



Négociation des enseignants - La FSE-CSQ, dont L'APL fait partie, et l'APEQ ont signé l'Entente nationale le 17 novembre 2021.

En effet, les textes finaux du **nouveau contrat de travail 2020-2023** des quelque 73 000 enseignantes et enseignants représentés par la FSE et L'APEQ ont été signés, mettant ainsi un terme à des négociations qui auront duré plus de deux ans.

Des détails supplémentaires quant aux **différentes modifications** apportées à la convention collective 2020-2023 paraîtront dans les **prochaines parutions de L'INFO APL ou des Communiqués APL**. Aussi, selon nos habitudes, l'information sera transmise aux personnes déléguées lors des Bureau des délégués.

Versements salariaux à venir -

Avec la signature de l'entente, les enseignantes et les enseignants qui étaient rémunérés dans la période visée peuvent s'attendre à recevoir :

Le 9 décembre 2021 (Selon l'information reçue du CSS):

- Le **versement de la 1^{ère} rémunération additionnelle** (1^{er} montant forfaitaire) de 602,68 \$ → pour l'enseignante ou l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % du **1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020**¹.
 - L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein ou à temps partiel qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectué.
- Le **versement des augmentations salariales rétroactives** au 1^{er} avril 2020;
- Les nouveaux taux déterminés par l'échelle salariale de l'entente 2020-2023 seront en vigueur.

À la mi-janvier :

- Le **versement de la 2^e rémunération additionnelle** (2^e montant forfaitaire) de 602,68 \$ → pour l'enseignante ou l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % du **1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021**¹.
 - L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein ou à temps partiel qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée.



Les personnes en congé de maternité, de paternité, parentaux ou d'adoption ou en retrait préventif, **n'ont aucune démarche à faire**; il ne s'agit PAS de gains supplémentaires mais d'une correction de la rémunération « passée ». C'est le CSS qui a la responsabilité d'aviser le RQAP et la CNESST si des corrections doivent être faites.

- ❖ La [nouvelle échelle salariale](#) et la [Convention collective 20-23](#) sont disponibles sur le site de L'APL [section : Conventions et droits / convention].
- ❖ Vous pouvez prendre connaissance de votre nouveau salaire en consultant l'outil préparé par la CSQ à l'adresse <https://negociation.lacsq.org/calculateur/>
- ❖ Vous pouvez consulter les grandes lignes du contenu de l'entente FSE-APEQ dans l'[Info négo de la FSE-CSQ d'avril 2021](#).

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations **d'assurance salaire**, des **prestations de congé maternité**, de **paternité ou d'adoption du RQAP**, des indemnités prévues aux **congés parentaux** versées par le centre de services, des indemnités versées par la **CNESST**, par l'indemnisation des victimes d'actes criminels (**IVAC**) et par la **SAAQ** ainsi que celles versées par le centre de services dans les cas d'accidents de travail s'il y a lieu.

Admissibilité à l'assurance emploi en juin 2022 pour celles et ceux qui occupent 2 emplois (ou plus).

- Vous serez probablement admissible à l'assurance emploi pendant l'été 2022 sous réserve du nombre d'heures requises.

mais

Si vous avez démissionné (départ volontaire) de l'un de ces emplois, l'assurance emploi ne comptera QUE les heures faites APRÈS la démission.

- À cause de cette règle: si, pour survivre, vous devez démissionner d'un emploi, mieux vaut le faire le plus **tôt possible**.



La convention nationale 2020-2023 et LES CONGÉS EN CAS DE DÉCÈS.

La convention collective nationale 2020-2023 apporte des changements substantiels aux clauses de «congé en cas de décès» (5-14.02, 5-14.03 et 5-14.06). Voici un résumé des **principales modifications** :

Pour les enseignantes et les enseignants sous contrat temps plein ou temps partiel (5-14.02 et 5-14.03)

- Le congé en cas de décès peut être pris à compter de la date du décès **OU** à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignant;
 - Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.
- Insertion d'un alinéa permettant la conformité à la Loi sur les normes du travail (**un minimum de 2 jours de travail sans perte de traitement dans certains cas**);
- Ajout d'une disposition pour les « processus de fin de vie » et « l'aide médicale à mourir » au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (**le congé en cas de décès pourrait débuter plus tôt soit à compter du jour précédent celui du décès**).

Pour les enseignantes et les enseignants à la leçon (5-14.06)

- Les modifications énumérées ci-haut ont aussi été appliquées à la clause 5-14.06.



Le document de L'APL a été modifié en conformité avec les nouveautés de la Convention Collective 20-23. Vous pouvez l'obtenir via le site de L'APL (www.lignery.ca) → [Conventions et droits / Droits sociaux et congés / Congés spéciaux].

→ *Nous vous invitons à modifier la page de votre « Outil de travail quotidien »*

Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec nous au bureau de L'APL.

INFORMATIONS CONCERNANT LE FORMULAIRE DE DEMANDE DE SERVICES

Le formulaire de demande de services :

- est disponible en tout temps pour toutes les enseignantes et tous les enseignants incluant les enseignantes et les enseignants en adaptation scolaire et les spécialistes. Vous pouvez le récupérer sur le portail du CSSDGS ou sur le site de L'APL dans « Formulaires et lettres types »
- a été réalisé par le comité paritaire EHDAA du Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries suivant ses mandats à la clause 8-9.04 c) 5)
- DOIT être utilisé dans tous les cas de demande de services, de mise sur pied de plan d'intervention, de demande d'analyse des capacités et des besoins de l'élève...
- est obligatoirement conservé dans le dossier d'aide de l'élève.
- peut être utilisé autant de fois que nécessaire pour un même élève en fonction de ses besoins.



Obtenez tous les détails de la procédure ainsi que les formulaires sur le site de L'APL (www.lignery.ca) sous [\[Documents / Documents de référence / EHDAA\]](#).

RÉCLAMATION OU RÉCUPÉRATION D'ARGENT PAR LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE

1. Réclamation par le Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries :

Avant d'acquiescer une réclamation du Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries, assurez-vous que la somme réclamée est belle et bien due. Pour cela, n'hésitez pas à nous contacter.

2. Récupération directement sur la paye :

Pour récupérer plus que 30 % du traitement brut sur une paye, le Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries doit s'entendre avec l'enseignante ou l'enseignant. Si c'est ce que vous souhaitez, exigez une entente écrite. En effet, la convention collective prévoit :



6-9.04

À moins d'entente différente entre le Centre de services et l'enseignante ou l'enseignant, le Centre de services qui a remis à une enseignante ou un enseignant plus d'argent qu'elle ou il aurait dû en recevoir sans que l'enseignante ou l'enseignant soit fautif déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas 30 pour cent du traitement brut de la période.

Cependant, le Centre de services est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur d'une même année scolaire.

De plus, sachez que, sur chaque paye, 240 \$ sont « insaisissables », et cela, en vertu du Code de procédure civile. Le Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries ne peut donc pas produire une paye à « 0 \$ ».