



# Le Bulletin

Volume 54 Numéro 17

Édition du 21 mai 2026

## Dans ce Bulletin

Quelle est la différence entre un poste E1, un contrat en voie de permanence E2 et un contrat E3?..... p.1

Qu'est-ce qu'un contrat E1?..... p.1-2

Qu'est-ce qu'un contrat E2?..... p.2

Qu'est-ce qu'un contrat E3?..... p.2

Journée internationale des travailleurs, est-ce que les gestes symboliques posés lors de la manifestation du 2 mai vont trop loin?..... p.3-4

En quoi les nouvelles lois adoptées par la CAQ nous rapprochent-elles des problématiques vécues par nos collègues enseignants chez notre voisin du sud?..... p.5

Mise en disponibilité.....p.6

## Quelle est la différence entre un poste E1, un contrat en voie de permanence E2 et un contrat E3?

*Depuis l'arrivée de la nouvelle convention collective, de nouveaux termes sont apparus au niveau des contrats de travail. Ainsi, on entend souvent parler de poste E1, de contrat E2 ou de contrat E3, sans toutefois en saisir toutes les nuances... Cette année encore, le SEHR définira ce qu'ils signifient et leurs différences, pour que les participants aux différentes séances d'affectation sachent mieux ce qu'ils impliquent.*

## Qu'est-ce qu'un contrat E1?

*Commençons par le contrat E1, qu'on appelle chez les profs : le poste.*

Le contrat E1 est un poste d'enseignant qui appartiendra à la personne qui l'accepte. Lorsqu'il ou elle détient un contrat E1 durant deux ans et un jour, l'enseignante ou l'enseignant qui est « assis sur cette chaise » obtient sa permanence.

De même, selon la convention collective, cet enseignant a droit aux congés sans traitement ainsi qu'à d'autres avantages de la convention collective comme les congés à traitement différé, ou le droit de faire une demande de mutation d'école ou de champ.

Le contrat E1 est nécessairement un besoin de 100% en enseignement, dans un champ unique et qui ne comporte aucune portion reliée au remplacement d'un autre enseignant. Dans le

## À l'Agenda

**Jeudi 28 mai 2026**

**Séance d'information pour l'affectation des enseignant.e.s en poste**

Heure : 18 h 30

Lieu : Zoom

**Jeudi 4 juin 2026**

**Séance d'information en vue de l'affectation des enseignant.e.s à statut précaire**

Heure : 18 h 30

Lieu : Zoom

Suite page 6

jargon enseignant, on dit que c'est « sa chaise ». Il est possible de refuser l'offre d'un poste une fois par année scolaire sans conséquence. Toutefois, après deux refus, l'enseignante ou l'enseignant s'expose à la radiation de la liste de priorité d'emploi.

## Qu'est-ce qu'un contrat E2?

*Un contrat E2 est à mi-chemin entre le contrat E3 et le poste. C'est-à-dire qu'il a été créé afin de répondre à un besoin récurrent d'enseignants dans un milieu défini.*

Par exemple, dans les écoles primaires, les demandes d'allègements arrivent souvent à constituer une tâche à 100% qui est récurrente d'une année à l'autre. De même, certaines invalidités, des besoins de remplacement pour les officiers syndicaux ou encore les directions d'école qui ont encore leur poste d'enseignant, se poursuivent dans le temps et deviennent des besoins récurrents. Un contrat E2 est habituellement attribué à une école en particulier. La tâche peut changer d'une année à l'autre dans cette école, mais le contrat E2 vise à permettre que ce soit toujours la même enseignante ou le même enseignant qui en assume la tâche. Pour cette raison, c'est l'enseignant.e qui a occupé cette tâche qui a la priorité pour y rester les années subséquentes.

