Nous, les profs, AVONS DES SOLUTIONS!

VERSION AMENDÉE - 22 AVRIL 2021

L'entente de principe

CAHIER 2 DE 2

AVRIL 2021

NÉGO 2020

FAE FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT

AUCUNE MODIFICATION AU TEXTE NE PEUT ÊTRE APPORTÉE

CAHIER 2 DE 2

1. Présentation de l'entente de principe

Ce document présente le contenu de l'entente de principe sur laquelle les enseignantes et enseignants membres des syndicats affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) sont appelés à se prononcer. Conformément aux règles qui régissent la FAE, la présentation de l'entente se fait dans le respect du principe d'autonomie locale. Ainsi, des précisions pourraient être apportées par les personnes qui en feront la présentation dans le cadre des assemblées générales virtuelles qui se tiendront.

Avant de prendre connaissance du contenu de l'entente, nous vous rappelons les éléments suivants :

- Tout ce qui n'est pas modifié par l'entente de principe est au *statu quo*.
- L'entente de principe constitue un tout indissociable.
- Conformément au *Règlement de la négociation nationale,* c'est le Conseil de négociation (CN) qui s'assure de la conformité des textes aux fins de signature de la convention collective.
- Les éléments contenus dans la colonne de gauche font partie de la « Priorisation du 20 octobre 2020 » et constituent les priorités de négociation qui ont entraîné des modifications à l'Entente. Ces priorités de négociation ont été adoptées lors du Conseil fédératif de négociation qui s'est tenu le 20 octobre 2020. L'ensemble des priorités de négociation est disponible dans ce Point Négo du 26 octobre 2020.
- Les 43 modifications proposées à l'entente figurent à la colonne du milieu et sont numérotées.
- L'impact monétaire de l'offre salariale (intersectorielle) s'élève, sur trois ans, à 1 070 M$ (500 M$ récurrent).
- L'impact monétaire des modifications proposées au niveau sectoriel s'élève à environ 83 M$ par année, pour la FAE, qui représente environ 40 % du personnel enseignant québécois. Pour le réseau des centres de services scolaires francophones et des commissions scolaires anglophones, les sommes annuelles s'élèvent donc à 207 M$.

Nous vous souhaitons une bonne assemblée générale!

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

1. La reconnaissance de l'apport des enseignantes et enseignants à la société québécoise en bonifiant leurs conditions économiques et en améliorant la conciliation famille-travail-vie personnelle		
Priorisation du 20 octobre 2020	**Modification proposée à l'Entente**	**Commentaire**
Augmenter l'échelle de traitement afin d'atteindre la moyenne canadienne	1. Voir présentation sur les salaires	Il s'agit d'un gain puisque cette hausse permettra de se rapprocher de la moyenne canadienne
Diminuer le nombre d'années pour atteindre le maximum de l'échelle	2. À compter du 30 mars 2023, nouvelle échelle salariale comportant un échelon de moins	Il s'agit d'un gain puisqu'à l'échéance de la convention, une enseignante ou un enseignant prendra 13 ans plutôt que 14 pour atteindre le maximum de l'échelle
Recevoir une augmentation salariale équivalente à l'Indice des prix à la consommation (IPC) avec un minimum garanti de 2 % par année	3. 2020-2021 : 1,75 % 2021-2022 : 1,75 % 2022-2023 : 1,5 % + 1 % lié au PIB et inflation	Une clause remorque a été convenue pour les paramètres financiers

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Section 1 – Offre salariale

Résumé des améliorations salariales :

1. Indexation économique garantie;
2. Indexation économique conditionnelle;
3. Bonification des échelons en début de carrière;
4. Bonification de l'échelon maximal;
5. Bonification du taux de suppléance pour inclure les fériés;
6. Diminution du nombre d'échelons;
7. Obtention du salaire de l'échelon supérieur trois mois plus tôt pour les échelons 4 à 16 au 31 mars 2023;
8. Versement de deux montants forfaitaires.

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Détails de l'offre salariale :

- Indexation annuelle garantie selon les paramètres suivants :
  - 1,75 % au 1er avril 2020;
  - 1,75 % au 1er avril 2021;
  - 1,50 % au 1er avril 2022.
- Indexation conditionnelle au 31 mars 2023 selon les paramètres suivants :
  - Applicable uniquement si le PIB réel du Québec en 2021 est supérieur ou égal à 98,70 % de celui de 2019;
  - L'indexation correspond à l'excédent sur 5 % de la croissance de l'IPC (Québec) pour les années 2020 à 2022;
  - Sujet à un minimum de 0,10 % et un maximum de 1,00 %.
- Commentaires sur l'indexation conditionnelle :
  - Le niveau de 98,70 % du PIB réel de 2019 correspond au niveau projeté pour 2021 dans les prévisions faites par le gouvernement dans le budget déposé en mars.
  - Extraits de commentaires fournis par M. Cousineau, l'économiste de la FAE :
    - L'inflation observée en 2020 a été de 0,8 %, ce qui est inférieur à l'augmentation de 1,75 %;

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

- Extraits de commentaires fournis par M. Cousineau, l'économiste de la FAE (suite) :
  - *Le gouvernement est cohérent avec lui-même. Il prévoit une inflation de 4,9 % et offre une augmentation de salaire de 5,0 %. Mais il y a des risques que l'inflation dépasse les 5,0 % sur l'ensemble de la période. En fait, les prévisions du secteur privé varient entre 4,7 % et 5,7 %.*
  - *Pour ma part, et dans les circonstances actuelles aux États-Unis (stimulation de l'économie et politique monétaire de la Federal Reserve) plus particulièrement, je considère que l'inflation a des chances réelles de dépasser les 5 % au Québec.*
  - *Donc, notre avis est à l'effet que la clause économique est ainsi constituée qu'elle est en mesure de produire une augmentation de salaire supérieure à 5 %.*

- Augmentations additionnelles (en excédant des paramètres d'indexation) au 1er avril 2020 pour les enseignantes et enseignants en début de carrière :
  - 8,21 % à l'échelon 3;
  - 6,10 % à l'échelon 4;
  - 4,02 % à l'échelon 5;
  - 1,99 % à l'échelon 6.
- Augmentations additionnelles (en excédant des paramètres d'indexation) à l'échelon 17 :
  - 1,50 % au 1er avril 2020;
  - 3,46 % au 1er avril 2022 pour l'atteinte du salaire maximal du rangement 23.

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

- Les augmentations additionnelles en début de carrière et à l'échelon maximal résultent en une modification des écarts entre les échelons 3 à 7 ainsi qu'entre l'échelon 16 et l'échelon 17.
- Le salaire continue à augmenter de 4,25 % lors de l'atteinte des échelons 8 à 16.
- Augmentation additionnelle du taux de suppléance de 3,33 % au 1er avril 2020. À compter de cette date, le taux inclut les congés fériés et continue d'exclure les vacances.
- Modification de l'échelle salariale avec prise d'effet le 31 mars 2023 :
  - L'échelle diminue de 1 échelon;
    - Atteinte de l'échelon maximal après 13 ans (au lieu de 14 actuellement);
  - Les échelons 3 et 4 fusionnent pour devenir le nouvel échelon 3;
  - Les enseignantes et enseignants se situant aux échelons 4 à 16 obtiennent l'augmentation équivalente à un échelon supplémentaire au 31 mars plutôt qu'au 1er juillet suivant.
- Versement d'un montant forfaitaire unique de 602,68 $[1] à tous les enseignantes et enseignants dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.
- Versement d'un montant forfaitaire unique de 1 205,36 $[2] à tous les enseignantes et enseignants à la paie précédant le 15 janvier 2022.

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

1. Payable proportionnellement au pourcentage de la tâche effectuée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020 pour un professeur qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 %.
2. Payable proportionnellement au pourcentage de la tâche effectuée du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 pour un professeur qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 %.

