

BIENVENUE BENOÎT ET FÉLIX!

En raison de l'annonce de l'absence prolongée de notre conseillère syndicale **Élise Boivin-Comtois**, le SEPI a l'immense joie d'accueillir en ses rangs deux nouveaux conseillers syndicaux : **Benoît Demuy** et **Félix Lauzon**.

Toute l'équipe du SEPI souhaite la plus chaleureuse des bienvenues à nos deux nouveaux collègues et vous souhaite de vous plaire dans notre équipe dynamique!

Pour connaître les dossiers dont ils seront responsables, nous vous invitons à consulter notre site Web à l'adresse suivante : www.sepi.qc.ca/le-sepi/membres-du-personnel/les-conseilleres.

ÉDITO | LA GUERRE DES TUQUES!

Nous pensions l'avoir rangé pour un petit bout, mais non. Elle a eu peu de répit notre tuque rouge de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE). Peu de temps après la conclusion de la négociation, il a fallu se mobiliser contre les coupures en francisation et un virage vers l'équilibre budgétaire. Appelons un chat un chat, un retour à l'austérité en éducation. Voilà que la CAQ en rajoute une couche. Lors du dernier Conseil fédératif qui s'est tenu à Laval les 19, 20 et 21 février, il a été question de la révision du régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic.



«Le 4 décembre dernier, la ministre LeBel, lors d'une déclaration ministérielle, a annoncé son intention de réviser le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic. Parmi les éléments du régime actuel critiqué par madame LeBel pour justifier une réforme, on retrouve les règles qui, selon elle, «ne répondent plus du tout aux réalités d'aujourd'hui et s'avèrent beaucoup trop lourdes», le modèle «axé principalement sur la question des salaires qui ne reflète plus du tout les préoccupations des employés ni les priorités gouvernementales», le cadre actuel qui est «trop rigide» et «manque d'agilité» ainsi que le «processus rigide» que les actrices et acteurs sont forcé.e.s de suivre et qui passe par «des étapes obligatoires qui ne contribuent pas toujours à la discussion».

Puis, le 23 décembre suivant, le ministre Boulet, qui travaille sur un projet de loi en matière de droit du travail, y est allé de ses propres réflexions sur de possibles restrictions au droit de grève, comme la possibilité de modifier le Code du travail pour s'accorder de nouveaux pouvoirs en cas de grève ou de lock-out en s'inspirant du Code canadien du travail et la possibilité d'élargir la notion de services essentiels à de nouveaux secteurs. Les deux ministres pourraient travailler de concert et proposer un seul projet de loi omnibus qui modifierait le Code du travail et la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (ci-après LRNSP) et possiblement d'autres lois. Ils pourraient également procéder en parallèle, en proposant des modifications distinctes visant les mêmes lois.

[suite à la page 2]

TABLE DES MATIÈRES

Jeune raccrocheuse	p. 2
Écho du CPD du 25 fév.	p. 3
Bienvenue au présco	p. 3
Entrée progressive	p. 4
25 ^e anniversaire SEPI	p. 5
Suppléance occasionnelle	p. 6
Reconnaissance études	p. 8

AGENDA

FORMATIONS ** INSCRIPTIONS NÉCESSAIRES **

>> **Le 21 mars 2025 de 9h00 à 11h30:**
formation SST au Club de golf Métropolitain Anjou

>> **Les 26 et 27 mars 2025 de 13h30 à 16h00:**
formation sur la distribution des tâches aux bureaux du SEPI

PERSONNES DÉLÉGUÉES

>> **Le 21 mars 2025 de 13h15 à 15h30:**
conseil des personnes déléguées (CPD) au Club de golf Métropolitain Anjou

INSTANCES FÉDÉRATIVES

>> **Les 2, 3 et 4 avril 2025:**
Conseil fédératif (CF)

[suite de la page 1 - Édito]

Pour la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le dépôt d'un projet de loi visant à réviser le régime constitue une occasion de revendiquer un meilleur équilibre entre la partie patronale et la partie syndicale. La FAE restera vigilante face à de potentielles modifications qui auraient pour effet de limiter la capacité de la Fédération à défendre les intérêts de ses membres et à négocier efficacement leurs conditions de travail.»¹

