

# CHANGEMENTS À L'ENTENTE LOCALE



Syndicat  
de l'Enseignement  
de l'Ouest  
de Montréal

FGJ-P

FGJ-S

EDA

FP

## CONTEXTE

Le Comité de négociation est fier de vous présenter cette fiche syndicale, fruit d'une année de travail consacrée à la négociation de l'Entente locale. La fiche offre un bref survol des principaux changements apportés à l'Entente locale. Le comité tient également à remercier chaleureusement les membres qui ont participé à la consultation ainsi qu'aux différentes instances. Grâce à cette participation, le Comité de négociation a pu se gouverner tout au long de la négociation du renouvellement.



Montage : L'actualité

## CHAPITRE 4



Les parties ont profité du renouvellement de l'Entente pour réorganiser par sujet la liste des consultations nécessaires en CPEE. Le changement le plus important dans ce chapitre se trouve à la [clause 4-2.023](#) dans laquelle les objets de consultation suivants doivent être élaborés de concert avec la direction. C'est donc dire que le CPEE détient un plus grand pouvoir sur les recommandations, car il doit donner son accord aux propositions de la direction.

### OBJETS DE CONSULTATION

- a. Les relations enseignantes ou enseignants — élèves — parents, concernant, entre autres, les moyens de communication à utiliser avec les parents et les élèves et l'application du code de vie;
- b. La planification du calendrier scolaire de l'établissement, incluant la planification des journées pédagogiques mobiles et à être fixées, l'échéancier des étapes ainsi que les dates et les modalités d'organisation des rencontres avec les parents ([8-7.10](#));
- c. L'organisation des suppléances ([8-7.11](#), [11-10.11](#) et [13-10.15](#));
- d. L'organisation de l'entrée progressive au préscolaire ([8-5.05.05](#)) et ([Annexe II \(E6\)](#));
- e. La planification et l'organisation des journées pédagogiques et des portes ouvertes, s'il y a lieu;
- f. La nomination de l'enseignante ou l'enseignant-ressource ([Annexe IV \(E6\)](#));
- g. Les surveillances ([8-6.02 A \(E6\)](#)) et ([8-5.05.03](#)).

## CHAPITRE 5

Avec le chapitre sur la tâche, le chapitre 5 représente celui qui contient le plus de changements!

### ➤ Période d'évaluation ([5-1.14.02](#), [11-2.05.03](#) et [13-2.06.03](#))

Demande phare de l'employeur pour laquelle le Comité de négociation a pu en diminuer la portée. Dorénavant, afin d'assurer sa place sur la liste de priorité (ou de rappel aux secteurs de l'EDA et de la FP), la personne enseignante devra réussir une période d'évaluation qui s'échelonnnera sur deux ans.



La direction peut y mettre fin plus tôt si elle juge la première année d'évaluation satisfaisante. Cela permet ainsi à la personne enseignante de solliciter un des postes réguliers ou de demeurer sur la liste de priorité. Dans les autres cas, la période d'évaluation se poursuivra l'année suivante. Pour éviter une évaluation négative, la période d'évaluation pourrait se prolonger jusqu'à une troisième et ultime année.

Les modalités d'accompagnement de la personne enseignante sont détaillées à l'[annexe J](#). Cette période d'évaluation n'a aucun effet sur le nombre de jours ou d'heures requis pour accéder aux listes, mais elle empêche l'obtention d'un poste régulier tant qu'elle n'est pas réussie.

### ➤ Utilisation de la liste de priorité ([5-1.14.10](#))

Le retrait de l'affichage des contrats de remplacement de 20% et moins (en adaptation scolaire, préscolaire, primaire et accueil) devient désormais permanent, comme l'autorisait depuis plusieurs années le Conseil des personnes déléguées.

### ➤ Saisie DSP, GPI ([5-3.21.04](#)) – Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2026

À partir de la prochaine année scolaire, les directions d'école ne pourront plus demander la saisie de la tâche dans un système informatique avant la conclusion d'un premier cycle avec les élèves.



## CHAPITRE 5

### ➤ Congé pour affaires personnelles ([5-14.02 G](#))

Demande phare de la partie syndicale lors de cette présente ronde de négociation. La clause des congés pour affaires personnelles permet maintenant de prendre la troisième journée pour forces majeures en affaires personnelles, uniquement après l'épuisement des six journées de maladie prévues à la clause [5-10.36](#) de l'Entente nationale. De plus, la restriction qui empêchait d'obtenir ces congés à la veille d'un long congé ou après a été retirée. Cependant, vous ne pourrez les juxtaposer aux congés pour affaires personnelles de l'Entente nationale.

### ➤ Absence tempête ([5-11.05 E](#))

La partie syndicale a corrigé une injustice. Auparavant, si une personne omettait d'annuler sa demande de congé avant l'annonce de fermeture pour tempête, le CSSMB débitait quand même le congé de ses banques. Ce qui importe est maintenant la capacité à travailler. Ex. : une personne demande, un mois à l'avance, un congé pour affaires personnelles pour un rendez-vous chez le dentiste (préciser le motif de la demande d'absence n'est pas toujours nécessaire), ce congé sera remis dans sa banque si le CSSMB décide de fermer ses écoles.

