FICHE SYNDICALE

Jeunes

Tâche enseignante

27-10-2025 / mj

LE REMPLACEMENT D'URGENCE ET LE SYSTÈME DE DÉPANNAGE

LE SYSTÈME DE DÉPANNAGE

Afin de pallier les **situations imprévisibles** ou le **manque réel de personne suppléante**, la direction peut faire appel au personnel enseignant de l'école. Pour ce faire, elle doit, **après consultation en CPEPE** *(E.L. 4-2.07 point 9))*, avoir mis en place un **système dépannage équitable** entre les enseignantes et enseignants. Plus précisément, il s'agit de périodes inscrites à l'horaire du personnel enseignant durant lesquelles les enseignantes et enseignants sont assigné(e)s à être disponible, si le besoin se présente.

Comme son nom l'indique, le recours à ce système ne devrait être envisagé qu'en cas de dépannage donc uniquement en cas de **remplacement d'urgence (RU).** Il s'agit d'un recours exceptionnel qui ne doit pas devenir une habitude ou une solution de facilité ni servir à pallier des absences prévues, comme pour des activités de formation ou d'autres occasions de libération.

En effet, avant d'envisager d'utiliser le système de dépannage, la direction doit respecter, **en tout temps et lors de chaque remplacement**, l'ordre de remplacement prévu à la clause 8-7.11 de l'Entente locale :

1) Une enseignante ou un enseignant en disponibilité non affecté à 100% ou affecté à de la suppléance régulière (champ 21).
2) Une suppléante occasionnelle ou un suppléant occasionnel inscrit sur la liste.
3) Une enseignante ou un enseignant de l'école qui a atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veut en faire **sur une base volontaire**. Cette personne doit en avoir exprimé le désir.
4) En tout **dernier recours**, si aucune personne n'est disponible dans le cadre des trois modalités précédentes, la direction utilise le système de dépannage dans une situation d'urgence.

De plus, sauf dans les cas d'une enseignante ou d'un enseignant en partie affecté(e) à de la suppléance régulière (champ 21), **la suppléance de dépannage n'est plus obligatoire à compter de la troisième journée d'absence consécutive d'une ou d'un même collègue absent(e).** En d'autres termes, après les deux premiers jours d'absence consécutifs de cette même personne enseignante, la direction ne peut plus recourir à la suppléance d'urgence obligatoire pour pallier cette absence.

Depuis la nouvelle entente 2023-2028, le recours à une personne stagiaire pour remplacer une enseignante ou un enseignant absent(e) est permis. En effet, l'annexe XLIII prévoit maintenant qu'une ou un stagiaire peut faire de la suppléance à l'extérieur des moments de prise en charge d'un groupe d'élèves ou d'une période d'observation réalisée dans le cadre de son stage. Il lui est également possible de faire de la suppléance pour remplacer ponctuellement l'enseignante ou l'enseignant associé dans le respect de la clause 8-7.11.

QUE VEUT-ON DIRE PAR UN SYSTÈME DE DÉPANNAGE « ÉQUITABLE »

Clause 8-7.11c) E.N.

Lors de la confection de la grille de suppléance dépannage, la direction doit s'assurer de respecter l'équité dans la répartition du temps nécessaire qui est consacré au RU entre les enseignantes et enseignants, et cela inclut la possibilité pour n'importe quelle personne enseignante (orthopédagogue, spécialiste, du champ 2 (préscolaire), enseignant-ressource, en soutien linguistique, etc.) d'être assignée pour effectuer du RU.

QU'ARRIVE-T-IL SI PERSONNE N'EST DISPONIBLE POUR EFFECTUER LE RU OU LORS D'UNE TROISIÈME JOURNÉE D'ABSENCE D'UNE MÊME PERSONNE

Il est impératif qu'un adulte soit constamment présent avec un groupe d'élèves, conformément à une obligation légale visant à garantir leur sécurité. En situations exceptionnelles où aucun personnel enseignant n'est disponible, la direction peut elle-même assurer la surveillance du groupe d'élèves ou demander à tout autre adulte présent à l'école de le faire (TES, éducatrice ou éducateur, concierge, secrétaire, etc.). En pareil cas, ces personnes seront rémunérées à titre de suppléant(e) occasionnel(le) et se limiteront à la surveillance pour garantir la sécurité des élèves sans engager d'activités pédagogiques avec le groupe.

Notez qu'en **aucun temps**, la direction ne peut répartir les élèves d'un groupe dont l'enseignante ou l'enseignant est absent(e) dans les groupes d'autres enseignant(e)s.