Section 2 – Échelles salariales proposées

Échelon à l'entrée

Applicable à 99 % du personnel enseignant[1]

	Échelles salariales				
Échelon	**Actuelle**	**1er avril 2020**	**1er avril 2021**	**1er avril 2022**	**31 mars 2023**
1	42 431	44 611	45 392	46 073	46 073
2	44 235	47 593	48 426	49 152	49 152
3	46 115	50 773	51 662	52 437	53 018
4	48 074	51 898	52 806	53 598	54 784
5	50 118	53 046	53 974	54 784	55 998
6	52 248	54 221	55 170	55 998	57 236
7	54 468	55 420	56 390	57 236	59 668
8	56 783	57 775	58 786	59 668	62 203
9	59 196	60 230	61 284	62 203	64 847
10	61 712	62 790	63 889	64 847	67 604
11	64 335	65 459	66 605	67 604	70 477
12	67 069	68 241	69 435	70 477	73 472
13	69 920	71 141	72 386	73 472	76 595
14	72 891	74 165	75 463	76 595	79 850
15	75 989	77 317	78 670	79 850	83 243
16	79 218	80 602	82 013	83 243	91 132
17	82 585	85 288	86 786	91 132	

- Advenant que la condition soit rencontrée quant au PIB, les salaires ci-dessus pourraient augmenter de 0,1 % à 1 % au 31 mars 2023, selon l'inflation observée de 2020 à 2022.

3. En équivalent à temps plein, année scolaire 2018-2019 (excluant les Commissions scolaires Crie et Kativik).

Comparaison par rapport à la moyenne du reste du Canada :

	31 mars 2020			31 mars 2023			*Progression (Qc) du 31.03.2020 au 31.03.2023*
	Québec	**Canada[1]**	*Proportion (Qc vs. Can)*	**Québec**	**Canada[2]**	*Proportion (Qc vs. Can)*	
Salaire à l'entrée	46 115	56 100	*82%*	53 018	59 000	*90%*	*+15,0%*
Salaire à l'échelon maximal	82 585	91 300	*90%*	91 132	95 900	*95%*	*+10,3%*
Années requises pour l'atteinte du maximum	14	10	*+ 4 ans*	13	10	*+ 3 ans*	*- 1 an*

1. Moyenne salariale des enseignantes et enseignants pour le reste du Canada, pondérée par la population des provinces.
2. En supposant qu'au 31 mars 2023, les paramètres applicables aux enseignantes et enseignants québécois (1,75 %;1,75 %;1,5 %) soient aussi appliqués à la moyenne canadienne.

- En 2020[4], la rémunération hebdomadaire moyenne pour l'ensemble des salariés du Québec correspondait à 95 % de celle de l'ensemble des salariés du Canada.

CONFIDENTIEL - NE PAS RE DIFFUSER

4. Selon la moyenne des données mensuelles du tableau 14-10-0223-01 publié par Statistique Canada.

Illustration de la progression dans l'échelle :

	Échelles salariales			
Échelon	**1er avril 2020**	**1er avril 2021**	**1er avril 2022**	**31 mars 2023**
1	44 611	45 392	46 073	46 073
2	47 593	48 426	49 152	49 152
3	50 773	51 662	52 437	53 018
4	51 898	52 806	53 598	54 784
5	53 046	53 974	54 784	55 998
6	54 221	55 170	55 998	57 236
7	55 420	56 390	57 236	59 668
8	57 775	58 786	59 668	62 203
9	60 230	61 284	62 203	64 847
10	62 790	63 889	64 847	67 604
11	65 459	66 605	67 604	70 477
12	68 241	69 435	70 477	73 472
13	71 141	72 386	73 472	76 595
14	74 165	75 463	76 595	79 850
15	77 317	78 670	79 850	83 243
16	80 602	82 013	83 243	91 132
17	85 288	86 786	91 132	

- Les cases surlignées en **bleu** correspondent à la progression pour une enseignante ou un enseignant qui se trouvait à **l'échelon 3** au 1er avril 2020.
- Les cases surlignées en **vert** correspondent à la progression pour une enseignante ou un enseignant qui se trouvait à **l'échelon 9** au 1er avril 2020.
- Les cases surlignées en **jaune** correspondent à la progression pour une enseignante ou un enseignant qui se trouvait à **l'échelon 16** au 1er avril 2020.

CONFIDENTIEL
FUSER

Section 3 – Impacts individuels des échelles proposées pour chaque échelon

Le tableau ci-dessous présente l'évolution de la rémunération depuis le 1er avril 2020 pour chaque échelon. Chaque ligne présente l'évolution selon l'échelon occupé le 1er avril 2020. Par exemple, la première ligne présente l'évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui se situait à l'échelon 3 au 1er avril 2020 et correspond à ce qui est présenté à l'illustration de la page suivante. **Le tableau est uniquement applicable pour des enseignantes ou enseignants qui étaient en poste le 1er avril 2020.**

Évolution de la rémunération entre le 1er avril 2020 et le 31 mars 2023 (selon l'échelon au 1er avril 2020)

Échelon		Convention collective échue		Échelles proposées							Salaire additionnel au 31 mars 2023 vs. 31 mars 2020
		1er avril 2020	1er juillet 2020	1er avril 2021 (signature)[1]		1er juillet 2021	15 janvier 2022	1er avril 2022	1er juillet 2022	31 mars 2023	
1er avril 2020	*1er avril 2021*	Ancienne échelle maintenue	Échelon additionnel (+1)	Paramètres et augmentations	Rétro et forfaitaire	Échelon additionnel (+2)	Forfaitaire	Paramètres et augmentations	Échelon additionnel (+3)	Intégration de la nouvelle échelle	
3	*4*	46 115 $	48 074 $	52 806 $	4 635 $	53 974 $	1 205 $	54 784 $	55 998 $	57 236 $	11 121 $ *+24,1%*
4	*5*	48 074 $	50 118 $	53 974 $	3 755 $	55 170 $	1 205 $	55 998 $	57 236 $	59 668 $	11 594 $ *+24,1%*
5	*6*	50 118 $	52 248 $	55 170 $	2 814 $	56 390 $	1 205 $	57 236 $	59 668 $	62 203 $	12 085 $ *+24,1%*
6	*7*	52 248 $	54 468 $	56 390 $	1 810 $	58 786 $	1 205 $	59 668 $	62 203 $	64 847 $	12 599 $ *+24,1%*
7	*8*	54 468 $	56 783 $	58 786 $	1 585 $	61 284 $	1 205 $	62 203 $	64 847 $	67 604 $	13 136 $ *+24,1%*
8	*9*	56 783 $	59 196 $	61 284 $	1 626 $	63 889 $	1 205 $	64 847 $	67 604 $	70 477 $	13 694 $ *+24,1%*
9	*10*	59 196 $	61 712 $	63 889 $	1 670 $	66 605 $	1 205 $	67 604 $	70 477 $	73 472 $	14 276 $ *+24,1%*
10	*11*	61 712 $	64 335 $	66 605 $	1 715 $	69 435 $	1 205 $	70 477 $	73 472 $	76 595 $	14 883 $ *+24,1%*
11	*12*	64 335 $	67 069 $	69 435 $	1 763 $	72 386 $	1 205 $	73 472 $	76 595 $	79 850 $	15 515 $ *+24,1%*
12	*13*	67 069 $	69 920 $	72 386 $	1 811 $	75 463 $	1 205 $	76 595 $	79 850 $	83 243 $	16 174 $ *+24,1%*
13	*14*	69 920 $	72 891 $	75 463 $	1 863 $	78 670 $	1 205 $	79 850 $	83 243 $	91 132 $	21 212 $ *+30,3%*
14	*15*	72 891 $	75 989 $	78 670 $	1 917 $	82 013 $	1 205 $	83 243 $	91 132 $	91 132 $	18 241 $ *+25,0%*
15	*16*	75 989 $	79 218 $	82 013 $	1 973 $	86 786 $	1 205 $	91 132 $	91 132 $	91 132 $	15 143 $ *+19,9%*
16	*17*	79 218 $	82 585 $	86 786 $	2 976 $	86 786 $	1 205 $	91 132 $	91 132 $	91 132 $	11 914 $ *+15,0%*
17	*17*	82 585 $	82 585 $	86 786 $	3 306 $	86 786 $	1 205 $	91 132 $	91 132 $	91 132 $	8 547 $ *+10,3%*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

IMPORTANT : L'évolution détaillée de la rémunération, échelon par échelon, figure à l'annexe 1 à la fin du document (pages 31 à 45).