Par contre, « cette chaise » n'appartient pas à la personne qui la prend puisqu'il s'agit d'un besoin de remplacement d'une ou de plusieurs personnes qui détiennent un poste. De plus, les contrats E2 sont nécessairement composés d'une tâche de 100% dont la personne ne peut s'absenter (exception faite des invalidités ou des congés parentaux). Une personne détenant un contrat E2 n'a donc pas le droit de demander un congé sans traitement, un allègement, ni une retraite progressive. Toutefois, le détenteur d'un contrat E2 aura la priorité sur les autres contractuels (E3) lorsque le Centre de services offrira les contrats E1, et ce, sans égard à son ancienneté par rapport aux autres enseignants à statut précaires (E3). L'ancienneté sera respectée uniquement entre les détenteurs de contrat E2 pour déterminer à qui on offre un poste en premier.

Il est possible pour les enseignants à statut précaire de refuser un ou des contrats E2 sans conséquence. Le nombre de contrats E2 a été défini dans la dernière convention collective pour chaque centre de services scolaire. Les lieux où ils sont attribués sont définis par le CSSDHR après consultation du SEHR (CSQ), et ce, à chaque année scolaire. Il en sera de même cette année.

Les nouveaux contrats E1 sont offerts dans l'ordre aux enseignants en poste, ensuite aux détenteurs d'un contrat E2, puis aux enseignants à statut précaire sur la liste de priorité.

## Qu'est-ce qu'un contrat E3?

*Le contrat E3 est le bon vieux contrat de remplacement déterminé, indéterminé, ou composé d'un résiduel de tâche qui n'atteint pas à lui seul 100% dans un seul champ.*

En effet, le contrat E3 peut être composé de plusieurs tâches de remplacement partiel ou de tâches résiduelles. Si toutefois un résiduel de tâche pur atteignait 100%, ce ne serait plus un contrat E3, mais bien un poste E1.

Aux fins d'accession à la liste de priorité d'emploi, ce ne sont pas tous les contrats qui sont égaux : le premier contrat à durée indéterminée qu'un enseignant accepte dans sa carrière ne sera pas comptabilisé pour l'atteinte des trois contrats en quatre ans, critère requis afin d'accéder à la liste de priorité de la convention.

Un contrat E3 est un besoin ponctuel qui peut être de 100% ou moins et « cette chaise » n'appartient pas à l'enseignante ou l'enseignant précaire qui l'a choisie.

Le refus d'un contrat E3 n'a pas de conséquence pour un ou une enseignante sur la liste. Toutefois, un enseignant ou une enseignante qui refuserait deux contrats E3 dans la même année scolaire se verrait radié de la liste de priorité. Les détenteurs de contrat E3 n'ont pas accès aux congés sans traitement ni aux allègements de tâche, sauf si la demande est acceptée de manière exceptionnelle par le CSS.

# Journée internationale des travailleurs, est-ce que les gestes symboliques posés lors de la manifestation du 2 mai vont trop loin?

*Vous avez sans doute entendu parler de la manifestation, qui a eu lieu à Montréal le 2 mai dernier, à l'occasion de la journée mondiale des travailleurs. En effet, à un certain moment de la manifestation, une poupée de papier mâché, qui ressemblait au ministre Jean Boulet, a été guillotinée.*

Il n'en fallait pas plus pour les médias se déchaînent dans l'espace public et que les biens-pensants condamnent vigoureusement les gestes. Une enquête visant à identifier les coupables et à les traîner en justice est actuellement en cours. Malgré cela, on a trop peu parlé des raisons qui ont mené à ce geste emphatique de la part de certains manifestants.

Rappelons-nous pourquoi une légitime colère couve actuellement du côté des travailleurs du Québec : une avalanche de projets de loi ont été adoptés sous bâillon au printemps 2025 par la CAQ. Ces nouvelles lois, combinées au contexte préexistant, représentent une attaque sans précédent aux droits des travailleuses et travailleurs de la province. Pire encore, lorsqu'on en mesure les effets, on peut facilement croire qu'elles ont été coordonnées entre elles et avec d'autres dispositions préexistantes pour créer une synergie qui amenuise significativement le rapport de force entre les employés et les patrons, la capacité à convaincre la population du bien-fondé des revendications lors d'une négociation, mais aussi, la capacité des lanceurs d'alertes de dénoncer des problématiques qui compromettent les services à la population ou la sécurité des usagers. Dans de ce ballet légal, les employés de la fonction publique québécoise sont particulièrement ciblés.