Trois grands principes seront à considérer lorsque le projet de loi sera déposé. D'abord, le droit de constituer une fédération autonome qui défend les intérêts propres de ses membres. Soit, la préservation du droit d'association. Vient ensuite, le droit à un réel rapport de force. Il est essentiel de protéger le droit de combattre à armes égales face à l'État employeur-législateur. Finalement, le droit de grève. En effet, depuis 2015, la Cour suprême du Canada a reconnu le droit de grève comme une composante indispensable du droit d'association. Le secteur de l'éducation ne devrait pas être considéré comme un service essentiel dans le but de lui interdire de recourir au droit de grève.

¹ Extrait - Révision du régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic (A2425-CF-086)

Un quatrième élément doit également être pris en considération : le droit d'exercer au niveau local une influence sur plusieurs conditions de travail et d'exercice. La centralisation des pouvoirs risque fortement de nuire à cette prérogative puisqu'elle ne tiendrait pas compte des réalités de chaque centre de services.

La FAE et le SEPÎ procèderont à une analyse approfondie des modifications souhaitées au régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic en prenant en considération son impact sur le processus de négociation tant au niveau national que local. La révision du régime ne doit pas permettre un affaiblissement de notre pouvoir de négociation.

En attendant, la tuque reprend du service. Le vendredi 14 mars, nous étions nombreuses et nombreux à nous mobiliser contre le projet de loi 89 qui vise à encadrer les grèves et lockouts en maintenant certains services essentiels et, dans des cas exceptionnels, en permettant au gouvernement d'imposer un arbitrage pour trancher les différends.

La lutte continue.

■ Sylvie Zielonka | sylviezielonka@sepi.qc.ca

EDA/FP | PARLEZ À VOS ÉLÈVES DE LA BOURSE JEUNE RACCROCHEUSE!

Chaque année, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) remet trois bourses *Jeune raccrocheuse*, d'une valeur de 2000\$ chacune, pour reconnaître les efforts exceptionnels de jeunes femmes reprenant leurs études afin d'obtenir un diplôme d'études secondaires ou d'études professionnelles. En remettant ces bourses, la FAE souhaite aussi souligner que la réalité des jeunes décrocheuses entraîne des conséquences socioéconomiques très lourdes à long terme.

Si vous connaissez une élève qui remplit les critères d'admissibilité, n'hésitez pas à l'inviter à soumettre sa candidature.

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ:

- Être âgée de 18 à 35 ans;
- Être domiciliée au Québec;
- Ne pas avoir fréquenté un établissement scolaire pendant au moins un an;
- Ne pas détenir de diplôme d'études secondaires;



© FAE

- Désirer poursuivre des études pour améliorer ses conditions de vie et, le cas échéant, celles de sa famille;
- Avoir repris les études au cours de l'année 2023-2024 et être inscrite pour l'année 2024-2025, à temps plein ou à temps partiel, dans un établissement scolaire public québécois, en vue d'obtenir un diplôme d'études secondaires (DES) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP).

Les élèves ont jusqu'au 1^{er} mai pour compléter l'inscription.

Pour plus de détails ou pour accéder au formulaire d'inscription, nous vous invitons à visiter la page Web ci-contre : www.lafae.qc.ca/bourse-jeune-raccrocheuse.

Si vous avez des questions, contactez Marie-Eve Rancourt à la FAE au me.rancourt@lafae.qc.ca.

■ Sylvie Zielonka | sylviezielonka@sepi.qc.ca



ÉCHO DU CONSEIL DES PERSONNES DÉLÉGUÉES (CPD) DU 25 FÉVRIER 2025

FORMATION SUR LES NOUVELLES DISPOSITIONS DE L'ENTENTE NATIONALE 2023-2028

Les personnes déléguées suivent une formation sur les nouvelles dispositions de l'Entente nationale 2023-2028 et les modalités d'application de celles-ci.