CONFIDENTIEL – À L'USAGE DES DIRIGEANTS

Section 4 – Estimation de l'impact monétaire de l'offre salariale

- Nous avons estimé l'impact monétaire de l'offre salariale selon des données disponibles sur le nombre d'équivalent à temps plein par échelon pour l'année 2018-2019 pour tous les enseignants du Québec. Compte tenu de la source de données et de la méthodologie utilisées, un écart est à prévoir avec les impacts qui pourraient être communiqués par le gouvernement.

Impact monétaire de l'offre salariale	1ere année de la convention collective	2e année de la convention collective	3e année de la convention collective	Durée de la convention collective	Impact récurrent
Indexation annuelle garantie selon les paramètres (1,75 % / 1,75 % / 1,50 %)	100 M$	190 M$	280 M$	570 M$	280 M$
Versements forfaitaires de 602,68 $ et 1 205,36 $	40 M$	90 M$	0 $	130 M$	0 $
Bonification des premiers échelons et de l'échelon maximal	80 M$	70 M$	220 M$	370 M$	220 M$
Impact total	**220 M$**	**350 M$**	**500 M$**	**1070 M$**	**500 M$**
Octroi du salaire de l'échelon supérieur au 31 mars 2023 plutôt qu'au 1er juillet 2023	Impact ponctuel de 20 M$				
Diminution du nombre d'échelons à compter du 31 mars 2023	Pour une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant: Environ 38 000 $ (4,2 %) d'augmentation des gains totaux sur les 14 premières années de la carrière				

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

1- La reconnaissance de l'apport des enseignantes et enseignants à la société québécoise en bonifiant leurs conditions économiques et en améliorant la conciliation famille-travail-vie personnelle (suite)		
Priorisation du 20 octobre 2020	**Modification proposée à l'Entente**	**Commentaire**
Rémunérer les suppléantes et suppléants à leur échelle	4. Augmentation de 3,33 % des taux de suppléance afin de tenir compte de la rémunération des jours fériés Paie de vacances payable en sus	Ce nouveau taux de suppléance tient compte des huit jours fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail* et de la journée fériée prévue à la *Loi sur la Fête nationale* Il s'agit d'un gain puisque les congés fériés seront automatiquement payés Le paiement de vacances de 4 % ou 6 % s'ajoutera à la rémunération
Faciliter la conciliation famille-travail-vie personnelle en permettant l'utilisation des journées de congé de maladie en jours de congé pour affaires personnelles et en introduisant une banque annuelle de deux jours de congé pour obligations familiales sans perte de traitement	5. Possibilité d'utiliser les six jours de maladie annuels pour des motifs personnels	Il s'agit d'un gain qui permettra une meilleure flexibilité pour les enseignantes et enseignants
S'assurer que les enseignantes dont le congé de maternité chevauche la période d'été bénéficient de l'entièreté de leur rémunération estivale accumulée et que le paiement de leurs jours de maladie monnayables puisse leur être versé à la fin de leur congé de maternité ou de la prolongation de celui-ci	6. Engagement à solutionner dans les 90 jours de la signature de la convention collective le problème du report de vacances des enseignantes dont le congé de maternité chevauche la période estivale	Il s'agit d'un important gain qui corrigera une iniquité pour les enseignantes en congé de maternité où il y avait une application discriminatoire de leurs droits Statu quo pour les jours de maladie monnayables, les modifications récentes à la *Loi sur l'assurance parentale* ont rendu cette demande moins pertinente
Actualiser les dispositions relatives au harcèlement sexuel en milieu de travail	7. Intégration à l'Entente de la définition de harcèlement sexuel prévue dans la *Loi sur les normes du travail*	La clause actuelle 14-9.01 définit de façon inadéquate le harcèlement sexuel puisqu'elle oblige de faire la preuve que le harcèlement sexuel compromet un droit qui découle de la convention collective. Il était nécessaire de moderniser la définition

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Priorisation du 20 octobre 2020	Modification proposée à l'Entente	Commentaire
Actualiser les dispositions sur les congés pour décès, incluant celles applicables aux enseignantes et enseignants à taux horaire	8. Modernisation de la clause concernant les congés de décès	Actuellement, lors d'un décès, les jours ne peuvent qu'être accolés aux cérémonies entourant le décès. Dorénavant, l'enseignante ou l'enseignant aura le choix d'accoler ces jours autour du décès ou autour de la cérémonie entourant le décès tout en ayant la possibilité de conserver une journée pour l'autre événement Dans un cas d'aide médicale à mourir, il sera possible de prendre congé la veille du décès Permet l'utilisation de congés lors du décès d'un membre de la belle-famille de la conjointe ou du conjoint décédé Il s'agit d'un gain qui modernisera les dispositions entourant le congé de décès
Améliorer les dispositions permettant l'accès aux retraites progressives	9. Un comité sera mis en place afin de discuter du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) Une lettre d'entente a été convenue	Parmi les sujets se retrouve la retraite progressive qui pourra être discutée. Ce comité visera l'analyse et les discussions Aucune disposition relative au RREGOP ne sera modifiée en cours de convention
Droits des personnes en invalidité	10. Entente relative à la reconnaissance de l'expérience des personnes invalides	Ce gain viendra corriger une violation des droits fondamentaux et permettra aux enseignantes et enseignants en invalidité de ne pas être pénalisés dans l'acquisition de l'expérience, qui est utilisée notamment pour l'avancement d'échelon La partie patronale s'engage à régler les griefs déposés jusqu'à présent sur cette question

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

2. Une tâche recentrée sur l'enseignement et un meilleur accès à des contrats au secteur de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP)		
a) Une tâche recentrée sur l'enseignement		
Priorisation du 20 octobre 2020	**Modification proposée à l'Entente**	**Commentaire**
Permettre le choix du lieu de réalisation du travail de nature personnelle (TNP)	11. Lettre d'entente relative à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante Modification de la clause 6-5.01, relative au traitement annuel de l'enseignante et enseignant, pour ajouter la mention suivante : […] *L'enseignante ou l'enseignant, à titre de professionnel, effectue, à l'école ou ailleurs, les activités couvertes par les attributions caractéristiques de sa fonction mentionnées à la clause 8-2.01, moyennant le traitement annuel qu'il reçoit. Ce traitement annuel vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances*	Il s'agit d'un gain important au niveau de l'autonomie professionnelle et de la reconnaissance du caractère professionnel des enseignantes et enseignants. Deux heures en moyenne par semaine (80 heures/année) au lieu et au moment déterminés par l'enseignante ou enseignant Entrée en vigueur de la lettre d'entente : 2022-2023

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

ANNEXE -[5]

Lettre d'entente relative à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante

Attendu l'importance de valoriser la profession enseignante, de favoriser l'attraction et la rétention d'enseignantes et d'enseignants qualifiés et de reconnaître leur professionnalisme;

Attendu l'importance de reconnaître l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants dans l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités d'enseignante ou d'enseignant;

Attendu la volonté des parties de ne pas augmenter ou alourdir la tâche des enseignantes et enseignants;

Attendu l'importance de distinguer la tâche enseignante de l'aménagement de l'horaire de travail dans l'Entente;

Attendu la volonté des parties d'éviter certains litiges concernant la tâche enseignante;

Attendu l'intention des parties d'assurer le maintien et le respect des arrangements locaux, intervenus en vertu de la clause 8-5.02, applicables au moment de la signature de l'Entente jusqu'à ce que les parties locales procèdent à leur renégociation;

Attendu l'intention des parties d'assurer le respect des ententes locales relativement aux modalités de distribution des heures de travail (8-5.05) convenues en vertu de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, RLRQ c. R-8.2 (art. 58 et annexe A (22e paragraphe));

Attendu la volonté des parties nationales d'accompagner les parties locales, dans le cadre des modifications à l'aménagement de la tâche;

En conséquence, afin de favoriser une mise en œuvre harmonieuse des modifications relatives à l'aménagement de la tâche, les parties conviennent de ce qui suit :

Objectifs visés

1. Les parties modifient certaines dispositions relatives à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante de manière à prévoir, d'une part, la tâche éducative (TÉ) et, d'autre part, les autres tâches professionnelles (ATP) inhérentes à la fonction enseignante;

2. Les parties reconnaissent qu'une partie des ATP effectuées sur une base hebdomadaire, soit deux heures, peut être effectuée au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

5. N'a pas de numéro associé pour l'instant.

3. Les parties souhaitent baliser certains paramètres entourant la tâche, autre que les cours et leçons, et s'assurent de l'implication des enseignantes et enseignants par une consultation sur la détermination des activités professionnelles.