## Conditions préexistantes

Rappelons-nous que pour les enseignantes et les enseignants, ainsi que bon nombre d'emplois de la fonction publique, une part importante des moyens de pression pouvant être exercés dans un contexte de négociation ont été déclarés illégaux par le Tribunal administratif du travail au fil des ans. Il est donc impossible d'exercer de

la résistance passive lors des réunions, d'allonger les créations, de ne pas donner de devoirs, de passer uniquement des films en classe, de ne pas remettre les notes ou de retarder leur remise, de contacter les parents pour solliciter leur appui face à nos revendications, d'éduquer les élèves aux enjeux de l'école publique, etc. Grosso modo, cela nous a laissés avec deux moyens de pression toujours légaux : le port du t-shirt de négo et la grève.

## Nouvelles lois et conséquences

Désormais, avec l'adoption du PL 89, le ministre pourra mettre fin à une grève et demander au TAT (Tribunal administratif du travail) de se prononcer si des services minimaux doivent être maintenus. Le TAT pourra, si les deux parties ne s'entendent pas sur les services à maintenir, les définir et les imposer aux travailleurs. Les employés de l'état n'auraient, pour leur part, pas accès à l'arbitrage pour trancher la question des conditions de travail dans une négociation.

Cela pourrait avoir pour effet de prolonger les négociations indéfiniment jusqu'à ce que l'une des deux parties ne « lâche le morceau », sans avoir pu augmenter la pression nécessaire à la négociation de bonne foi.

En parallèle, de cette loi, le code d'éthique des enseignants (qui est en fait un code de déontologie déguisé, sans toutefois avoir été constitué par les travailleurs comme ce devrait être le cas), vient entraver la liberté d'expression des travailleurs et lanceurs d'alerte, qui peuvent uniquement dénoncer leurs conditions de travail auprès de l'employeur, même si les services à la population sont compromis. On y encadre l'usage des réseaux sociaux tout en ajoutant dans la loi un devoir

de loyauté envers l'employeur qui perdure même après la retraite.

Dans ce même code d'éthique ainsi que dans le PL 94, on y ajoute de la reddition de compte sans tenir compte des ressources disponibles ce qui mettra de la pression sur le personnel et les directions d'établissement : évaluation de tous les enseignants aux deux ans, remise d'une planification détaillée lorsque la direction le demande, une imputabilité sur l'intimidation ayant cours dans l'école, même celle qui n'a pas été directement observée dans le milieu, sans toutefois fournir d'outils supplémentaires pour assurer la discipline des élèves dans l'établissement. On veut donc plus de redditions de compte, plus de service, plus de discipline, une main mise sur les codes de vie des écoles par le ministre, tout en continuant de couper dans les moyens pouvant être utilisés par le personnel pour y parvenir.

En résumé, on exige plus de travail, en continuant d'enlever des moyens d'action pour les enseignantes et les autres travailleurs, on les empêche de dénoncer les dérives du système tout en les incitant à dénoncer leurs collègues à l'employeur, et enfin, on entrave de façon significative la pression qui pourra être exercée en négociation pour permettre l'implantation des ressources nécessaires à l'accomplissement du travail demandé. C'est donc dans ce contexte que se sont exercées les actions de la manifestation du 2 mai dernier à Montréal...

### **Juger selon la forme plus que le fond?**

Dans un monde où toute revendication doit être adressée de manière irréprochable pour être entendue, cette culture du « politiquement correct » dessert bien mal les préoccupations légitimes des travailleurs. D'une part, pour passer aux nouvelles, il faut poser des gestes forts et spectaculaires, tout en respectant une ligne éthique irréprochable sans quoi, notre message sera complètement ignoré au nom de la sacro-sainte vertu des bien-pensants!

