



**RECOMMANDATIONS
MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE RATTRAPAGE – VOLET TUTORAT**

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES
(CPNSCF)**

Janvier 2024

Mise en contexte

Le [plan de rattrapage](#) annoncé le 9 janvier 2024 par le ministre de l'Éducation, M. Bernard Drainville, prévoit des mesures d'accompagnement et un rattrapage adéquat pour les élèves qui ont été privés de jours de classe en raison de l'arrêt de services éducatifs (grèves) à l'automne 2023, et ce, afin de favoriser leur réussite éducative.

Ce plan, dont la mise en œuvre doit débiter rapidement, comprend des mesures qui seront offertes sur une **base volontaire** pour le reste de l'année 2023-2024, incluant la semaine de relâche et la période estivale, afin de répondre aux besoins des élèves en difficulté sur le plan scolaire et psychosocial. Tout le personnel scolaire, qu'il soit enseignant, professionnel ou de soutien, est appelé à contribuer volontairement à la mise en œuvre de ce plan.

Les mesures qui le constituent seront établies en fonction des besoins propres à chacun des élèves des différents milieux. En principe toutefois, ce service devra se déployer en dehors des heures prévues au régime pédagogique des élèves, dans l'optique où il ne doit pas se substituer à des services éducatifs que ces élèves doivent déjà recevoir, mais plutôt s'ajouter à ceux-ci.

En plus de répondre à certaines des questions formulées par le réseau, le présent document présente certaines recommandations en matière de rémunération du personnel scolaire, qui participera à la mise en œuvre du volet tutorat de ce plan de rattrapage.

Pour le personnel enseignant¹, les recommandations ci-après formulées sont plus avantageuses que les conditions de travail prévues aux ententes nationales présentement en vigueur.

Le contexte exceptionnel de l'année scolaire 2023-2024, ponctuée notamment par un arrêt de services éducatifs de plus d'un mois pour des milliers d'élèves, de même que les éléments suivants, nous incitent à prendre cette décision :

- La volonté gouvernementale que ce plan de rattrapage soit un succès pour la communauté éducative et la réussite des élèves, ce qui passe au premier chef par son attractivité;
- Le souhait exprimé par le réseau de bénéficier de balises nationales, afin d'assurer une équité entre les divers milieux, malgré l'impact pouvant en découler sur les pratiques locales;
- L'urgence d'agir, mais la volonté par ailleurs d'éviter, dans la mesure du possible, des contestations de la légalité des mesures entreprises ou un boycottage de celles-ci.

Ce contexte exceptionnel contribuera, selon nous, à justifier le fait que ces mesures plus avantageuses ne sauraient être invoquées à titre de précédent. À cet égard, nous vous invitons à le rappeler à vos vis-à-vis syndicaux.

¹ À noter que les syndicats représentant le personnel enseignant ont été rencontrés pour discuter des présentes recommandations.

Versement de la rémunération - Différents cas de figure

Enseignants, en fonction des différents statuts, et autres catégories de personnel	Rémunération conformément aux ententes nationales	Recommandations du CPNCF dans le cadre du plan de rattrapage ¹
1 - Enseignants détenteurs d'une qualification légale ou enseignants pour lesquels le Centre de services scolaire (CSS) dispose d'une tolérance d'engagement	<p>Au secteur des jeunes, la rémunération devrait être basée sur les taux fixés pour les périodes d'enseignement à la leçon pour une période de 45 à 60 minutes (clause 6-7.02).</p> <p>À l'éducation des adultes, la rémunération devrait être basée sur le taux horaire fixé pour les périodes d'enseignement de 50 à 60 minutes (clause 11-2.02).</p> <p>En formation professionnelle, la rémunération devrait être basée sur le taux horaire fixé pour les périodes d'enseignement de 50 à 60 minutes (clause 13-2.02).</p>	1/1000^e du traitement annuel, à moins qu'une rémunération conforme aux ententes nationales soit plus avantageuse (voir réponse 13, section Questions et réponses).
2 - Enseignants non-détenteurs d'une qualification légale et pour lesquels le CSS ne dispose pas d'une tolérance d'engagement	<p>Au secteur des jeunes, la rémunération devrait être basée sur les taux fixés pour les périodes d'enseignement à la leçon pour une période de 45 à 60 minutes (clause 6-7.02).</p> <p>À l'éducation des adultes, la rémunération devrait être basée sur le taux horaire fixé pour les périodes d'enseignement de 50 à 60 minutes (clause 11-2.02).</p> <p>En formation professionnelle, la rémunération devrait être basée sur le taux horaire fixé pour les périodes d'enseignement de 50 à 60 minutes (clause 13-2.02).</p>	Rémunération conformément aux ententes nationales.
3 - Enseignants retraités légalement qualifiés	<p>N/A, considérant les ententes particulières convenues avec les parties syndicales (voir colonne suivante).</p>	Rémunération conformément aux lettres d'entente², soit 1/1000^e du traitement annuel, en sus de la prime RREGOP (7,89 %).