■ Pierre-Luc Gagnon | pierrelucgagnon@sepi.qc.ca

INFO | BIENVENUE AU PRÉSCOLAIRE

Saviez-vous que, contrairement à l'entrée progressive, il n'existe aucune entente ni aucune disposition négociée dans la convention collective concernant le Bienvenue à la maternelle? Afin d'inclure tout le cycle préscolaire, l'appellation *Bienvenue au préscolaire* sera utilisée tout au long de cet article.

Le *Bienvenue au préscolaire* est une activité d'accueil **organisée par l'école, si celle-ci le désire**, afin que les futurs élèves du préscolaire se familiarisent avec l'environnement scolaire qu'ils fréquenteront. Cette activité permet également d'établir un premier contact et d'observer les futurs élèves. Prenez bonne note que les enfants qui fréquenteront le préscolaire l'année prochaine ne sont pas considérés comme des élèves cette année.

On peut donc avoir le *Bienvenue au préscolaire* et l'entrée progressive dans une école ou encore, n'avoir que l'entrée progressive celle-ci étant conventionnée. **Cette décision vous revient, à titre de personnes enseignantes, et dépend de vos besoins.**

Dans l'éventualité où les personnes enseignantes souhaitent la tenue d'une telle activité, le personnel enseignant concerné devra obtenir une compensation en temps ou être rémunéré. Une entente à cet effet, **préalable à la tenue de l'activité**, doit se faire entre les personnes enseignantes concernées et la direction de l'école.

Nous vous suggérons très fortement **de ne pas utiliser vos journées pédagogiques** pour la tenue du *Bienvenue au préscolaire*. En choisissant une journée pédagogique, vous vous priveriez volontairement de temps de travail, de temps de suivi et de temps de planification. **Nous suggérons aux titulaires du préscolaire de recourir au support de tous les collègues en AGÉE, entériné en CPEPE, afin d'avoir**

du soutien dans les choix que vous estimerez être les meilleurs, tant pour les modalités concernant le Bienvenue au préscolaire que pour celles de l'entrée progressive lors de la prochaine rentrée scolaire. Ces décisions concernent l'ensemble de l'équipe enseignante; pas seulement les titulaires du préscolaire.

La mesure budgétaire **15024 — Aide aux parents**, d'une somme d'environ 1000 \$ par école primaire, peut être attribuée pour le *Bienvenue au préscolaire*. Tel que nous pouvons lire dans les règles budgétaires ministérielles, «*Cette mesure vise à mieux accompagner les parents des élèves de l'éducation préscolaire et de la première année du primaire. (...) Cet accompagnement est élaboré de concert avec les conseils d'établissement et s'inscrit en complémentarité des mesures proposées par le ministère de la Famille pour mieux soutenir la transition vers l'école.*» On peut donc en conclure que la somme peut servir, entre autres, à défrayer le coût de la suppléance et ainsi permettre la libération des titulaires un jour régulier de classe. Toutefois, cette mesure n'étant pas une mesure protégée, elle peut aussi servir à d'autres projets en lien avec la persévérance scolaire. Encore une fois, nous vous conseillons de passer par vos CPEPE respectifs **sans tarder** afin de discuter du mode de répartition des ressources budgétaires de votre établissement et de faire les propositions qui répondent le mieux à vos besoins et à votre réalité.

Il faut toujours se rappeler que l'intervention et le dépistage précoces commencent dès le *Bienvenue au préscolaire*, puisque c'est à partir de ce moment que l'on peut cibler les enfants vivant avec des défis et des retards, que seuls un soutien approprié et une organisation scolaire adéquate pourront atténuer.

■ Catherine Alary | catherinealary@sepi.qc.ca

Apprivoiser le mammouth

L'entrée à la maternelle est un moment important dans la vie d'un enfant. C'est un passage vers l'univers des grands, un pas signifiant vers le monde du savoir, le début de la vie d'écolier et d'un long voyage scolaire. L'entrée progressive est un bon moyen pour lui permettre d'amorcer harmonieusement ce parcours... et de combattre le stress qui y est associé.

Le document *Apprivoiser le mammouth*, présenté par la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), s'adresse aux parents de vos futurs élèves.

