

COMMUNIQUÉ DU SEP – Le 9 septembre 2024

Chers collègues,

À la suite de la signature de l'entente provinciale 2023-2028, environ cinquante modifications ont été apportées qui ont un impact sur vos conditions de travail et avantages sociaux. Alors que certaines de ces modifications sont relativement simples, plusieurs de ces changements sont nouveaux et complexes.

Nous vous invitons à consulter [le tableau ci-joint](#) pour vous aider à repérer ces nombreux changements.

Vous pouvez également consulter [l'entente provinciale complète ici](#).

En ce qui concerne le tableau, veuillez SVP prendre note de ce qui suit :

- Le tableau n'est pas exhaustif et reflète seulement les changements majeurs affectant vos réalités. Certains éléments techniques ou mises à jour de certaines clauses n'y sont pas inclus pour fins de brièveté.
- **Le tableau est un sommaire simplifié de l'entente provinciale et se veut un outil de référence : il est possible qu'il ne saisisse pas parfaitement certaines exceptions ou subtilités de certaines clauses.**
- En cas de désaccord entre ce tableau et l'entente provinciale, le texte précis de l'entente provinciale prévaut. SVP, veuillez contacter votre professionnel ressource au bureau du SEP pour plus de précisions au besoin.
- La dernière colonne du tableau, intitulé *Statut* vous permet de constater le progrès de sa mise en application à la CSLBP.
 - Les éléments caractérisés *En vigueur* ont déjà été confirmés et mis en application.
 - Les éléments caractérisés *Travail en cours* ont fait l'objet de discussion avec la CSLBP et seront mis en application au cours de l'année scolaire.
 - Les éléments caractérisés *À régler* requièrent d'autres discussions avec la CSLBP afin de nous assurer qu'ils sont mis en application à notre entière satisfaction.
 - En temps opportun, tous ces éléments seront pleinement mis en application et notre objectif est que cela soit fait le plus tôt possible.

Certains des changements significatifs incluent:

- L'ajout d'un nouveau statut d'enseignante ou enseignant à temps plein au secteur des jeunes;
- Une contribution de l'employeur à notre régime d'assurance collective;
- Les contrats de remplacement sont désormais offerts après 20 jours de remplacement, et les enseignantes et enseignants remplaçants sont rémunérés selon l'échelle de traitement après 10 jours de remplacement (diminution du nombre de jours préalablement établis à 40 et 20 jours respectivement);
- L'ajout d'une journée à la banque de congés spéciaux pour les rendez-vous médicaux liés à la grossesse;

- La possibilité de diviser les semaines de congés parentaux ou d'adoption avec le consentement de la commission scolaire et une expansion de la période pendant laquelle les congés parentaux peuvent être pris;
- La possibilité de prolonger les programmes de retraite progressive existants de cinq à sept ans;
- Deux nouveaux taux salariaux pour les suppléantes et suppléants occasionnels et les enseignantes et enseignants à taux horaire : un taux pour les enseignantes et enseignants non légalement qualifiés et un second taux pour les enseignantes et enseignants légalement qualifiés;
- L'élimination du système modulaire (bloc de temps) pour rémunérer les enseignantes et enseignants suppléants occasionnels et la reconnaissance de la surveillance de l'accueil et des déplacements des élèves comme temps rémunéré;
- Une augmentation des taux de rémunération versés aux enseignantes et enseignants détenant des contrats, lorsqu'appelés à effectuer de la suppléance d'urgence;
- Une augmentation du nombre de journées pédagogiques dont le contenu est déterminé par les enseignantes et enseignants et la possibilité d'effectuer le travail à partir de leur résidence durant ces journées;
- Une réduction du nombre moyen d'heures de présence par semaine à l'école ou au centre;
- La reconnaissance d'une heure pour l'encadrement pour les enseignantes et enseignants du primaire;
- L'augmentation du financement dans plusieurs annexes liées aux services pour les besoins particuliers, la libération pour la surveillance au primaire ainsi que la compensation pour les classes en dépassement.

La version anglaise de l'entente provinciale sera affichée sur le site Web du SEP dès que la traduction officielle sera disponible. Des copies physiques de l'entente en anglais et en français seront envoyées aux déléguées et délégués du SEP dès que nous les aurons reçues.

Nous discuterons certainement de ces nombreux changements avec vos déléguées et délégués du SEP lors de nos assemblées mensuelles et d'autres communiqués pourraient suivre durant l'année si nous constatons que certains éléments précis nécessitent plus de clarification ou d'élaboration.

Comme toujours, n'hésitez pas à nous contacter au bureau du SEP pour toute question liée à ces changements à vos conditions de travail.

Syndicalement vôtre,



Matt Wilson
Président du SEP