¹ Pour l'ensemble des orientations formulées, il est recommandé de prévoir des périodes de 60 minutes de travail, afin d'éviter l'application des diviseurs (à cet effet, nous vous invitons à consulter les dispositions pertinentes applicables tant pour les paiements au 1/1000 que pour les enseignants à la leçon ou à taux horaire).

² Ententes hors convention portant sur le retour des retraités (mesures retraités) : « Incitatif financier » et « Prime RREGOP ».

Enseignants, en fonction des différents statuts, et autres catégories de personnel	Rémunération conformément aux ententes nationales	Recommandations du CPNCF dans le cadre du plan de rattrapage ¹
4 - Étudiants universitaires² ou au collégial, non-détenteurs d'une qualification légale et pour lesquels le CSS ne dispose pas d'une tolérance d'engagement	<p>En formation générale aux jeunes, la rémunération devrait être basée sur les taux fixés pour les périodes d'enseignement à la leçon pour une période de 45 à 60 minutes (clause 6-7.02).</p> <p>À l'éducation des adultes, la rémunération devrait être basée sur le taux horaire fixé pour les périodes d'enseignement de de 50 à 60 minutes (clause 11-2.02)</p> <p>En formation professionnelle, la rémunération devrait être basée sur le taux horaire fixé pour les périodes d'enseignement de 50 à 60 minutes (clause 13-2.02).</p>	Rémunération conformément aux ententes nationales.
5 - Personnel de soutien	Rémunération en fonction de la classe d'emplois et des modalités prévues aux conventions collectives.	Rémunération conformément aux conventions collectives. Toutefois, si ce personnel exerce des fonctions relevant de la portée intentionnelle de l'accréditation du personnel enseignant, il doit être rémunéré en conséquence (voir particulièrement le cas de figure 2).
6 - Personnel professionnel	Rémunération en fonction du corps d'emplois et des modalités prévues aux ententes nationales.	Rémunération conformément aux ententes nationales et aux dispositions prévues à la LNT. Toutefois, si ce personnel exerce des fonctions relevant de la portée intentionnelle de l'accréditation du personnel enseignant, il doit être rémunéré en conséquence (voir particulièrement les cas de figures 1 et 2).

¹ Pour l'ensemble des orientations formulées, il est recommandé de prévoir des périodes de 60 minutes de travail, afin d'éviter l'application des diviseurs (à cet effet, nous vous invitons à consulter les dispositions pertinentes applicables tant pour les paiements au 1/1000 que pour les enseignants à la leçon ou à taux horaire).

² Étudiant en éducation ou dans un domaine d'études connexe, sans égard aux nombres d'années complétées.

Questions et réponses sur la mise en œuvre du plan de rattrapage

Vous trouverez ci-dessous des réponses aux principales questions qui nous ont été adressées par le réseau. Au cours de la mise en œuvre du plan de rattrapage, cette section pourrait être mise à jour, notamment pour tenir compte de nouvelles questions ou orientations.

1. **Qui peut participer à la mise en œuvre du plan de rattrapage et des différentes activités qui en découleront?**

En fonction des défis que l'élève devra relever et des tâches à réaliser, toutes les catégories de personnel peuvent être appelées à apporter une contribution, et ce, sur une base volontaire.