   Elles souhaitent aussi permettre aux enseignantes et enseignants de contribuer à la détermination de leur horaire et à l'utilisation de leur temps de travail à l'école, tout au long de l'année, et ce, dans le respect des rôles et responsabilités de chacun;

Confection de la tâche

4. À cet effet, dans le cadre de la confection de la tâche autre que la portion relative aux cours et leçons, les parties reconnaissent que la direction d'école consulte annuellement l'organisme de participation au niveau de l'école sur les différentes activités professionnelles et le temps prévu pour les réaliser;

5. Le temps prévu pour la réalisation de la tâche enseignante, à l'exception des cours et leçons, est établi sur une base annuelle;

6. Dans le cadre de cette consultation, la direction doit respecter intégralement les dispositions des ententes et arrangements locaux dans la mesure où celles-ci contiennent des dispositions sur ces activités professionnelles ou sur le temps prévu pour les réaliser. Celui-ci devra cependant être converti sur une base annuelle;

7. La direction procède, par la suite, à une consultation individuelle de l'enseignante ou l'enseignant afin de déterminer sa tâche;

8. Cette tâche, d'un maximum annuel de 1280 heures, doit être attribuée au plus tard le 15 octobre et contenir les éléments suivants :

   Tâche éducative (TÉ)

   a. Les activités de formation et d'éveil (préscolaire) et les cours et leçons sur une base hebdomadaire selon les dispositions de la clause 8-6.03 de l'Entente.

   b. Les autres éléments compris à la tâche éducative prévue à la clause 8-6.02, lesquels sont déterminés sur une base annuelle en respectant un maximum de 828 heures au préscolaire et le primaire (23 heures * 36 semaines) et de 720 heures au secondaire (20 heures * 36 semaines).

   Autres tâches professionnelles (ATP)

   c. Le temps nécessaire pour la surveillance de l'accueil et des déplacements, le tout en conformité avec les dispositions et pratiques locales.

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

d. Deux cents heures (5 heures * 40 semaines) sont prévues afin de permettre aux enseignantes et aux enseignants d'effectuer du travail personnel visé à la fonction générale, énoncé à la clause 8-2.01. Il revient aux enseignantes et aux enseignants de déterminer quel travail elles ou ils accomplissent au cours de ces heures. Les trois premières rencontres de parents de même que les dix rencontres collectives sont incluses dans ces heures.

   Il est entendu qu'une moyenne de deux heures par semaine (80 heures par année) sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.

e. Le temps nécessaire pour les journées pédagogiques, le tout en conformité avec les dispositions locales, le cas échéant.

f. Le temps nécessaire pour la réalisation des autres tâches confiées aux enseignantes ou aux enseignants en vertu des dispositions nationales ou locales, sont par exemple la participation à des comités incluant tous les comités conventionnés ou non conventionnés, les rencontres de niveau, les échanges avec d'autres membres du personnel et d'autres activités professionnelles mentionnées à la clause 8-2.01.

Confection de l'horaire et présence à l'école

9. À l'étape de la confection de l'horaire des enseignantes et des enseignants, seules les affectations récurrentes, déterminées par la direction (cours et leçons, surveillance de l'accueil et des déplacements, surveillances, le cas échéant, certaines activités étudiantes ou certaines rencontres de concertation, etc.) y sont fixées. Ainsi, la TÉ et les ATP qui ne nécessitent pas une présence récurrente ne sont pas fixées à l'horaire;

10. Il revient aux enseignantes et aux enseignants de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures non fixées à l'horaire;

11. Les enseignantes et les enseignants doivent être présents à l'école en moyenne 30 heures par semaine permettant des semaines de durée variable de présence à l'école. Toutefois, ce temps de présence demeure à 1200 heures annuellement;

12. Tout en respectant le maximum annualisé de la tâche, la direction de l'école peut, au besoin, requérir la présence des enseignantes et des enseignants à un moment précis de la semaine pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents. S'il s'agit d'une demande à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre aux enseignantes et enseignants d'être présents au moment voulu. S'il s'agit d'une demande à caractère permanent, les enseignantes et les enseignants doivent avoir été consultés et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins cinq jours.

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Dispositions d'interprétation

13. Les parties reconnaissent qu'en conséquence de l'absence d'obligation pour les enseignantes et les enseignants de mettre à l'horaire les moments pour l'accomplissement de la TÉ et des ATP qui ne nécessitent pas une présence récurrente, il pourrait y avoir des moments à son horaire sans aucune affectation, et ce, même durant les pauses ou les récréations des élèves. Cette situation ne peut aucunement être qualifiée de pause pour les enseignantes et les enseignants ni de moment où celles-ci ou ceux-ci sont en attente de travail au sens de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ c. N-1.1);

14. Rien dans la présente lettre d'entente ne vient modifier l'application actuelle de la clause 8-6.02 C) qui permet à l'employeur, et à lui seul, d'assigner à une enseignante ou un enseignant une tâche éducative d'une durée supérieure à 23 heures pour le préscolaire et le primaire et de 20 heures pour le secondaire et en lui accordant la compensation monétaire prévue, et ce, sur une base hebdomadaire;

Modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions

- Les parties favorisent une mise en œuvre harmonieuse des dispositions sur la tâche enseignante et son aménagement, et ce, afin d'éviter certains litiges concernant des difficultés découlant de l'application des nouvelles dispositions;
- Les parties mettent en place des mécanismes internes et externes de résolution des conflits, qui tiennent compte de la réalité des milieux et seront applicables dès la consultation et tout au long de l'année scolaire;
- Mettre en œuvre un mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés rencontrées devant être mis en place, à moins de circonstances exceptionnelles, dans les cinq jours de la demande des enseignantes et des enseignants;
- Confier au CNC le mandat d'assurer le suivi des difficultés d'application des dispositions sur la tâche;
- Procéder à la nomination par les parties nationales d'une conciliatrice ou d'un conciliateur, pour la durée de l'entente, dont le mandat est d'accompagner les parties locales qui n'ont pu résoudre une difficulté après l'application de leur mécanisme interne.

15. L'introduction de mécanismes internes et externes de résolution des conflits n'empêche pas le dépôt d'un grief. Cependant, le grief ne peut pas être fixé à l'arbitrage si ces mécanismes n'ont pas été utilisés, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement;

16. Les parties conviennent que les nouvelles dispositions concernant la tâche des enseignantes et des enseignants et leur aménagement entreront en vigueur à compter de l'année scolaire 2022-2023, afin notamment de rédiger conjointement un guide d'application pour accompagner les parties locales.