Les sujets importants et complexes sont tout simplement ignorés, car trop laborieux pour être exposés dans un format de 30 secondes top chrono. Cela accumule plusieurs frustrations au sein des travailleurs qui en subissent les conséquences et nous mènera un jour

à des dérives bien plus importantes. C'est ce message qui était adressé au ministre du Travail. Les questions qui auraient dû être posées par les médias à la suite de l'événement sont :

**« Pourquoi ces travailleurs étaient tellement en colère contre Jean Boulet? »**

**« Quelles attaques sont portées contre les travailleurs avec divers projets de loi passés sous bâillon par la CAQ? »**

**« Quels impacts particulièrement pervers auront-ils sur le rapport de force en négociation pour les enseignants et les employés de la fonction publique québécoise? »**

On a guillotiné une poupée en papier mâché? À cela j'ai le goût de dire : ET ALORS? On s'insurge sur la méthode utilisée pour passer le message, mais dans les faits, la question qu'on devrait se poser est :

« Au lendemain de la manifestation, qu'est-ce que cela a changé dans la vie du ministre? Craint-il véritablement plus pour sa sécurité qu'avant le 2 mai? Est-ce que les gestes posés avaient véritablement pour but l'incitation à user de violence envers le ministre, ou s'agissait-il d'une perception? Était-ce réellement une menace ou plutôt un défoulement collectif à propos de lois qui contreviennent aux droits des travailleurs et risquent de les asservir au bon vouloir des employeurs? »

Poser la question rend tout à coup la réponse évidente :

**On a décapité une poupée à l'effigie du ministre pour lui envoyer le message clair : les lois passées viennent de briser la paix sociale.**

D'autres problématiques vont survenir dans ce contexte : la CAQ a été trop loin! On envoie également un message aux autres partis politiques qui vont sans doute remplacer la CAQ aux prochaines élections : si vous voulez agir dans l'intérêt de la population et maintenir la paix sociale, vous devez abroger ces lois!

# En quoi les nouvelles lois adoptées par la CAQ nous rapprochent-elles des problématiques vécues par nos collègues enseignants chez notre voisin du sud?

*Dans l'article intitulé : « Journée internationale des travailleurs, est-ce que les gestes symboliques posés lors de la manifestation du 2 mai vont trop loin? » qui traitait de la manifestation du 2 mai, nous vous avons fait un portrait peu réjouissant de notre situation future en regard des modifications et nouvelles lois adoptées par la CAQ.*

Pour ceux et celles qui regardent ces changements avec découragement, il y a pire! Bien pire. Ces politiques coercitives amenées par la CAQ s'inspirent directement de celles de nos voisins du sud où dans une grande majorité d'États, les employés de la fonction publique n'ont désormais plus le droit de faire la grève<sup>1</sup>.

La situation et les conditions d'exercice, ainsi que la rémunération des enseignants se sont progressivement dégradées au cours des années après l'adoption de ces lois entravant les droits des travailleurs, à un tel point que ceux-ci n'ont eu d'autres choix que d'exercer des recours illégaux pour tenter de rétablir l'équilibre.

En effet, c'est en 2018 qu'a eu lieu le « teacher's spring », où les enseignantes et enseignants ont débrayé de façon illégale dans différents États comme « la Virginie occidentale, l'Arizona, en Oklahoma, dans le Kentucky et en Caroline du Nord ».<sup>2</sup> Ce mouvement de grève a débuté à Chicago avant de se répandre dans d'autres états. Les revendications qu'ils portaient allaient bien au-delà de ce qui est habituellement négocié dans une convention collective. Malgré une offre d'augmentation salariale de 6%, « Les enseignants et le personnel des services administratifs ont décidé de poursuivre leur campagne et de maintenir l'appel à la grève pour la simple raison que leurs principales revendications concernant les élèves n'avaient pas été satisfaites »<sup>3</sup>.

« Ces enseignants auraient pu être licenciés en masse, la justice aurait pu publier des décrets contre la grève et ils auraient fini en prison. Malgré ces risques, ils ont fait grève et ont tenu bon »<sup>2</sup>. Les organisations syndicales s'opposaient au mouvement dans certains états, mais les appuyaient dans d'autres en regard de la situation et de la pénurie de main-d'oeuvre qui auraient

compliqué la mise à pied des enseignants.

