



# Le Bulletin

Volume 55 Numéro 3

Édition du 8 octobre 2026

## Dans ce Bulletin

### Rappel, modifications en lien avec la rémunération des suppléances .....p.1

- Pour les suppléants occasionnels ne détenant pas de contrat ni d'autorisation d'enseigner ou de Brevet .....p.2

- Pour les suppléants occasionnels, détenteurs de Brevet ou d'une autorisation provisoire d'enseigner .....p.2

- Pour les enseignants à temps plein ou à temps partiel travaillant à moins de 100% de tâche .....p.2

- Pour les enseignants à temps plein ou à temps partiel travaillant déjà à 100% de tâche .....p.3

L'aide à la classe et son rôle.....p.3

Le comité EHDA.....p.4

## À l'Agenda

**Vendredi 16 octobre 2026**

**Rencontre des nouveaux/nouvelles personnes déléguées**

**Heure :** 13 h 15

**Lieu :** Bureau du SEHR

670, boulevard du Séminaire Nord  
Saint-Jean-sur-Richelieu

**Lundi 19 octobre 2026**

**Rencontre des nouveaux/nouvelles enseignants et enseignantes (inscription requise)**

**Heure :** 16 h 30

**Lieu :** Bureau du SEHR

670, boulevard du Séminaire Nord  
Saint-Jean-sur-Richelieu

Le 5 octobre dernier n'était pas seulement jour d'élection au Québec mais aussi la journée mondiale des enseignantes et enseignants. Merci à vous tous pour votre engagement dans la formation de ces futurs citoyens!



## Rappel, modifications en lien avec la rémunération des suppléances

*Rappelons-nous que depuis deux ans, la rémunération en lien avec la suppléance a été modernisée, ceci conformément avec le renouvellement de la convention collective.*

Pour les enseignants légalement ou non légalement qualifiés sans contrat d'engagement, mais aussi pour les détenteurs de contrats, et pour les enseignants en poste, le mode de rémunération a changé de manière plutôt significative. N'oubliez pas de vérifier cette rémunération afin de vous assurer d'être traité correctement.

# Pour les suppléants occasionnels ne détenant pas de contrat ni d'autorisation d'enseigner ou de Brevet

*La rémunération pour ce type de salariés est basée sur l'échelon 1, soit 56 013\$ de salaire annuel.*

Le taux horaire (à 1/1000<sup>e</sup>) est de 52,79\$, 1/1000<sup>e</sup> du salaire annuel = la rémunération pour une heure de suppléance.

Lorsqu'on calcule le nombre de minutes à être payées, on doit tenir compte du temps d'enseignement et de la surveillance effectuée lors des récréations. Pour les enseignantes et les enseignants non-détenteurs d'un contrat à temps partiel, on doit aussi inclure le temps des accueils et déplacements.

De plus, le Centre de services versera un 4% additionnel pour les suppléants occasionnels ayant moins de 3 ans de service continu et 6% pour ceux et celles qui ont 3 ans et plus de service continu, conformément à la Loi sur les normes du travail. Ces montants sont indiqués sur la paie.

Finalement, lorsqu'un suppléant occasionnel se déplace dans une école pour effectuer un remplacement à la demande de l'employeur, sa rémunération minimale est de 52,79\$, même si sa suppléance est d'une durée inférieure à 60 minutes.

# Pour les suppléants occasionnels, détenteurs de Brevet ou d'une autorisation provisoire d'enseigner

*Le salaire pour ce type d'enseignants, lorsqu'ils ne sont pas détenteurs d'un contrat, est basé sur l'échelon 3, soit 65 352\$ de salaire annuel.*

Cela signifie que pour un contractuel à l'échelon 8, le taux horaire sera de 1/1000<sup>e</sup> de son échelon salarial (74 745\$), soit 74,74\$ de l'heure.

c'est-à-dire la correction, la planification et l'ouverture du local ainsi que le temps d'attente entre deux périodes de suppléance.

Cependant, en ce qui concerne les temps d'accueil et de déplacements, ceux-ci ne peuvent plus être comptés dans le nombre de minutes à rémunérer. Seules les minutes effectuées en enseignement et en surveillance aux récréations et à l'heure du dîner peuvent être comptabilisées aux fins de rémunération.

De plus, le CSS ne versera plus le 4% ou 6% prévu à la Loi sur les normes du travail pour ce type de travail, sauf lorsque l'enseignant ne détient aucun contrat.

La tâche de suppléance inclut tout ce qui se rattache,

# Pour les enseignants à temps plein ou à temps partiel travaillant à moins de 100% de tâche

*Rappelons que désormais, la suppléance effectuée par des enseignants à temps partiel détenant un contrat de moins de 100% sera rémunérée à l'échelon.*

Le taux à 1/1000<sup>e</sup> du salaire annuel représente la rémunération pour une heure de suppléance, soit 61,60\$. Lorsqu'on calcule le nombre de minutes à être payées, on doit tenir compte du temps d'enseignement et de la

surveillance effectuée lors des récréations. Pour les enseignantes et les enseignants non-détenteurs d'un contrat à temps partiel, on doit aussi inclure le temps des accueils et déplacements.