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Exemple de feuille de tâche au primaire au 15 octobre

(1 280 heures/année)

Tâche éducative (TÉ) : 1 380 minutes = 23 heures/semaine = 828 heures/année

- Cours et leçons : 1 230 minutes X 36 semaines = 738 heures/année
- Encadrement : 50 minutes X 36 semaines = 30 heures/année
- Récupération : 45 minutes X 36 semaines = 27 heures/année
- Activités étudiantes : 55 minutes X 36 semaines = 33 heures/année

---

Autres tâches professionnelles (ATP) : 540 minutes/semaine = 452 heures/année

(4 heures x 36 semaines = 144 heures/année + 5 heures x 40 semaines = 200 heures + 108 heures pédagogiques)

- Accueil et déplacements : 2 heures X 36 semaines = 72 heures/année
- Rencontres : 1 heure X 36 semaines = 36 heures/année
- Comités conventionnés : 1 heure X 36 semaines = 36 heures/année

- Travail personnel : 5 heures X 40 semaines = 200 heures/année *

- Journées pédagogiques : 5 h 24 X 20 journées pédagogiques = 108 heures/année

* 2 heures X 40 semaines = 80 heures/année s'effectuent au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Exemple de feuille de tâche au secondaire au 15 octobre

(1 280 heures annuellement)

Tâche éducative (TÉ) - 720 heures/année

20 heures/semaine X 36 semaines

- Cours et leçons 600 heures/année
- Encadrement 36 heures/année
- Surveillance 10 heures/année
- Récupérations 35 heures/année
- Activités étudiantes 39 heures/année

Total : 720 heures/année

Autres tâches professionnelles (ATP) – 560 heures/année

(7 heures/semaine X 36 semaines + 5 heures/semaine X 40 semaines + 5 h 24 X 20 journées pédagogiques)

- Accueil et déplacements 72 heures/année
- Rencontres 40 heures/année
- Échanges avec collègues 75 heures/année
- Comités conventionnés 55 heures/année
- Comités non conventionnés 10 heures/année

- Travail personnel 200 heures/année (5 heures/semaine) *

- Journées pédagogiques 108 heures/année = 5 h 24 X 20 journées pédagogiques

Total : 560 heures/année
Grand total : 1 280 heures/année

* 2 heures/semaine ou 80 heures/année sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

a) Une tâche recentrée sur l'enseignement (suite)		
Priorisation du 20 octobre 2020	**Modification proposée à l'Entente**	**Commentaire**
Diminuer de 30 minutes les activités de formation et d'éveil au préscolaire afin que les titulaires utilisent ce temps pour l'encadrement	12. Baisse des activités de formation et d'éveil de 30 minutes au préscolaire	Il s'agit d'un gain. L'enseignante ou enseignant conservera une tâche éducative de 23 heures, dont 22 h 30 d'activités de formation et d'éveil
Retirer la surveillance collective de la tâche des enseignantes et enseignants et transférer de la tâche complémentaire à la tâche éducative la surveillance de l'accueil et des déplacements	13. Allocation annuelle, pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023, d'une enveloppe de 25 M$ (réseau) permettant aux centres de services scolaires de confier la surveillance de certaines récréations au préscolaire et au primaire à d'autres personnes que les enseignantes et enseignants	Il s'agit d'un gain puisque l'enveloppe de 25 M$ (réseau) couvrira presque l'ensemble des surveillances du préscolaire et du primaire pour les enseignantes et enseignants de la FAE Aucune modification de l'Entente n'est prévue pour le secondaire
Introduire un temps minimal de 10 minutes par jour pour l'encadrement des élèves dans la tâche éducative	14. Une annexe de l'Entente portant sur la surveillance précise que le temps libéré par la surveillance collective au préscolaire, s'il y a lieu, et au primaire servira notamment à du temps dédié à l'encadrement	Il s'agit d'un gain puisque la tâche est recentrée sur l'enseignement. Le temps récupéré par les libérations de surveillance servira notamment à de l'encadrement
Nouvelle annexe concernant la poursuite des discussions 2e picot : Le temps prévu pour les cours et leçons dans la tâche des spécialistes et titulaires du primaire	15. Allocation annuelle de 6 M$ (FAE) pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023 pour les enseignantes et enseignants spécialistes (préscolaire et primaire), servant à du soutien et du temps de libération	Il s'agit d'un gain Ces sommes serviront notamment à l'ajout de personnel en soutien aux élèves et à l'enseignante ou enseignant spécialiste, notamment en lien avec la mise en application des mesures adaptatives, ainsi que pour l'achat de matériel, pour du temps de libérations, notamment pour la préparation de matériel (au choix des enseignantes et enseignants concernés)

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE NE PAS DIFFUSER

b) Un meilleur accès à des contrats aux secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP)		
Priorisation du 20 octobre 2020	**Modification proposée à l'Entente**	**Commentaire**
Générer des régulateurs de postes réguliers à l'EDA et à la FP, à partir des postes réguliers existant au 1er juillet 2017	16. Un octroi de 50 postes réguliers à l'ÉDA pour la FAE au 1er juillet 2021	Il s'agit d'un gain En 2015, sur les 250 postes, 66 ont été accordés à l'éducation des adultes (vs 184 à la formation professionnelle) Au niveau de la formation professionnelle, il y avait, au 1er juillet 2020, 26 enseignantes et enseignants en disponibilité alors qu'il n'y en avait qu'un seul à l'éducation des adultes. Au 1er décembre 2020, les mises en disponibilité étaient encore au nombre de 16 en formation professionnelle
	17. Création d'un comité visant l'introduction d'un régulateur relativement à l'octroi de contrats à temps plein à la formation professionnelle (FP) et à l'éducation des adultes (EDA) avec une obligation de résultat en cours de convention, en partant du 1er juillet 2017 pour l'introduction du régulateur, mais sans modifier le plancher d'emploi du 30 juin 2010	La négociation actuelle en table exploratoire n'a pas permis de terminer les travaux, mais il y a un engagement de résultats, ce qui permettra enfin de rendre automatique l'octroi des contrats à l'EDA et la FP
Permettre la rétroactivité des contrats à temps partiel à l'EDA et à la FP	18. Modification de la clause 11-7.08, on passera à 200 heures plutôt qu'à 240 heures pour les déclencheurs de contrats à temps partiel à l'EDA	Il s'agit d'un gain qui facilitera l'accès aux contrats à temps partiel Évolution historique de ces clauses : Avant 2010 : EDA : 480 heures FP : 432 heures Entente 2010-2015 : EDA : 240 FP : 216
	19. Modification de la clause 13-7.08, on passera à 144 heures plutôt qu'à 216 heures pour les déclencheurs de contrats à temps partiel à la FP	

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Priorisation du 20 octobre 2020	Modification proposée à l'Entente	Commentaire
Nouvelle annexe concernant la poursuite des discussions 3e picot : Le temps prévu pour les cours et leçons et le suivi pédagogique reliés à la spécialité pour les enseignantes et enseignants de l'éducation des adultes	20. Ajout de huit heures pédagogiques dans les cours et leçons à l'ÉDA (les 24 heures incluses dans le 800 heures passent à 32 heures)	Il s'agit d'un gain Ajout de huit heures pédagogiques à l'actuelle banque de 24 heures reconnues dans les cours et leçons
Nouvelle annexe concernant la poursuite des discussions 5e picot : La reconnaissance pour l'octroi de contrats de l'ensemble des heures effectuées en formation professionnelle, peu importe la source de financement	21. Précision que les heures AEP financées par le MEQ sont toutes incluses pour l'octroi de contrats	Vient assurer l'octroi de ces heures à contrat dans tous les centres de services scolaires
	22. Création d'un comité interronde concernant l'octroi des heures d'enseignement à contrat à la FP sans égard à la source de financement	Ce comité aura le mandat de faire des recommandations aux parties nationales

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

c) L’insertion professionnelle		
Priorisation du 20 octobre 2020	**Modification proposée à l’Entente**	**Commentaire**
Nouvelle annexe concernant la poursuite des discussions 7e picot : Le temps prévu à la tâche des mentors et mentorés dans le cadre du processus d’insertion professionnelle	23. Nouvelle annexe concernant les enseignantes et enseignants mentors : • Libération entre 20 et 40 % de la tâche éducative • Prime (identique aux responsables d’immeubles, actuellement de 1 600 $) • 200 ETC : 2021-2022 • 400 ETC : 2022-2023 • Nomination annuelle par le centre de services à la suite d’une consultation de l’organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l’école • Nomination renouvelée annuellement à moins d’avis contraire du mentor ou du centre de services **Rôle :** • Soutenir et accompagner les enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en début de carrière • Partager ses savoirs issus de sa pratique d’enseignement • Partager son expertise • Agir comme guide, modèle et facilitateur dans son rôle d’accompagnateur • S’acquitter d’autres fonctions prévues à la clause 8-2.01 de nature à aider les enseignantes et enseignants	Les mentors devront avoir un certain nombre d’années d’expérience dans l’enseignement et une reconnaissance de leurs pairs Cette annexe s’applique à tous les secteurs Ce rôle pourrait s’exercer dans un ou plusieurs établissements

