

Assemblée générale

7 mars 2023



Syndicat de
Champlain(CSQ)
Personnel enseignant et de soutien

Lettre d'entente relative au programme accéléré Santé, assistance et soins infirmiers (SASI accéléré)

- Année civile 2022 :
 - Pour toutes les enseignantes concernées;
 - 4.00 \$/heure de tâche éducative;
 - Maximum de 720 heures (montant ne pouvant excéder 2 880 \$);
 - S'applique aussi aux enseignantes à taux horaire.
- Année civile 2023 :
 - Après entente avec la direction du centre (jusqu'au 20 mars 2023);
 - Maximum de 5.00 \$/ heure de tâche éducative (maximum de 3 600 \$)selon les paramètres suivants:
 - 1.00 \$/heure pour les dépassements occasionnels de l'amplitude hebdomadaire **OU**;
 - 2.00 \$/heure pour les dépassements sur une base régulière (12 semaines et plus) de l'amplitude hebdomadaire;
 - 1.00 \$/heure pour les dépassements occasionnels de l'amplitude quotidienne **OU**;
 - 1.50 \$/heure pour les dépassements sur une base régulière (66 jours et plus) de l'amplitude quotidienne
 - 0.75 \$/heure pour un aménagement autre **OU**;
 - 1.50 \$/heure pour plus d'un aménagement autre;

Lettre d'entente relative au programme accéléré Santé, assistance et soins infirmiers (SASI accéléré)

- Travail en dehors des 200 jours de l'année scolaire 2022-2023
 - Enseignante légalement qualifiée ou avec tolérance d'engagement, **à contrat** :
 - Taux horaire correspondant à 1/1000 du traitement annuel;
 - Si la période d'enseignement est supérieure ou inférieure à 60 minutes, la rémunération est égale au nombre de minutes enseignées, divisé par 60 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel
 - Enseignante non légalement qualifiée :
 - 13-2.02 s'applique (taux horaire conventionné)

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- Entente de principe en 2 volets :

Projet pilote 2023-2024 à 2026-2027	Modification à l'Entente nationale
Mécanisme régulateur	Plancher d'emploi
Acquisition de la permanence	Déclaration des excédentaires
Mesures complémentaires	

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- Formule applicable entre le 30 septembre et le 1^{er} novembre.
- Détermine un nombre de contrats à temps plein minimal :
 - Si le nombre de contrats existants $<$ que le nombre minimal, l'employeur doit offrir un nombre suffisant de contrats à temps plein pour atteindre le nombre minimal;
 - Si le nombre de contrats existants \geq que le nombre minimal, l'employeur n'a pas d'obligation d'ouvrir de nouveaux contrats à temps plein. Il ne peut cependant pas diminuer le nombre de contrats à temps plein.
- Le régulateur ne remplace pas la procédure pour déterminer s'il y a des excédents.
- Le régulateur ne remplace pas le mécanisme de plancher d'emploi.
- L'employeur détermine dans quelle spécialité/sous-spécialité il offre le contrat, après consultation du syndicat.
- Les contrats sont rétroactifs au 1^{er} juillet.

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- Régulateur EDA
 - **$(E1 + E3) \times 0,8 - \text{Excédents} = \text{Nombre minimal de contrats à temps plein (arrondi à l'unité)}$**
 - E1 : Nombre d'enseignantes et d'enseignants à l'EDA ayant le statut de régulier au 30 juin de l'année scolaire précédente
 - E3 : Nombre de contrats à temps partiel qui étaient à 100 % durant les 3 années précédentes et qui sont toujours à 100 % au 30 septembre de l'année en cours
 - Excédents : Nombre d'enseignantes et d'enseignants à l'EDA déclarés en disponibilité ou non rengagés au 30 septembre de l'année en cours

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- Exclusions :
 - les contrats en lien avec un remplacement;
 - les heures d'enseignement dispensées dans les établissements pénitentiaires fédéraux (annexe 44);
 - les « cours d'éducation populaire »;
 - les cours qualifiés d'« achats de formation » financés par le privé ou par un autre organisme;
- Inclusions :
 - les cours qualifiés d'« achats de formation » financés par le MTESS dans le cadre de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail;
 - jusqu'à 200 heures à taux horaire par année par contrat lorsque les heures octroyées à l'engagement n'atteignent pas 200 heures préalablement déterminées, mais qu'un contrat est finalement octroyé par la suite.

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- Impacts :
 - Ajout d'un déclencheur de contrats non lié au plancher d'emploi;
 - Permet l'ajout de contrats sans départ définitif;
 - Le mécanisme permet la création d'un nombre de contrats à temps plein sans être lié aux autres enjeux de la négociation nationale;
 - Offre une plus grande prévisibilité;
 - Aucune perte de droit par rapport à la situation actuelle.