Ce document rempli d'informations utiles peut être remis aux parents lors du *Bienvenue au préscolaire* ou encore, lors de l'entrée progressive. Il s'agit de choisir, en équipe cycle du préscolaire, le moment souhaitable afin que tous les parents visés le reçoivent à la même période. Vous avez reçu un exemple du document dans la présente livraison syndicale afin que vous puissiez décider si vous souhaitez en recevoir des exemplaires. **Afin de vous faire parvenir les quantités nécessaires pour votre établissement, nous vous prions de nous faire parvenir, par courriel à l'adresse suivante: courrier@sepi.qc.ca, le nombre de documents que vous désirez obtenir. La date limite pour passer votre commande est le lundi 31 mars 2025 à 16 h.**

Nous vous rappelons que les modalités de l'entrée des élèves au début de l'année scolaire, incluant l'entrée progressive du préscolaire, doivent faire l'objet de consultations au CPEPE. Selon notre Entente locale, la clause 8-4.02



C) prévoit une période d'entrée progressive minimale de 4 jours et maximale de 6 jours. Les personnes enseignantes du préscolaire sont les mieux placées pour déterminer le nombre de jours et les modalités organisationnelles nécessaires liées à ce temps de l'année. Vos collègues du préscolaire ont besoin du soutien de l'AGEE. Votre choix de modèle d'entrée progressive doit répondre aux besoins de votre milieu.

Un préscolaire réussi permet, ultimement, de mieux dépister les enfants ayant des défis particuliers à relever. Une organisation scolaire ouverte et un soutien personnalisé pour certains dirigent assurément l'enfant vers une vie scolaire sécurisante, stimulante et enrichissante.

Souvenons-nous collectivement qu'il n'y a pas que les élèves qui puissent être sous le choc de l'entrée dans une grande école; les parents peuvent l'être aussi! L'autonomie des enfants qui font leur entrée au préscolaire est très variable d'un enfant à l'autre et ce, même si certains ont fréquenté un milieu de garde avant l'entrée à l'école. L'entrée progressive permet également de baliser et d'équilibrer les dynamiques du groupe, de permettre à chaque élève de prendre le contrôle des événements nouveaux et de se rassurer dans son nouveau vécu.

Bref, l'entrée progressive permet à toute la famille... d'apprivoiser le mammouth!

■ Catherine Alary | catherinealary@sepi.qc.ca

RAPPEL | DATE LIMITE

Date limite pour demander un congé sans traitement à temps plein et un congé mi-temps/mi-traitement

Comme mentionné dans l'édition du **TOPD** parue le 26 février dernier, il est primordial, si vous désirez faire une demande de congé sans traitement à temps plein, de congé mi-temps/mi-traitement ou une demande de renouvellement d'un tel congé, de respecter les délais prévus à l'Entente locale. Ainsi, vous devez remplir le formulaire *RH03: Demande de congé avec ou sans traitement* et le remettre à la direction de votre établissement, sauf excep-

tion, **au plus tard le 31 mars 2025**. Celle-ci soumettra ses recommandations au centre de services scolaire, lequel déterminera si le congé vous sera accordé ou non.

Si vous désirez obtenir plus de détails, vous pouvez consulter nos fiches syndicales au sujet des congés sur notre site Web au www.sepi.qc.ca/conges.

■ Félix Lauzon | felixlauzon@sepi.qc.ca



MARDI 25 FÉVRIER 2025
CLUB DE GOLF MÉTROPOLITAIN ANJOU



25 ANS, ÇA SE FÊTE!

Le 25 février dernier, le SEPÎ a souligné son 25^e anniversaire au Club de golf Métropolitain Anjou. Lors de cette soirée, des personnes membres, des membres du personnel ainsi que des personnes collaboratrices d'hier et d'aujourd'hui se sont rassemblées afin de célébrer l'histoire militante de notre syndicat.



Une multitude de surprises préparées par les membres du groupe de travail du 25^e anniversaire attendaient les personnes participantes. Entre autres, la soirée a été le prétexte pour procéder au lancement d'un cocktail signature à notre image et portant fièrement nos couleurs, le SEPÎ, qui sera désormais offert à chacun de nos événements sociaux.