2. **Qui devrait être priorisé au niveau du personnel enseignant?**

En fonction des défis de l'élève et si les tâches à réaliser sont celles du personnel enseignant, elles pourraient être offertes, sur une base volontaire, aux enseignants suivants :

- 1) Enseignant de l'élève;
- 2) Enseignant du même niveau;
- 3) Enseignant du même cycle (du même champ d'enseignement au secondaire);
- 4) Enseignant légalement qualifié;
- 5) Enseignant retraité, légalement qualifié;
- 6) Enseignant non légalement qualifié.

Cette séquence est uniquement à titre indicatif et pourrait varier en fonction des besoins et du contexte du CSS (à titre d'élément de contexte pertinent, nous vous référons notamment à vos pratiques locales ou aux dispositions pertinentes des ententes locales, le cas échéant).

3. **À qui s'appliquent les mesures prévues au plan de rattrapage?**

Aux élèves des secteurs des jeunes, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, dans une optique de répondre aux besoins des élèves éprouvant des difficultés sur le plan scolaire et psychosocial.

4. Les tâches en lien avec le plan de rattrapage peuvent-elles être réalisées pendant les périodes libres de l'enseignant?

Ce service additionnel doit être offert à l'extérieur des heures prévues au Régime pédagogique des élèves. Ces derniers ne doivent pas être privés de périodes d'enseignement en raison du plan de rattrapage / tutorat.

Pendant ses périodes libres, l'enseignant devrait effectuer les autres tâches professionnelles (ATP) prévues à sa tâche et devrait demeurer disponible pour tout travail qui pourrait lui être assigné par sa direction et pour lequel il reçoit déjà une rémunération.

Il peut toutefois exister des circonstances, notamment dans un contexte de co-enseignement, où la situation s'y prêtera, sans aller à l'encontre des deux énoncés précédents, notamment dans l'optique où ces ATP pourront être accomplies à un autre moment.

5. Les tâches en lien avec le plan de rattrapage peuvent-elles être réalisées à l'intérieur de l'amplitude de l'enseignant?

Oui, dans la mesure où ce travail est effectué en dehors des heures de classe, qu'aucune tâche n'est assignée à l'enseignant par la direction et que l'ensemble des ATP sont effectuées ou déplacées.

Par ailleurs, considérant notamment la participation volontaire du personnel enseignant à la mise en œuvre du plan de rattrapage et le fait que celui-ci reçoit une compensation monétaire en sus de sa rémunération habituelle pour le travail ainsi effectué, la balise de l'amplitude ne devrait pas trouver application.

6. Ces tâches peuvent-elles se réaliser pendant la semaine de relâche et au cours de la période estivale?

Personnel enseignant :

Oui. Toutefois, la rémunération devrait être versée suivant les taux applicables au contrat à la leçon, puisque ce travail est effectué en dehors des 200 jours de travail de l'enseignant, au même titre que l'enseignant qui dispense des cours d'été et qui reçoit une rémunération suivant les taux applicables au contrat à la leçon.

Cette réponse vaut pour le secteur des jeunes, mais pourrait également s'appliquer à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, en application des clauses 11-10.10 et 13-10.14 des ententes nationales.

Personnel de soutien en mise à pied cyclique :

Oui. Il est possible de le faire en respectant les modalités prévues aux conventions collectives.

7. Pour le personnel enseignant, est-il envisagé de rémunérer en sus du temps de préparation et de planification en lien avec le plan de rattrapage?

De façon générale, non, puisque la rémunération au 1/1000^e du traitement annuel versée pour les activités de rattrapage comprend le temps de préparation et de planification. Ce temps ne saurait être rémunéré en sus des heures de rattrapage effectuées. De plus, pour les enseignants qui seront rémunérés suivant les taux applicables au contrat à la leçon ou à taux horaire, ceux-ci n'auront également pas droit à une rémunération en sus puisque ces taux comprennent le temps de préparation et de planification.