LA RECONNAISSANCE DE CETTE ASSIGNATION DANS LA COMPOSANTE « AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES » DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE

Il est important que chaque enseignante et enseignant dont le nom figure à la grille de suppléance-dépannage obtienne une reconnaissance, dans ses autres tâches professionnelles (ATP), de l'entièreté du temps où la direction requiert sa présence afin d'être disponible au besoin pour effectuer un RU. Comme il s'agit d'une assignation récurrente, ce temps devrait également apparaitre à la grille-horaire de ces enseignantes et enseignants.

Par exemple, si la direction de l'école ne reconnait à la tâche enseignante d'un enseignant que 20 minutes de suppléance-dépannage, ce dernier n'est alors pas obligé de couvrir l'intégralité de la période de remplacement, mais bien seulement les 20 premières minutes, à moins d'en être assigné par la direction. En d'autres mots, son engagement à être disponible ne s'applique que pour le temps reconnu à sa tâche enseignante.

Selon le SEPÎ, si la direction souhaite que cet enseignant soit disponible pour l'entièreté de la période, afin de couvrir un éventuel besoin en RU, elle doit reconnaître l'équivalent de ce temps dans sa tâche enseignante.

Souvenez-vous toutefois que, selon la clause 8-5.02 B) de l'Entente nationale, votre direction peut requérir votre présence à un moment précis de la semaine pour répondre à un besoin ponctuel ou permanent. Dans le cas d'un RU, il s'agit d'une demande à caractère occasionnel et, en pareil cas, le préavis doit être suffisant pour vous permettre d'être présent au moment voulu.

Considérant que vous étiez en période non assignée pour la période de temps excédant le temps que votre direction vous a reconnu en RU à vos ATP, il se pourrait que vous ne puissiez pas être disponible et que vous ayez un autre engagement. Par exemple, si vous aviez une rencontre de parents ou un autre engagement non déplaçable pendant la période de temps excédant le temps que votre direction vous a reconnu en RU à vos ATP, vous pourriez informer votre direction que vous êtes dans l'impossibilité de compléter la période.

Cependant, la bonne foi est nécessaire si une telle situation se présente. Il faut ainsi comprendre qu'en aucun temps une enseignante ou un enseignant ne peut quitter le groupe sous sa responsabilité sans en avoir préalablement avisé sa direction.

LA RECONNAISSANCE DE CETTE ASSIGNATION DANS LA COMPOSANTE « AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES » DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE (SUITE)

N'oubliez pas que le système de dépannage ainsi que le temps nécessaire pour assurer ce système sont un sujet qui doit faire partie d'une consultation en CPEPE. Ainsi, n'hésitez pas à rappeler à votre direction que vous serez disponible à effectuer un RU uniquement pour le temps reconnu à vos ATP.

Si le RU n'est finalement pas nécessaire, les enseignantes et enseignants devront effectuer toutes autres tâches de la fonction générale *(E.N. 8-2.01)* afin de combler ce temps.

EST-CE QUE C'EST PAYÉ ET COMBIEN?

Clause 6-8.02 E.N.

Tout remplacement est un ajout à la tâche éducative et doit être rémunéré.

Pour l'enseignante ou l'enseignant régulier(e) **qui assume une tâche à 100%** ainsi que pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel à 100% qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative, **la compensation monétaire prévue pour le remplacement est égale à 1/1000 du traitement annuel rehaussé de 33% par période de suppléance de 60 minutes** expressément confiée, ajustée au prorata de leur durée.

Pour l'enseignante ou l'enseignant régulier(e) **qui assume une tâche à moins de 100%** qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative, ainsi que pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel à moins de 100% qui agit aussi à titre de suppléante ou suppléant occasionnel(le), **la rémunération prévue pour cette suppléance est égale à 1/1000 du traitement annuel par période de suppléance de 60 minutes** expressément confiée, ajustée au prorata de leur durée.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant à temps partiel agit à titre de suppléante ou suppléant occasionnel(le) et qu'elle ou il a droit au 1/1000 du traitement annuel, cette rémunération comprend le paiement des jours de travail, des jours fériés et chômés et des jours de vacances.

Notez que si vous détenez un contrat d'engagement, la période de suppléance inclut toutes les activités qui en découlent. À titre d'exemple : surveillance de l'accueil et des déplacements, le cas échéant, préparation et correction liées à la période de suppléance, ouverture du local, temps de pause ou de récréation des élèves, temps d'attente entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.

QUESTIONS

Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter!

courrier@sepi.qc.ca
☎ 514 645-4536