Une exposition de 25 photos relatant différents moments forts des 25 dernières années a également été dévoilée en primeur aux personnes participantes. Ces photos constitueront une exposition permanente qui fera en sorte que les murs des bureaux du SEPÎ porteront désormais les marques de notre histoire syndicale.



De plus, une capsule temporelle destinée à être réouverte lors des célébrations du 50^e anniversaire du SEPÎ en 2050 a été scellée. La liste des objets qui ont été enfermés dans la capsule (voir encadré) a été élaborée à partir des réponses des personnes membres du SEPÎ à une consultation tenue l'automne dernier. D'ailleurs, pour terminer la soirée, les personnes membres du groupe de travail du 25^e anniversaire ont procédé au tirage au hasard des prix du concours lié à la consultation pour l'élaboration du contenu de la capsule temporelle.



lèbres tout au long de la soirée, il est permis de considérer que cet événement a été un franc succès et très apprécié par l'ensemble des personnes participantes.



Nous tenons à remercier sincèrement l'ensemble des personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à rendre possibles l'organisation et la tenue de cette soirée haute en couleur!

Joyeux 25^e anniversaire, SEPÎ!

■ Le groupe de travail du 25^e anniversaire du SEPÎ



LA CAPSULE TEMPORELLE DU SEPÎ

La capsule temporelle, scellée lors de la soirée du 25^e anniversaire, contient des objets symbolisant le SEPÎ d'aujourd'hui et qui permettront de constater tout le chemin parcouru au cours des 25 prochaines années lors de sa réouverture dans le cadre des célébrations du 50^e anniversaire en 2050 :

- Une carte des établissements du CSSPI;
- Une photo de la devanture du SEPÎ et des plans des bureaux du SEPÎ;
- Une copie papier de l'édition du 12 février 2025 du **TODO**;
- Deux photos de la mobilisation des membres du SEPÎ lors de la grève de l'automne 2023;
- Les échelles salariales actuelles;
- Une copie de l'Entente locale;
- Un drapeau du SEPÎ;
- Une carte de membre;
- Le toujours très populaire stylo du SEPÎ;
- Plusieurs cartons de vote d'instance;
- La fameuse tuque rouge de la FAE.

À en juger par les discussions animées de fous rires qui laissaient deviner des retrouvailles d'ami(e)s de longue date et des sourires que nous avons pu observer sur toutes les

INFO | QUESTIONS ET RÉPONSES POUR LES PERSONNES FAISANT DE LA SUPPLÉANCE OCCASIONNELLE

Cet article a pour but de répondre à certaines questions fréquemment posées par les suppléantes et suppléants occasionnels concernant la rémunération et l'obtention de contrat.

Pour toute question ou information supplémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

■ Félix Lauzon | felixlauzon@sepi.qc.ca
■ Maryse Meunier | marysemeunier@sepi.qc.ca

LA RÉMUNÉRATION POUR LES PERSONNES EN SUPPLÉANCE OCCASIONNELLE QUI NE DÉTIENNENT PAS DE CONTRAT RÉCURRENT: COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Depuis l'entrée en vigueur de l'Entente nationale 2023-2028, la rémunération des suppléant(e)s occasionnel(le)s sans contrat récurrent est calculée sur la base d'un taux applicable à chaque tranche de 60 minutes de travail assigné. Ce taux varie selon que la personne est légalement qualifiée (être titulaire d'une autorisation d'enseigner) ou non.

	À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025
Légalement qualifié	60,04\$	61,60\$
Non légalement qualifié	51,46\$	52,79\$

Ce taux inclut toutes les activités liées à la suppléance, comme la préparation et la correction liées à la période de suppléance, l'ouverture du local, le temps de pause ou de récréation des élèves ainsi que le temps d'attente entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.

Ces taux comprennent le paiement des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

EXEMPLE:

Dans la semaine du 10 mars 2025, vous effectuez deux périodes de 50 minutes de suppléance et 20 minutes de surveillance. Total: 120 minutes.