Toutefois, de façon exceptionnelle, en certaines circonstances à déterminer localement, il pourrait être pertinent de reconnaître du temps en sus de ce qui est déjà inclus au taux versé suivant les explications fournies au paragraphe précédent, pour favoriser un lancement optimal de la démarche de rattrapage. Effectivement, cela pourrait être notamment le cas lorsqu'un enseignant est appelé à mettre en œuvre des activités de rattrapage, pour une courte période, auprès d'élèves qu'il ne connaît pas et qui éprouveraient des difficultés significatives, ou encore lorsqu'un enseignant contribue, dans un contexte similaire et avec l'accord de sa direction, à la préparation d'un autre enseignant agissant auprès d'élèves visés par la démarche de rattrapage.

8. Un CSS peut-il verser une « prime » pour attirer le personnel enseignant à participer au plan de rattrapage?

Non, pour le personnel enseignant, la rémunération à 1/1000^e du traitement annuel est déjà une mesure attractive supérieure à ce qui devrait normalement être versé au sens des ententes nationales¹.

¹ De façon exceptionnelle et sans valeur à titre de précédent, il est à noter qu'une rémunération à 1/1000^e du traitement annuel additionnée de 20 % a été octroyée dans le cadre de l'entente hors convention portant sur les projets et mesures visant à atténuer les effets de la rareté de personnel enseignant, et ce, seulement avec la FSE-CSQ. Cette rémunération a été versée dans un contexte particulier et de façon temporaire pour l'accompagnement, le mentorat et la formation du personnel enseignant en insertion professionnelle, légalement qualifié (LQ) ou non légalement qualifié (NLQ) et non pour accompagner des élèves.

9. **Un enseignant régulier (E1) en retraite progressive, en congé sans traitement, à traitement différé ou en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption pourrait-il contribuer au plan de rattrapage?**

Type de congé	Contribution au plan de rattrapage	Rémunération applicable
Retraite progressive	Oui	1/1000 ^e du traitement annuel
Congé sans traitement	Oui	1/1000 ^e du traitement annuel
Congé à traitement différé	Non, nous ne le recommandons pas N/A	
Prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption	Oui	1/1000 ^e du traitement annuel

10. **Un CSS qui offre déjà un programme de tutorat aux élèves par des enseignants rémunérés à la leçon devra-t-il harmoniser la rémunération de ces enseignants en fonction de celle offerte dans le cadre du plan de rattrapage?**

Non, il s'agit de deux démarches parallèles, appelées à coexister, dont les sources de financement et la durée sont distinctes. Nous vous invitons à la prudence à cet égard et à exprimer clairement le contexte et les distinctions.

11. **Devrions-nous communiquer à nos syndicats que l'application plus généreuse des conventions collectives, dans le contexte de la mise en œuvre du plan de rattrapage, ne saurait constituer un précédent?**

Oui. Afin d'isoler le contexte particulier du plan de rattrapage de vos pratiques habituelles, nous vous recommandons de communiquer votre position à cet égard aux syndicats locaux concernés.

12. **Pouvons-nous bonifier le contrat d'un enseignant à temps partiel au lieu de le payer au 1/1000^e de sa rémunération, s'il n'est pas à 100 % de tâche?**

Vous pourriez effectivement faire ce choix, lorsque les circonstances s'y prêtent. Ce serait le cas si, par exemple, des périodes de cours et leçons, en contexte de coenseignement, étaient attribuées à l'enseignant dans le cadre du plan de rattrapage, jusqu'à la fin de l'année scolaire. Cette approche pourrait également trouver application relativement pour des périodes de tutorat.

- 13. Quelles sont vos recommandations pour un enseignant détenteur d'une qualification légale ou pour un enseignant pour lequel le CSS dispose d'une tolérance d'engagement, si le taux d'enseignant à la leçon s'avérerait plus avantageux pour lui que le taux au 1/1000^e, considérant son classement dans l'échelle unique de traitement?**

Nous vous recommandons d'appliquer la rémunération qui sera la plus avantageuse pour cet enseignant. Cette recommandation est viable selon nous, considérant que cette détermination de la rémunération la plus avantageuse n'aura à être déterminée qu'une seule fois et s'appliquera tout au long de la mise en œuvre du plan de rattrapage.