Notons que « dans les trois premiers États ayant été en grève (la Virginie de l'Ouest, l'Oklahoma et l'Arizona), les syndicats n'étaient pas à l'origine de la grève, notamment parce qu'ils pensaient que le corps enseignant n'y était pas prêt. Ce sont donc des groupes d'action locaux qui se sont mobilisés via les réseaux sociaux et qui ont commencé à organiser les enseignants eux-mêmes. » « Outre les revendications salariales, il s'agissait de demander plus de personnel de soutien, davantage de conseillers psychopédagogiques, davantage de bibliothécaires pour aider les élèves dans leur apprentissage de la lecture (surtout dans les quartiers défavorisés), des classes plus petites, une mise à plat des programmes d'éducation et des méthodes d'évaluation et enfin des espaces de détente plus accueillants avec des aires de jeux et aussi de la verdure »<sup>3</sup>.

Et nous, serions-nous prêts à aller aussi loin lors de la prochaine négociation, si le ministre et/ou le TAT nous empêchaient de faire la grève par décret? Combien d'années serons-nous prêts à laisser notre profession se dégrader en restant muselés avant de tout risquer?

1- <https://www.nea.org/legal-landscape-public-sector-strikes>

2- <https://www.revolutionpermanente.fr/Teachers-spring-le-printemps-des-profs-aux-Etats-Unis>

3- <https://positions-revue.fr/greve-enseignante-aux-etats-unis/>

## Mise en disponibilité

*Le CSSDHR nous a transmis, le 10 mai dernier, la première analyse des besoins en personnel enseignant pour l'année scolaire 2026-2027.*

Ces chiffres, produits à partir des données au 26 mars 2026, sont cependant appelés à changer. En effet, les retraites qui ont été annoncées ou qui seront annoncées d'ici la séance d'affectation du 10 juin ne sont pas pris en compte et nous avons certaines données à valider concernant le respect des moyennes et maxima dans plusieurs groupes.

Selon ces chiffres donc, ce sont sept enseignantes et enseignants du secondaire qui seraient à risque de non-réengagement, toutefois, pour les raisons mentionnées précédemment, nous sommes confiants que ceux-ci pourront être résorbés d'ici la fin du mois de mai.

Au niveau du préscolaire et du primaire, pour l'instant, on nous présente un portrait des besoins stables pour 2026-2027 (maintien des effectifs uniquement). Nous en saurons plus lors de la deuxième analyse des besoins qui sera transmise avant la séance d'affectation du 9 juin.

**Mardi 9 juin 2026**

*Affectation du personnel enseignant régulier*

Heure : 17 h 30

Lieu : Teams

**Mardi 16 juin 2026**

*Affectation du personnel enseignant régulier*

*Champ 1 et 4 - Champ 5 et 6*

Heure : 17 h

Lieu : Teams

**Mercredi 17 juin 2026**

*Séance d'information sur l'assurance-emploi*

Heure : 19 h

Lieu : Zoom

**Jeudi 25 juin 2026**

*Affectation pour l'octroi des postes E1*

Heure : 17 h 30

Lieu : Teams

**Mardi 7 juillet 2026**

*Affectation et mutation du personnel E2*

Heure : 9 h

Lieu : Teams

**Mercredi 8 juillet 2026**

*Affectation pour le personnel de la liste de priorité - Contrats E2 et E3*

Heure : 9 h

Lieu : Teams

### Nous contacter

**Syndicat de l'enseignement  
du Haut-Richelieu (CSQ)**

670, boulevard du Séminaire Nord  
Saint-Jean-sur-Richelieu (QC) J3B 5M3

Téléphone : 450 348-6853 / 1 800 567-6853

Télécopieur : 450 348-6856

Courriel : [sehr@lacsq.org](mailto:sehr@lacsq.org)

Site Web : [www.sehr-csq.qc.ca](http://www.sehr-csq.qc.ca)

### Horaire

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h  
et de 13 h à 17 h  
(vendredi 15 h 45)