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- Régulateur FP :
 - **$(E1 + E3) \times 0,75 - \text{Excédents} = \text{Nombre minimal de contrats à temps plein (arrondi à l'unité)}$**
 - E1 : Nombre d'enseignantes et d'enseignants à la FP ayant le statut de régulier au 30 juin de l'année scolaire précédente
 - E3 : Nombre de contrats à temps partiel qui étaient à 100 % durant les 3 années précédentes et qui sont toujours à 100 % au 30 septembre de l'année en cours
 - Excédents : Nombre d'enseignantes et d'enseignants à la FP déclarés en disponibilité ou non rengagés au 30 septembre de l'année en cours

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- Impacts :
 - Suspension de l'application de la clause 13-7.06;
 - Ajout d'un déclencheur de contrats non basé sur le plancher d'emploi;
 - Permet l'ajout de contrats sans départ définitif;
 - Il peut y avoir plus de contrats à temps plein que le nombre prévu par le plancher d'emploi;
 - Le mécanisme permet la création d'un nombre de contrats à temps plein sans être lié aux autres enjeux de la négociation nationale;
 - Offre une plus grande prévisibilité.

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- **Acquisition de la permanence après 2 années complètes de service continu :**

- En cas de départ définitif dans la spécialité/sous-spécialité (le départ peut avoir lieu avant l'obtention des 2 années complètes). Accordée par ancienneté dans la spécialité/sous-spécialité;
- L'employeur peut refuser d'octroyer la permanence si une de ces situations s'applique :
 - un ou plusieurs enseignants en disponibilité ou en surplus d'affectation dans la spécialité/sous-spécialité visée;
 - décroissance de la clientèle jugée significative par le CSS dans la spécialité/sous-spécialité visée;
 - À la FP : le programme concerné par la sous-spécialité visée est en surplus ou en contingentement;
- Les motifs du refus doivent être fournis sur demande.

- **Acquisition de la permanence après 5 années complètes de service continu :**

- En l'absence de départ définitif dans la spécialité/sous-spécialité;
- Si l'employeur a refusé d'octroyer la permanence pour l'un des motifs prévus;
- Même si une personne enseignante est non rengagée, les années passées sous contrat à temps plein seront toujours conservées pour obtenir une permanence.

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- Avantages :
 - La personne à temps plein profite de certains droits qu'elle n'aurait pas eus si elle avait conservé le statut à temps partiel, notamment :
 - Congé sans traitement à temps partiel (dépend de l'entente locale), ce qui peut inclure de travailler à 80 % et de cotiser sans frais additionnels au fonds de retraite comme s'il s'agissait d'un 100 %;
 - Régime de mise à la retraite de façon progressive;
 - Procédure d'affectation et de mutation;
 - Répartition des fonctions et responsabilités;
 - À la FP : être comptabilisé dans le temps moyen à consacrer à la dispensation des cours et leçons (635 heures).

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- Mesures complémentaires :
 - Allocation de départ pour une personne mise en disponibilité (volontaire) :
 - Seul l'employeur peut l'offrir;
 - L'allocation est calculée à partir du nombre d'années travaillées à plein temps (100 %);
 - Une année travaillée = un mois d'allocation, maximum de 6 mois;
 - Lors de la 1^{re} année de mise en disponibilité □ Allocation à 100 % de ce qui serait octroyé si la personne n'était pas mise en disponibilité;
 - Chaque mois = environ 1/10 du traitement annuel prévu pour son échelon salarial;
 - Lors de la 2^e année de mise en disponibilité □ Allocation à 90 % de ce qui serait octroyé si la personne n'était pas mise en disponibilité;
 - Chaque mois = environ 90/1000 du traitement annuel prévu pour son échelon salarial;
 - Lors de la 3^e année de mise en disponibilité □ Allocation à 75 % de ce qui serait octroyé si la personne n'était pas mise en disponibilité;
 - Chaque mois = environ 75/1000 du traitement annuel prévu pour son échelon salarial;

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

- Mesures complémentaires (suite) :
 - Allocation de relocalisation au-delà du 50 km sur une base volontaire (FP seulement);
 - Allocation additionnelle de 25 % du traitement annuel si la personne mise en disponibilité accepte d'être relocalisée au-delà du 50 km qui s'ajoute aux droits déjà prévus aux clauses 5-3.31 et 5-4.03 B).

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

Mise à jour des planchers d'emploi :

- Dispositions actuelles :
 - EDA : plancher au 30 juin 2003
 - FP : plancher au 30 juin 1998
- Nouveauté :
 - Ajustement des planchers EDA et FP au 30 juin 2010 ou au 1^{er} novembre 2022 si le nombre de contrats réguliers est plus bas que celui de 2010.

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

Déclaration des excédents d'effectifs en FP

- Dispositions actuelles :
 - Détermination des mises en disponibilité et des non-rengagements en regardant dans une **spécialité** le nombre de personnes à statut régulier et son besoin en effectifs. S'il y a plus de personnes à statut régulier que le besoin estimé par l'employeur, il peut y avoir un excédent d'effectifs (mise en disponibilité ou non rengagé).
- Nouveauté :
 - Même mécanisme, mais par **sous-spécialité**.

Recommandations

- Que soit adoptée, par l'assemblée générale, la lettre d'entente relative au programme accéléré Santé, assistance et soins infirmiers (SASI accéléré), afin qu'elle soit ajoutée à l'Entente nationale E1 2020-2023 pour en faire partie intégrante.
- Que soit adoptée, par l'assemblée générale, l'entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes, soit le projet-pilote et la modification à l'Entente nationale.