Si vous êtes une personne légalement qualifiée, la rémunération sera de 120,08\$.

Si vous êtes non légalement qualifié, la rémunération sera de 102,92\$.

IMPORTANT : Depuis l'entrée en vigueur de l'Entente nationale 2023-2028, toute suppléante ou tout suppléant occasionnel se rendant à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande du centre de services scolaire se voit garantir une rémunération minimale équivalente à 120 minutes de travail pour la journée, et ce, même si la durée réelle de la suppléance est inférieure. Toutefois, pour bénéficier de cette compensation minimale, la suppléante ou le suppléant doit être disponible pendant toute la durée du 120 minutes. À défaut de disponibilité, ce sera une rémunération correspondant à une période de 60 minutes qui sera versée.

Notez également que lorsque le besoin de remplacement est inférieur à 120 minutes, la direction de l'école a la possibilité d'assigner la suppléante ou le suppléant occasionnel à d'autres tâches. Ces tâches peuvent inclure des activités en classe avec un(e) autre enseignant(e), à condition que cette personne y consente.

[suite à la page 7]

LORS D'UN REMPLACEMENT OCCASIONNEL, À QUEL MOMENT LA RÉMUNÉRATION CHANGE ?

Si vous effectuez une suppléance pour la même personne pendant 10 jours ouvrables consécutifs, vous serez rémunéré(e) selon votre classement dans l'échelle de traitement, et ce, rétroactivement au premier jour du remplacement. Ce classement sera déterminé en fonction de votre scolarité et de votre l'expérience reconnue. Il est donc essentiel, dès votre embauche, de soumettre à l'employeur tous les documents nécessaires à cet effet.

Lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel est supérieure à 10 jours et inférieure à un mois, la rémunération applicable dès le début du remplacement est celle prévue à l'échelle de traitement.

ATTENTION : Vous ne devez pas vous absenter plus d'une fois au cours de ces 10 jours pour ne pas interrompre cette accumulation.

Notez également que ce rajustement salarial ne signifie pas que vous obtenez un contrat, mais uniquement que vous être rémunéré(e) différemment, soit selon le traitement annuel qui s'applique à votre classement dans l'échelle de traitement.

LA RÉMUNÉRATION POUR LES PERSONNES RETRAITÉES DE RETOUR À L'ENSEIGNEMENT POUR OFFRIR DE LA SUPPLÉANCE : COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Si vous être un(e) enseignant(e) retraité(e) du réseau de l'éducation, que vous êtes légalement qualifié(e) (être titulaire d'une autorisation d'enseigner) et que vous revenez au travail pour dispenser de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire ou secondaire ou de l'enseignement à l'éducation des adultes (EDA) ou à la formation professionnelle (FP), vous serez rémunéré selon le 1/1000^e de votre échelon de traitement annuel, et ce, dès le premier jour de suppléance.

Cette mesure est présentement en vigueur jusqu'au 30 juin 2025 pour pallier la pénurie d'enseignant(e)s. De plus, pour l'année scolaire 2024-2025, une prime temporaire de 7,5% est ajoutée à cette rémunération.

LA RÉMUNÉRATION POUR LES PERSONNES EN SUPPLÉANCE OCCASIONNELLE QUI DÉTIENNENT UN CONTRAT RÉCURRENT : COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Si vous avez un ou plusieurs contrats à temps partiel totalisant une tâche enseignante à 100% et effectuez également des remplacements, votre rémunération sera calculée comme suit :

Pour chaque période de 60 minutes, la rémunération sera égale à 1/1000^e de votre traitement annuel rehaussé de 33%.

EXEMPLE 1 :

Vous effectuez un remplacement d'urgence d'une durée de 15 minutes et vous êtes à l'échelon 14 (91 123\$). La rémunération sera de 30,30\$. Le calcul qui s'applique est le suivant :

$$15 / 60 = 0,25$$

$$91\,123 / 1000 = 91,123$$

$$(0,25 \times 91,123) + 33\% = 30,30\$$$

EXEMPLE 2 :

Vous effectuez une suppléance d'une durée de 60 minutes et vous êtes à l'échelon 11 (80 426\$). La rémunération sera de 106,97\$, soit 1/1000^e de votre traitement annuel + 33%.