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Priorisation du 20 octobre 2020	Modification proposée à l'Entente	Commentaire
	24. Nouvelle annexe concernant les enseignantes et enseignants en insertion professionnelle Durant ses deux premières années scolaires dans la profession, reconnaissance de temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles (ATP) La participation de l'enseignante ou enseignant au programme local d'insertion professionnelle serait obligatoire pour ses deux premières années scolaires dans la profession; sa participation serait par la suite volontaire pour les trois prochaines années Ajout de sommes afin de reconnaître du temps à l'intérieur des cours et leçons ou des périodes d'activités d'éveil et de formation 2,4 M$ FAE en 2021-2022 3 M$ FAE en 2022-2023	L'enseignante ou enseignant en insertion professionnelle se verrait reconnaître du temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles (ATP), excluant le temps reconnu pour le travail personnel, durant ses deux premières années scolaires En complément ou en remplacement du temps reconnu à l'intérieur de ses ATP, du temps à l'intérieur des cours et leçons, ou des périodes d'activités de formation et d'éveil pourra également être reconnu Des sommes sont prévues pour leur permettre des libérations à l'intérieur des cours et leçons ou des périodes d'activités d'éveil et de formation Les jumelages entre les mentors et les mentorés se feront conformément au programme d'insertion professionnelle en vigueur dans chacun des centres de services Tout comme actuellement, cette annexe ne sera pas applicable à la suppléante ou au suppléant occasionnel, l'enseignante ou enseignant à la leçon et à taux horaire disposant d'une tâche d'enseignement inférieure à 33 % du maximum annuel de la tâche éducative

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

3. Une composition de classe respectueuse des enseignantes et enseignants et de leurs élèves dont ceux à risque, ceux handicapés ou difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) et ceux ayant des besoins particuliers (EBP)		
Priorisation du 20 octobre 2020	**Modification proposée à l'Entente**	**Commentaire**
Règles de formation des groupes		
Revendiquer la pérennité des règles de formation de groupes prévues à l'Entente portant sur la réussite éducative (annexe XXV – Entente portant sur la réussite éducative) par leur insertion à l'article traitant des règles de formation des groupes d'élèves	25. Intégrer l'annexe XXV (baisses de ratios) au corpus de la convention collective	L'intégration au texte de la convention offre une meilleure garantie
Diminuer d'un élève les moyennes et les maxima au préscolaire 4 ans et 5 ans en milieux défavorisés (4 ans : 13/16 et 5 ans : 16/18)	26. Diminuer d'un élève la moyenne et le maximum d'élèves par groupe au préscolaire 4 ans et 5 ans en milieux défavorisés	Il s'agit d'un gain Les classes de préscolaire en milieux défavorisés étaient les seules à ne pas avoir de ratios particuliers
Établir des règles de formation de groupes pour certains groupes d'accueil (élèves sous-scolarisés : 12/14 et analphabètes : 10/12)	*Ajout de 25 M$ annuel pour l'ensemble du réseau afin de favoriser la stabilité des équipes-écoles 7-10, pour les années 2021-2022 et 2022-2023, possibilité d'ajouter des notamment (classes à effectifs réduits, transition lors de la mise à jour de la liste des écoles en milieux défavorisés, **classes d'accueil pour élèves sous-scolarisés**)	* Les trois astérisques situés entre les points 26 et 30 constituent une seule et même somme de 25 M$ pour les milieux défavorisés
Doubler la compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe et abolir la limite de la compensation annuelle	27. Augmentation de 1,20 $ à 1,80 $ de la compensation pour dépassement Indexation pour les années à venir Augmentation proportionnelle des montants maxima	Ce montant n'a pas été changé depuis 2006 Cet ajustement correspond à une augmentation de 150 % qui sera indexée sur une base annuelle Cette hausse représente environ 6,4M$ (FAE) annuel selon les données des compensations effectuées durant l'année scolaire 2018-2019

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Priorisation du 20 octobre 2020	Modification proposée à l'Entente	Commentaire
Ajout de mandats au CNC, 4e picot La mise à jour de la liste des écoles situées en milieux défavorisés	*Ajout de 25 M$ annuel pour l'ensemble du réseau afin de favoriser la stabilité des équipes-écoles 7-10, pour les années 2021-2022 et 2022-2023, possibilité d'ajouter des notamment (classes à effectifs réduits, **transition lors de la mise à jour de la liste des écoles,** classes d'accueil pour élèves sous-scolarisés)	*Les trois astérisques situés entre les points 26 et 30 constituent une seule et même somme de 25 M$ pour les milieux défavorisés
Élèves à risque, EHDAA et EBP		
Instaurer un seuil minimum de classes spécialisées	28. Ajout de 150 nouvelles classes spécialisées	Ce nombre s'ajoutera aux classes spécialisées déjà en place
Mettre en place un nombre significatif de classes à effectif réduit afin de répondre aux besoins des élèves à risque	29. Bonification de 15,84 M$ à environ 24 M$, pour la durée de la convention collective (Annexe XV)	Ajout d'une possibilité d'ouvrir des groupes à effectifs réduits à la liste des regroupements d'élèves prévue au paragraphe a) de l'annexe XV
	*Ajout de 25 M$ annuel pour l'ensemble du réseau afin de favoriser la stabilité des équipes-écoles 7-10, pour les années 2021-2022 et 2022-2023, possibilité d'ajouter des notamment (**classes à effectifs réduits**, transition lors de la mise à jour de la liste des écoles, classes d'accueil pour élèves sous-scolarisés)	*Les trois astérisques situés entre les points 26 et 30 constituent une seule et même somme de 25 M$ pour les milieux défavorisés
Augmenter les sommes allouées en soutien aux enseignantes et enseignants pour le suivi des plans d'intervention tout en permettant d'octroyer des libérations aux enseignantes et enseignants participant aux comités d'intervention	30. Reconduire et ajuster les sommes relatives au suivi des plans d'intervention Permettra des libérations aux enseignantes et enseignants participant au comité d'intervention	Permettra dorénavant des libérations pour participer à des rencontres du comité d'intervention Ajustement des sommes

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Priorisation du 20 octobre 2020	Modification proposée à l'Entente	Commentaire
S'assurer de la disponibilité de personnels en soutien aux enseignantes et enseignants des classes ordinaires pour l'application des mesures adaptatives prévues aux plans d'intervention, notamment en bonifiant les sommes prévues à l'annexe XV - Sommes allouées en soutien aux élèves à risque et à l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	31. Ajout d'une nouvelle annexe allouant 12 M$ annuel à la FAE pour les années 2021-2022 et 2022-2023 Ces sommes pourraient servir à l'embauche ou à l'ajout de personnel en soutien aux enseignantes et enseignants du secondaire pour l'application des mesures adaptatives	Il s'agit d'un gain (12 M$ FAE)
Introduire une annexe prévoyant l'ajout de sommes en soutien à l'intégration des EBP et mandater les comités de participation des enseignantes et enseignants des centres de faire des recommandations sur l'utilisation de ces sommes pour les secteurs de l'EDA et de la FP	32. Ajouter une enveloppe annuelle de 6 M$ pour l'ensemble des centres de services scolaires, et ce, pour la durée de la convention collective, afin de soutenir la composition de la classe dans les secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP) Mandater les comités de participation des enseignantes et enseignants des centres de faire des recommandations sur l'utilisation de ces sommes	Il s'agit d'un gain puisque l'on introduira des sommes en lien avec les élèves à besoins particuliers dans l'Entente Ces sommes seront des ajouts à celles déjà existantes en vertu des Règles budgétaires