Enfin, le Centre de services versera un 4% additionnel pour les suppléants occasionnels ayant moins de trois ans de service continu et 6% pour ceux et celles qui ont trois ans et plus de service continu, conformément à la Loi sur les normes du travail. Ces montants sont indiqués sur la paie.

Finalement, lorsqu'un suppléant occasionnel se déplace dans une école pour effectuer de la suppléance à la demande de l'employeur, sa rémunération minimale est de 61,60\$, même si sa suppléance est d'une durée inférieure à 60 minutes.

## Pour les enseignants à temps plein ou à temps partiel travaillant déjà à 100% de tâche

*Une nouveauté de la nouvelle convention est la possibilité d'être payé pour les suppléances (en sus d'une tâche à 100%), au taux de 133%.*

Bien que le CSS refuse actuellement d'inscrire les enseignants réguliers dans Scolago, la convention prévoit la possibilité que ceux-ci effectuent de la suppléance de dépannage et prévoit leur rémunération à 1/1000<sup>e</sup> de leur échelon (par heures de suppléance effectuée) rehaussé de 33%.

Rappelons que pour les enseignants en poste du secondaire, cette nouvelle façon de décrire la rémunération d'une suppléance ne change pas réellement le traitement reçu par l'enseignant. En effet, auparavant, le nombre de minutes de suppléance effectué était divisé par le facteur 45 avant d'être multiplié par le taux horaire à 1/1000<sup>e</sup>, ce qui donne exactement le taux de 133%. Pour les

enseignantes et enseignants du préscolaire et du primaire cependant, cela augmente la compensation reçue puisque la suppléance était payée à 1/1000<sup>e</sup> de l'échelon auparavant, sans aucun diviseur.

Il va sans dire que les grands gagnants de l'exercice sont les enseignants à temps partiel et détenant un contrat à 100% qui auparavant étaient rémunérés au taux de suppléance. Avec la nouvelle convention, on leur offrira un traitement à leur échelon et rehaussé de 33%.

## L'aide à la classe et son rôle

*Le rôle de l'aide à la classe est encore parfois méconnu dans certains milieux. Il consiste à accompagner les élèves, à aider le personnel enseignant, y compris les spécialistes, dans les tâches non pédagogiques et à assurer le bien-être et la sécurité des élèves dans leur vie scolaire.*

L'aide à la classe s'ajoute aux services de soutien et aux services professionnels présents dans l'école. Elle ne vise pas à les remplacer ni à compenser un manque de services aux élèves qui présentent des difficultés ou qui ont des besoins particuliers.

La CSQ et ses fédérations du réseau scolaire, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, ont élaboré une liste de tâches pouvant être réalisées par l'aide à la classe. Sans être exhaustive, cette liste est un bon point de repère puisqu'elle respecte les frontières de tâches de chacune et chacun.

Les tâches sont regroupées dans 5 groupes ; les tâches liées à la sécurité des élèves, les tâches liées au bien-être des élèves, les tâches liées au travail scolaire des élèves, les tâches liées à la vie de classe et la tâche liée aux rencontres.

## Le comité EHDA

*On oublie parfois l'importance du comité EHDA. Le comité a pour mandat de faire des recommandations à la direction de l'école sur tout aspect de l'organisation des services aux élèves à risque et aux élèves HDA.*

Ces recommandations portent notamment sur :

- Les besoins de l'école en rapport avec ces élèves ;
- L'organisation des services : modèles, critères d'utilisation et de distribution.

Les enseignants de chaque école doivent nommer un maximum de trois représentants. Cette nomination se fait par l'organisme de participation du personnel enseignant. La direction d'école ou son adjoint fait partie du comité.

Les travaux du comité s'effectuent en privilégiant la recherche d'un consensus, c'est-à-dire l'accord de tous les membres du comité, y compris la direction ou sa représentante ou son représentant.

L'accord du membre du personnel professionnel ou du membre du personnel de soutien n'est pas requis, mais ils peuvent participer au besoin.

Il est recommandé de tenir un minimum de trois rencontres par année scolaire afin de répondre aux différents mandats du comité.

L'implication des enseignantes et enseignants est essentielle à l'amélioration et à l'organisation des services aux élèves à risque et aux élèves HDA intégrés en classe ordinaire.

Puisque de plus en plus de mesures budgétaires sont transférées directement aux écoles, l'importance de ce comité n'est plus à démontrer.

Pour obtenir des informations complémentaires, vous pouvez aller revoir les capsules Powtoon sur le Comité EHDA sur notre site Internet dans l'onglet EHDA ou nous contacter au <https://sehr-csq.qc.ca/>

### 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)