Cependant, si une personne est malade la veille de la fermeture et annonce son absence pour le lendemain, ce congé ne lui sera pas remboursé, tout comme pour une personne se trouvant dans son délai de carence de cinq jours pour maladie. Les personnes qui enseignent à la formation à distance ainsi qu'aux services aux entreprises devront tout de même offrir leur prestation de travail, si celle-ci était prévue à distance pour la journée de la fermeture des établissements.

### ➤ Deuxième école pour les spécialistes ([5-3.21.02 D](#)) et ([8-5.05.10](#))

Pour les enseignantes et les enseignants spécialistes qui travaillent dans deux écoles, une consultation annuelle sera mise sur pied pour connaître les préférences pour la deuxième école.

L'employeur a profité de la négociation locale pour clarifier la pratique des enseignantes et enseignants qui travaillent dans deux écoles. Jusqu'à présent, la tâche éducative de ces personnes comptait 75 ou 150 minutes de moins. Dorénavant, et en adéquation avec le texte de l'Entente locale, ces personnes auront 75 ou 150 minutes de moins de surveillance et de récupération que la moyenne des autres enseignantes et enseignants de l'école.



# CHANGEMENTS À L'ENTENTE LOCALE



Syndicat  
de l'Enseignement  
de l'Ouest  
de Montréal

## CHAPITRE 6

### ➤ **Coupe de traitement (6-8.04) -** **Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2026**

Une autre demande syndicale majeure voulait corriger l'injustice vécue avec les coupes de traitement. Jusqu'à présent, la coupe s'opérait malgré les composantes de la tâche ou même de l'horaire de la personne qui devait s'absenter.

À partir de maintenant, la coupe de traitement s'effectuera en fonction des éléments fixes de l'horaire. Le point important s'avère la présence à l'école afin de réaliser des ATP. Par exemple, une personne qui a une période de 60 minutes à son horaire le matin doit venir à l'école en après-midi et effectuer des ATP pour éviter une coupe de traitement supérieure à 1/1000<sup>e</sup>.



## CHAPITRE 8

### ➤ **Assemblée générale (8-7.10)**

Dans l'Entente locale, les 10 rencontres collectives sont devenues les assemblées générales. Celles-ci ne pourront plus durer plus de deux heures (si un CPEE est constitué dans l'école) à moins de circonstances exceptionnelles.

### ➤ **Frais de déplacement et temps reconnu (8-5.05.07, 8-5.05.09 et Annexe H)**

Les enseignantes et les enseignants qui doivent se déplacer entre deux établissements se verront reconnaître 20 minutes dans leurs ATP ainsi que l'accès à l'annexe H sur les déplacements pendant la période de repas, si la distance représente plus de 350 mètres.

## CHAPITRES 11 ET 13

### ➤ Affichage des postes ([11-2.06.01 B](#)) et ([13-2.07.01 B](#))

Devant la problématique que plusieurs enseignantes et enseignants de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle ont soulevée, la partie syndicale a réussi à préciser les affichages de postes. Dorénavant, ceux-ci devront contenir le programme de formation (DEP ou AEP) ainsi que les compétences à enseigner lorsqu'elles seront connues.

### ➤ Désistement ([11-2.06.04](#)) et ([13-2.07.04](#))

Le syndicat revendiquait également le droit au désistement aux secteurs des adultes et de la formation professionnelle, comme cela est possible au secteur des jeunes. Ainsi, l'enseignante ou l'enseignant pourra renoncer à l'affectation obtenue par affichage si un changement de 20 % du complément de tâche ou une modification d'affectation de deux quarts de travail de jour ou de soir se produit. L'enseignante ou l'enseignant disposera d'un délai de cinq jours pour se désister.

### ➤ Nombre d'heures pour accéder à la liste de rappel ou de priorité ([11-2.05.04](#), [11-2.05.05](#), [13-2.06.04](#) et [13-2.06.05](#))

L'accès à la liste de priorité ou de rappel à partir d'une année avec un contrat ou une tâche à 400 heures à l'éducation des adultes et 360 heures à la formation professionnelle devient maintenant possible. L'accès aux listes après un contrat ou une tâche de 800 heures à l'EDA et de 720 heures à la FP après deux ans demeure possible.

### ➤ Élaboration des listes de priorité ou de rappel ([11-2.05.02 1](#)) et ([13-2.06.02 1](#))

Les enseignantes et enseignants qui se sont vu reconnaître plus d'une spécialité pourront postuler, à leur rang, sur la tâche de leur choix, dans n'importe laquelle de ces spécialités.

Cette fiche syndicale est une production du Service des communications du SEOM

Rédaction : Simon-Pierre Hébert, Nathalie Bouchard, Brigitte Racine, Isabelle Filiatrault et Dominique Prenoveau

Édition : Sarah Brabant | Révision linguistique et mise en page : Julie Denis

La reproduction et la diffusion de cette fiche syndicale sont encouragées à condition de mentionner la source.

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal | [www.seom.qc.ca](http://www.seom.qc.ca) | Janvier 2026