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

4. L'assurance d'une communication transparente et d'une transmission d'informations efficace pour de meilleures relations de travail		
Priorisation du 20 octobre 2020	**Modification proposée à l'Entente**	**Commentaire**
Arbitrage		
Réviser les frais consentis à l'arbitre lors de la remise d'auditions de griefs	33. Demande acceptée	Améliorerait l'accès à l'arbitrage
Augmenter le nombre d'arbitres sur la liste prévue à l'Entente	34. Demande acceptée	
Comités		
Créer un comité sur les politiques pédagogiques qui a pour mandat d'examiner toute question relative aux politiques pédagogiques relevant de la compétence du ministère concernant les enseignantes et enseignants et les élèves des secteurs de la formation générale des jeunes (FGJ), de la formation générale des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP)	35. Ajout d'un mandat au CNC : Assurer le suivi relatif aux orientations ministérielles sur le plan pédagogique susceptibles d'avoir une incidence sur les conditions de travail des enseignantes et enseignants Le CNC se rencontrera deux fois par année à ce sujet	Il s'agit d'une reconnaissance de la FAE, à l'intérieur du contrat de travail, de son statut à titre d'intervenante sur les questions nationales d'ordre pédagogique
Créer un comité sur les services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF) qui a pour mandat d'examiner toute question relative aux services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français concernant les enseignantes et enseignants et les élèves des Centres de services scolaires sur les territoires des syndicats affiliés à la FAE	36. Création d'un comité national concernant les classes de services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF)	Il s'agit d'un gain pour les enseignantes et enseignants des SASAF
L'impact de l'enseignement à distance sur les conditions de travail	37. Ce sujet sera ajouté dans les mandats du CNC	Permettra de discuter des enjeux relatifs à l'enseignement à distance

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

Autres modifications proposées

Priorisation du 20 octobre 2020	Modification proposée à l'Entente	Commentaire
	38. Augmenter à 2 M$ réseau, et ce, pour la durée de la convention collective, les sommes en soutien aux groupes à plus d'une année d'études (annexe XVI)	Ajout de 0,5 M$
	39. Actualiser l'annexe XIX concernant les définitions d'élèves à risque et HDAA et prévoir des modalités d'actualisation en cours de convention	Exemple : TED devient TSA
	40. Possibilité d'un arrangement local pour les coupures de traitement	
	41. Retrait de certains griefs patronaux concernant des moyens de pression de la ronde de négociations de 2015	
	42. Lettre d'entente portant sur la santé globale des personnes salariées, permettant la mise en place de projets de recherche portant sur la santé mentale des enseignantes et enseignants 793 000 $ disponibles annuellement pour la réalisation de projets	Mise en place d'un projet pilote de recherche-intervention portant sur la santé mentale du personnel enseignant
	43. Lettre d'entente concernant la mise en place d'un comité sur les droits parentaux	Permettra notamment de discuter des dispositions relatives au congé pour adoption et à la hauteur de l'indemnité complémentaire de maternité

CONFIDENTIEL - NE PAS REPRODUIRE - NE PAS DIFFUSER

ANNEXE 1 : Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 3**
- Échelon au 1er avril **2021 : 4**

	1er avril 2020 Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	1er juillet 2020 Octroi d'un échelon additionnel	1er avril 2021[1] Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	1er juillet 2021 Octroi d'un échelon additionnel	15 janvier 2022 Deuxième versement forfaitaire	1er avril 2022 Paramètres et augmentations	1er juillet 2022 Octroi d'un échelon additionnel	31 mars 2023 Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	3	4	4	5	5	5	6	6
Versement forfaitaire :	-	-	4 635 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	46 115 $	48 074 $	52 806 $	53 974 $	53 974 $	54 784 $	55 998 $	57 236 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+9,84%*	*+2,21%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+2,22%*	*+2,21%*
Augmentation ($) :		*1 959 $*	*4 732 $*	*1 168 $*	-	*810 $*	*1 214 $*	*1 238 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	5 840 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	24,1%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	11 121 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 4**
- Échelon au 1er avril **2021 : 5**

	1er avril 2020 Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	1er juillet 2020 Octroi d'un échelon additionnel	1er avril 2021[1] Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	1er juillet 2021 Octroi d'un échelon additionnel	15 janvier 2022 Deuxième versement forfaitaire	1er avril 2022 Paramètres et augmentations	1er juillet 2022 Octroi d'un échelon additionnel	31 mars 2023 Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	4	5	5	6	6	6	7	7
Versement forfaitaire :	-	-	3 755 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	48 074 $	50 118 $	53 974 $	55 170 $	55 170 $	55 998 $	57 236 $	59 668 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+7,69%*	*+2,22%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+2,21%*	*+4,25%*
Augmentation ($) :		*2 044 $*	*3 856 $*	*1 196 $*	-	*828 $*	*1 238 $*	*2 432 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	4 960 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	24,1%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	11 594 $

Préparé par Les Services actuariels SAI

CONFIDENTIEL NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 5**
- Échelon au 1er avril **2021 : 6**

	1er avril 2020	1er juillet 2020	1er avril 2021[1]	1er juillet 2021	15 janvier 2022	1er avril 2022	1er juillet 2022	31 mars 2023
	Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	Octroi d'un échelon additionnel	Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Deuxième versement forfaitaire	Paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	5	6	6	7	7	7	8	8
Versement forfaitaire :	-	-	2 814 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	50 118 $	52 248 $	55 170 $	56 390 $	56 390 $	57 236 $	59 668 $	62 203 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+5,59%*	*+2,21%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+4,25%*	*+4,25%*
Augmentation ($) :		*2 130 $*	*2 922 $*	*1 220 $*	-	*846 $*	*2 432 $*	*2 535 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	4 019 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	24,1%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	12 085 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 6**
- Échelon au 1er avril **2021 : 7**

	1er avril 2020 Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	1er juillet 2020 Octroi d'un échelon additionnel	1er avril 2021[1] Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	1er juillet 2021 Octroi d'un échelon additionnel	15 janvier 2022 Deuxième versement forfaitaire	1er avril 2022 Paramètres et augmentations	1er juillet 2022 Octroi d'un échelon additionnel	31 mars 2023 Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	6	7	7	8	8	8	9	9
Versement forfaitaire :	-	-	1 810 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	52 248 $	54 468 $	56 390 $	58 786 $	58 786 $	59 668 $	62 203 $	64 847 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+3,53%*	*+4,25%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+4,25%*	*+4,25%*
Augmentation ($) :		*2 220 $*	*1 922 $*	*2 396 $*	-	*882 $*	*2 535 $*	*2 644 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	3 015 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	24,1%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	12 599 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 7**
- Échelon au 1er avril **2021 : 8**

	1er avril 2020 Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	1er juillet 2020 Octroi d'un échelon additionnel	1er avril 2021[1] Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	1er juillet 2021 Octroi d'un échelon additionnel	15 janvier 2022 Deuxième versement forfaitaire	1er avril 2022 Paramètres et augmentations	1er juillet 2022 Octroi d'un échelon additionnel	31 mars 2023 Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	7	8	8	9	9	9	10	10
Versement forfaitaire :	-	-	1 585 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	54 468 $	56 783 $	58 786 $	61 284 $	61 284 $	62 203 $	64 847 $	67 604 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+3,53%*	*+4,25%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+4,25%*	*+4,25%*
Augmentation ($) :		*2 315 $*	*2 003 $*	*2 498 $*	-	*919 $*	*2 644 $*	*2 757 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	2 790 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	24,1%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	13 136 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 8**
- Échelon au 1er avril **2021 : 9**

	1er avril 2020 Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	1er juillet 2020 Octroi d'un échelon additionnel	1er avril 2021[1] Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	1er juillet 2021 Octroi d'un échelon additionnel	15 janvier 2022 Deuxième versement forfaitaire	1er avril 2022 Paramètres et augmentations	1er juillet 2022 Octroi d'un échelon additionnel	31 mars 2023 Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	8	9	9	10	10	10	11	11
Versement forfaitaire :	-	-	1 626 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	56 783 $	59 196 $	61 284 $	63 889 $	63 889 $	64 847 $	67 604 $	70 477 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+3,53%*	*+4,25%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+4,25%*	*+4,25%*
Augmentation ($) :		*2 413 $*	*2 088 $*	*2 605 $*	-	*958 $*	*2 757 $*	*2 873 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	2 831 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	24,1%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	13 694 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 9**
- Échelon au 1er avril **2021 : 10**