EXEMPLE 3 :

Vous effectuez une suppléance d'une durée de 75 minutes et vous êtes à l'échelon 8 (72 851\$). La rémunération sera de 121,15\$. Le calcul qui s'applique est le suivant :

$$75 / 60 = 1,25$$

$$72\,851 / 1000 = 72,851$$

$$1,25 \times 72,851 + 33\% = 121,15\$$$

À QUEL MOMENT LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DOIT M'OFFRIR UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL POUR LE REMPLACEMENT QUE J'ASSUME ET QUELS SERONT LES AVANTAGES LIÉS AU CONTRAT?

Si l'absence d'un(e) enseignant(e) est préalablement déterminée à plus d'un mois sans interruption, le centre de services scolaire offrira à la personne suppléante qui assume ce remplacement un contrat à temps partiel.

Si la durée de l'absence n'est pas définie, c'est uniquement après un mois d'absence sans interruption que le centre de services scolaire offrira un contrat à temps partiel à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui assume ce remplacement. Ce contrat sera rétroactif au premier jour du remplacement.

ATTENTION: vous ne devez pas vous absenter plus de deux fois au cours de ce mois pour ne pas interrompre cette accumulation.

Notez également que les jours où l'enseignante ou l'enseignant absent n'aurait normalement pas été requis au travail ne constituent pas une interruption de la computation de la période d'absence d'un mois.

L'obtention du contrat à temps partiel vous donne notamment droit aux avantages suivants :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Accumulation de l'ancienneté• Banque de congé de maladie• Congés spéciaux | <ul style="list-style-type: none">• Accumulation de l'expérience• Assurance collective |
|---|---|

RAPPEL | OPTIMISEZ VOTRE PROGRESSIION SALARIALE GRÂCE À LA RECONNAISSANCE DE VOS ÉTUDES!

Comme l'indiquait notre article **TOPO** du 15 janvier dernier, le reclassement salarial, suite à la reconnaissance d'une ou plusieurs années de scolarité additionnelles admissibles, n'a lieu qu'une fois par année. Il est donc essentiel de connaître les conditions à respecter.

Ainsi, nous souhaitons vous rappeler que si vous avez poursuivi vos études et complété, au plus tard le 31 janvier dernier, une année additionnelle de scolarité admissible, il est crucial de soumettre dès que possible les documents attestant de la réussite de vos nouveaux crédits puisque **l'employeur doit impérativement recevoir ces pièces justificatives avant le 1^{er} avril prochain.**

Une fois validé, ce reclassement salarial prend effet rétroactivement à compter du 101^e jour de travail de l'année scolaire en cours, soit le 27 janvier dernier.

Pour davantage d'informations, nous vous invitons à consulter notre **TOPO** du 15 janvier dernier (www.sepi.qc.ca/wp-content/uploads/TOPO_2024-2025-No10_2025-01-15.pdf).

Enfin, il est essentiel de souligner qu'un avancement d'échelon, fondé sur la scolarité, ne devient possible qu'à partir de 17 années de scolarité. Pour mieux comprendre ce processus, nous vous encourageons à consulter notre fiche syndicale *Scolarité et expérience* disponible sur notre site Web au www.sepi.qc.ca/publications/fiches-syndicales.

En cas de doutes ou de questions, n'hésitez pas à nous contacter!

■ Félix Lauzon | felixlauzon@sepi.qc.ca
■ Maryse Meunier | marysemeunier@sepi.qc.ca

En cas de disparité entre les textes de la version papier et ceux de la version numérique, les textes de la version numérique ont préséance.

Le **TOPO** est réalisé par le Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPI) et distribué aux enseignantes et enseignants du Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSSPI). La reproduction du journal, en tout ou en partie, est autorisée à condition de mentionner la source.

[Commentaires et/ou suggestions](#)

Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPI)
745, 15^e Avenue | Montréal (Québec) H1B 3P9
Tél.: 514 645-4536 | Téléc.: 514 645-6951 | Par courriel: topo@sepi.qc.ca