRÉE EN VIGUEUR

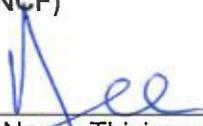
La présente entente entre en vigueur après sa signature par les parties nationales et son acceptation par les centres de services scolaires et les syndicats visés.



EN FOI DE QUOI, les parties nationales ont signé à Québec, ce 24<sup>e</sup> jour du mois de avril l'an 2023.

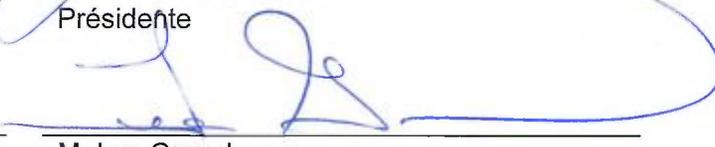
POUR LE COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION POUR LES CENTRES DE  
SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES  
(CPNCF)

LA CENTRALE DES SYNDICATS DU  
QUÉBEC (CSQ) POUR LE COMPTE DES  
SYNDICATS D'ENSEIGNANTES ET  
D'ENSEIGNANTS QU'ELLE REPRÉSENTE

  
M<sup>me</sup> Nancy Thivierge  
Présidente

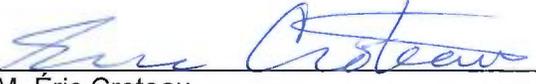
  
M<sup>me</sup> Josée Scalabrini  
Présidente

  
M. Pascal Poulin  
Vice-président

  
M. Luc Gravel  
Vice-président

  
M<sup>re</sup> Claude Sauvageau  
Porte-parole

  
M. Benoît Houle  
Porte-parole

  
M. Éric Croteau  
Négociateur

  
M. David Galarneau  
Négociateur

  
M. Éric Bouchard  
Négociateur

EN FOI DE QUOI, les parties locales ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ de l'an 2023.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature  
Prénom et nom : \_\_\_\_\_