	1er avril 2020	1er juillet 2020	1er avril 2021[1]	1er juillet 2021	15 janvier 2022	1er avril 2022	1er juillet 2022	31 mars 2023
	Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	Octroi d'un échelon additionnel	Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Deuxième versement forfaitaire	Paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	9	10	10	11	11	11	12	12
Versement forfaitaire :	-	-	1 670 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	59 196 $	61 712 $	63 889 $	66 605 $	66 605 $	67 604 $	70 477 $	73 472 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+3,53%*	*+4,25%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+4,25%*	*+4,25%*
Augmentation ($) :		*2 516 $*	*2 177 $*	*2 716 $*	-	*999 $*	*2 873 $*	*2 995 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	2 875 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	24,1%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	14 276 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 10**
- Échelon au 1er avril **2021 : 11**

	1er avril 2020 Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	1er juillet 2020 Octroi d'un échelon additionnel	1er avril 2021[1] Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	1er juillet 2021 Octroi d'un échelon additionnel	15 janvier 2022 Deuxième versement forfaitaire	1er avril 2022 Paramètres et augmentations	1er juillet 2022 Octroi d'un échelon additionnel	31 mars 2023 Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	10	11	11	12	12	12	13	13
Versement forfaitaire :	-	-	1 715 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	61 712 $	64 335 $	66 605 $	69 435 $	69 435 $	70 477 $	73 472 $	76 595 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+3,53%*	*+4,25%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+4,25%*	*+4,25%*
Augmentation ($) :		*2 623 $*	*2 270 $*	*2 830 $*	-	*1 042 $*	*2 995 $*	*3 123 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	2 920 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	24,1%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	14 883 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 11**
- Échelon au 1er avril **2021 : 12**

	1er avril 2020	1er juillet 2020	1er avril 2021[1]	1er juillet 2021	15 janvier 2022	1er avril 2022	1er juillet 2022	31 mars 2023
	Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	Octroi d'un échelon additionnel	Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Deuxième versement forfaitaire	Paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	11	12	12	13	13	13	14	14
Versement forfaitaire :	-	-	1 763 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	64 335 $	67 069 $	69 435 $	72 386 $	72 386 $	73 472 $	76 595 $	79 850 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+3,53%*	*+4,25%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+4,25%*	*+4,25%*
Augmentation ($) :		*2 734 $*	*2 366 $*	*2 951 $*	-	*1 086 $*	*3 123 $*	*3 255 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	2 968 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	24,1%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	15 515 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 12**
- Échelon au 1er avril **2021 : 13**

	1er avril 2020 Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	1er juillet 2020 Octroi d'un échelon additionnel	1er avril 2021[1] Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	1er juillet 2021 Octroi d'un échelon additionnel	15 janvier 2022 Deuxième versement forfaitaire	1er avril 2022 Paramètres et augmentations	1er juillet 2022 Octroi d'un échelon additionnel	31 mars 2023 Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	12	13	13	14	14	14	15	15
Versement forfaitaire :	-	-	1 811 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	67 069 $	69 920 $	72 386 $	75 463 $	75 463 $	76 595 $	79 850 $	83 243 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+3,53%*	*+4,25%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+4,25%*	*+4,25%*
Augmentation ($) :		*2 851 $*	*2 466 $*	*3 077 $*	-	*1 132 $*	*3 255 $*	*3 393 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	3 016 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	24,1%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	16 174 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 13**
- Échelon au 1er avril **2021 : 14**

	1er avril 2020	1er juillet 2020	1er avril 2021[1]	1er juillet 2021	15 janvier 2022	1er avril 2022	1er juillet 2022	31 mars 2023
	Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	Octroi d'un échelon additionnel	Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Deuxième versement forfaitaire	Paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	13	14	14	15	15	15	16	16
Versement forfaitaire :	-	-	1 863 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	69 920 $	72 891 $	75 463 $	78 670 $	78 670 $	79 850 $	83 243 $	91 132 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+3,53%*	*+4,25%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+4,25%*	*+9,48%*
Augmentation ($) :		*2 971 $*	*2 572 $*	*3 207 $*	-	*1 180 $*	*3 393 $*	*7 889 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	3 068 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	30,3%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	21 212 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 14**
- Échelon au 1er avril **2021 : 15**

	1er avril 2020	1er juillet 2020	1er avril 2021[1]	1er juillet 2021	15 janvier 2022	1er avril 2022	1er juillet 2022	31 mars 2023
	Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	Octroi d'un échelon additionnel	Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Deuxième versement forfaitaire	Paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	14	15	15	16	16	16	17	16
Versement forfaitaire :	-	-	1 917 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	72 891 $	75 989 $	78 670 $	82 013 $	82 013 $	83 243 $	91 132 $	91 132 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+3,53%*	*+4,25%*	*+0,00%*	*+1,50%*	*+9,48%*	*+0,00%*
Augmentation ($) :		*3 098 $*	*2 681 $*	*3 343 $*	-	*1 230 $*	*7 889 $*	*0 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	3 122 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	25,0%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	18 241 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 15**
- Échelon au 1er avril **2021 : 16**

	1er avril 2020	1er juillet 2020	1er avril 2021[1]	1er juillet 2021	15 janvier 2022	1er avril 2022	1er juillet 2022	31 mars 2023
	Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	Octroi d'un échelon additionnel	Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Deuxième versement forfaitaire	Paramètres et augmentations	Octroi d'un échelon additionnel	Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	15	16	16	17	17	17	17	16
Versement forfaitaire :	-	-	1 973 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	75 989 $	79 218 $	82 013 $	86 786 $	86 786 $	91 132 $	91 132 $	91 132 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+3,53%*	*+5,82%*	*+0,00%*	*+5,01%*	*+0,00%*	*+0,00%*
Augmentation ($) :		*3 229 $*	*2 795 $*	*4 773 $*	-	*4 346 $*	*0 $*	*0 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	3 178 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	19,9%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	15 143 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 16**
- Échelon au 1er avril **2021 : 17**

	1er avril 2020 Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	1er juillet 2020 Octroi d'un échelon additionnel	1er avril 2021[1] Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	1er juillet 2021 Octroi d'un échelon additionnel	15 janvier 2022 Deuxième versement forfaitaire	1er avril 2022 Paramètres et augmentations	1er juillet 2022 Octroi d'un échelon additionnel	31 mars 2023 Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	16	17	17	17	17	17	17	16
Versement forfaitaire :	-	-	2 976 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	79 218 $	82 585 $	86 786 $	86 786 $	86 786 $	91 132 $	91 132 $	91 132 $
Augmentation (%) :		*+4,25%*	*+5,09%*	*+0,00%*	*+0,00%*	*+5,01%*	*+0,00%*	*+0,00%*
Augmentation ($) :		*3 367 $*	*4 201 $*	*0 $*	*-*	*4 346 $*	*0 $*	*0 $*

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	4 181 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	15,0%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	11 914 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

Évolution de la rémunération pour une enseignante ou un enseignant qui était en poste au 1er avril 2020 :

- Échelon au 1er avril **2020 : 17**
- Échelon au 1er avril **2021 : 17**

	1er avril 2020 Maintien de l'application de l'échelle au 31 mars 2019 de la convention actuelle (échue)	1er juillet 2020 Octroi d'un échelon additionnel	1er avril 2021[1] Signature de l'entente (rétro et forfaitaire) + paramètres et augmentations	1er juillet 2021 Octroi d'un échelon additionnel	15 janvier 2022 Deuxième versement forfaitaire	1er avril 2022 Paramètres et augmentations	1er juillet 2022 Octroi d'un échelon additionnel	31 mars 2023 Intégration de la nouvelle échelle salariale
Échelon :	17	17	17	17	17	17	17	16
Versement forfaitaire :	-	-	3 306 $	-	1 205 $	-	-	-
Taux de salaire ($) :	82 585 $	82 585 $	86 786 $	86 786 $	86 786 $	91 132 $	91 132 $	91 132 $
Augmentation (%) :		*+0,00%*	*+5,09%*	*+0,00%*	*+0,00%*	*+5,01%*	*+0,00%*	*+0,00%*
Augmentation ($) :		-	*4 201 $*	-	-	*4 346 $*	-	-

[1] Les montants de rétro varieront selon le temps écoulé entre le 1er avril 2021 et la date de signature de l'entente, le forfaitaire de 602,68 $ (inclus) sera quant à lui payable 30 jours après la signature

Total des versements forfaitaires et des versements de rétro reçus :	4 511 $
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 (%) :	10,3%
Progression salariale entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2023 ($) :	8 547 $

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER