



Négociation nationale

Vous avez probablement entendu parler du dépôt des demandes sectorielles (qui concerne uniquement les enseignantes et les enseignants) le vendredi 18 octobre. De plus, vous avez constaté que le 24 octobre, nous avons procédé au dépôt des demandes intersectorielles (qui concerne l'ensemble des salariés : salaire, retraite, droits parentaux, disparités régionales). Beaucoup de chiffres vont circuler au cours des prochains jours dans les médias ainsi que sur les réseaux sociaux. Nous vous présentons les impacts concrets de ces demandes sur notre réalité enseignante ainsi que l'état d'un éventuel front commun.

Commençons par le volet monétaire

Les réflexions qui ont mené à l'établissement de nos demandes à caractère monétaire ont été influencées par plusieurs éléments. En premier lieu, le bilan de notre dernière négociation (2015) nous indiquait, à ce moment, que vous souhaitiez une demande plus proche d'une cible atteignable et ainsi éviter les critiques médiatiques sur la hauteur de notre demande sans toutefois être gêné de revendiquer des améliorations à nos conditions salariales. Nous avons mené 2 consultations sur le salaire et les répondants nous indiquaient le même type d'orientation. À la rentrée, nous vous avons consultés sur une stratégie visant une demande salariale de 9 % sur 3 ans. Les membres du SEL qui ont répondu nous ont indiqué partager à 90 % cette orientation, mais beaucoup de commentaires indiquaient que la demande pourrait être rehaussée légèrement.

En même temps, des indications de syndicats représentant d'autres corps d'emploi (la demande salariale touche tous les salariés, pas uniquement les enseignantes et enseignants) ou d'autres organisations CSN, FTQ (dans le cadre de discussions pouvant mener à un front commun) militaient dans le but d'insérer un montant fixe (intégré à l'échelle) d'augmentation du taux horaire plutôt que d'y aller uniquement en pourcentage dans le but de réduire les écarts entre les plus bas et les plus hauts salariés.

La demande salariale déposée le 24 octobre par la CSQ est la suivante :

Une hausse d'un montant fixe de 2 dollars de l'heure s'appliquant dès la première année et une majoration de 3 % pour chacune des deux années suivantes. Cette demande comprend également un mécanisme de protection du pouvoir d'achat visant à assurer l'ajustement des salaires si l'inflation réelle dépasse les 2 %.

Notre demande est sur la base d'un contrat de 3 ans tel que stipulé dans le Code du travail. Pour plusieurs, il peut s'agir d'une nouveauté étant donné les résultats des trois dernières négociations qui ont été sur la base de contrats de 5 ans.

Que signifie 2 \$ de l'heure pour un enseignant?

L'annexe 53 de la convention collective nationale nous indique que le salaire par heure travaillée pour les emplois au rangement 22 (nous) est de 45,22 \$. Il ne faut pas confondre ce montant avec le taux horaire que l'on retrouve en formation professionnelle et en éducation des adultes. Nous utilisons très rarement ce taux dans nos discussions, car nous utilisons le salaire annuel sur 200 jours de travail pour illustrer notre rémunération. Selon notre demande, celui-ci passerait à 47,22 \$ ce qui constitue une hausse de 4,4 % la première année pour les enseignants au sommet de l'échelle et de 3 % par année par la suite. Autrement dit, une demande de 10,8 % d'augmentation sur 3 ans pour les enseignants au sommet de l'échelle (12,4 % à l'échelon 10 et 14,5 % à l'échelon 3) dans les paramètres généraux. Le résultat en pourcentage est variable d'une catégorie d'emploi à l'autre selon la hauteur de leur salaire.

Ce n'est pas tout! Nous avons demandé, dans nos éléments sectoriels (qui touchent uniquement les enseignants), **une bonification de notre rémunération de 8 %** dès avril 2020 afin de rattraper la moyenne canadienne et contrer la pénurie d'enseignants.

Si nous regardons le tout en salaire annuel, nos dépôts monétaires (sectoriels et intersectoriels) auraient cet effet sur le **maximum de l'échelle**.

Avril 2019 : 82 585 \$

Avril 2020 : Augmentation 2 \$ de l'heure ET majoration 8 % : 93 137 \$

Avril 2021 : Augmentation 3 % : 95 931 \$

Avril 2022 : Augmentation 3 % : 98 809 \$

La retraite

Dans un contexte où le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) est en bonne santé financière, la CSQ priorisera le maintien des dispositions actuelles et proposera des bonifications sans impact sur le coût du régime. Cette demande est exactement la même que celle soumise à la consultation à la rentrée et qui était appuyée à 93 %.

Droits parentaux

Pour aider les nouveaux parents, la centrale réclame une bonification du congé de paternité et d'adoption.

À ces derniers, s'ajoute le reste de nos demandes sectorielles qui seront présentées lors de notre prochaine rencontre de personnes déléguées. Les principaux éléments de la demande sectorielle sont les suivants :

Principaux éléments de la demande sectorielle de la FSE-CSQ et de l'APEQ

Les enseignantes et enseignants du Québec veulent voir une amélioration tangible et significative de leurs conditions d'exercice au quotidien. Ainsi, ils veulent :

- Une **composition de la classe** offrant des conditions propices à un enseignement et à des apprentissages de qualité;
- Des **services aux élèves** correspondant à leurs besoins;
- Une **tâche humainement supportable**;
- Une **reconnaissance de leur profession à sa juste et pleine valeur, particulièrement quant à la rémunération**;
- Une **réduction du niveau de précarité** et de **meilleures conditions d'insertion professionnelle** afin que la relève ne quitte pas massivement la profession et que les plus expérimentés y restent.

Dans le but de répondre à ces objectifs, les demandes ont été regroupées en cinq grands enjeux, qui se complètent.

Moins d'élèves dans les groupes

Pour améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage et permettre une meilleure identification des difficultés des élèves en début de parcours, la FSE et l'APEQ demandent de revoir les règles de formation des groupes en diminuant de la manière suivante les ratios :

- **Maternelle 4 ans** : moyenne de 8 élèves, maximum de 10 élèves (actuellement moyenne de 14, maximum de 17);
- **Maternelle 5 ans** : moyenne de 12 élèves, maximum de 14 élèves (actuellement moyenne de 17, maximum de 19);
- **1^{re} année du primaire** : moyenne de 16 élèves, maximum de 18 élèves (actuellement moyenne de 20, maximum de 22);
- **Accueil et francisation : afin d'en prendre moins, mais d'en prendre soin**, diminuer les ratios de la manière suivante :
 - a) à l'éducation préscolaire : moyenne de 9 élèves, maximum de 11 élèves (actuellement moyenne de 13, maximum de 16);
 - b) au primaire et au secondaire : moyenne de 12 élèves, maximum de 14 élèves (actuellement moyenne de 14, maximum de 17).

- **Adaptation scolaire** : diminuer les maxima et les moyennes dans les classes spéciales comptant des élèves de différents types.
- **Groupes à plus d'une année d'études (GPAE)** : interdire les GPAE dans les écoles comptant 100 élèves ou plus, à moins d'entente entre la commission scolaire et le syndicat.
- **Éducation des adultes** : établir un maximum d'élèves par groupe (actuellement, il n'y en a pas).

Composition de la classe et élèves HDAA intégrés

Pour assurer une meilleure composition des groupes, la FSE et l'APEQ proposent une approche novatrice et ciblée, basée sur une réduction du nombre d'élèves par classe dans les endroits où les élèves en difficulté sont plus nombreux (ailleurs qu'en milieu défavorisé).

Ainsi, pour la 2^e à la 6^e année du primaire, la mesure proposée réduirait le maximum d'élèves par classe pour chacun des **degrés d'une même école comptant plus de 20 % d'élèves en difficulté**. Pour la 1^{re} à la 3^e secondaire, une importante réduction portant à 25 élèves par groupe la moyenne à respecter, sans en modifier le maximum, offrirait la flexibilité nécessaire pour ouvrir davantage de groupes dans les écoles où les élèves en difficulté sont plus nombreux.

Les enseignantes et enseignants veulent aussi :

- Obtenir autant de classes spéciales qu'il est nécessaire pour répondre aux besoins de **TOUS** les élèves chez qui cette option est jugée la meilleure après évaluation;
- **Simplifier** le processus de reconnaissance des élèves HDAA et en réduire la durée;
- Rendre **obligatoire** l'obtention de services pour les élèves HDAA et la mise en place de l'équipe du plan d'intervention **à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant**.

Tâche allégée

La lourdeur de la tâche amplifie les problèmes d'attraction et de rétention et explique en bonne partie la pénurie actuelle. Afin d'alléger leur fardeau, les enseignantes et enseignants demandent de réduire leur tâche assignée pour dégager du temps de la façon suivante :

- Au secondaire, en FP et en EDA convertir une heure de la tâche complémentaire en temps de nature personnelle (TNP);
- Au primaire, s'assurer que l'enseignement d'une heure par semaine en arts ou en éthique et culture religieuse (ECR) soit assumé par un autre enseignant et remplacer cette heure par une heure de TNP;

- À l'éducation préscolaire, réduire d'une heure et demie le temps de formation et d'éveil pour faire place à des spécialités et remplacer cette heure et demie par une heure de TNP et une demi-heure de tâche éducative autre;
- Diminuer la tâche éducative des enseignantes et enseignants spécialistes en fonction du nombre de groupes et du nombre d'immeubles dans lesquels ils enseignent;
- À l'éducation des adultes, inclure 80 heures de suivi pédagogique à la tâche éducative et augmenter à 40 heures le temps réservé aux journées pédagogiques.

Les enseignantes et enseignants du primaire veulent également que soient utilisées à meilleur escient leurs compétences professionnelles à l'intérieur de leur tâche éducative, notamment en y retirant les surveillances, sauf celles prévues pour l'accueil et les déplacements.

Ces demandes constituent des réaménagements du temps de présence à l'école (qui demeure à 32 heures par semaine pour un enseignant dont la tâche est pleine), mais procurent à l'enseignant davantage d'autonomie et de temps utile à consacrer aux élèves, de même qu'à la préparation et à la correction.

Rémunération

Dans un contexte de pénurie de personnel, d'urgence de revaloriser la profession enseignante et de retard important sur les autres provinces canadiennes, la FSE et l'APEQ demandent de hausser la rémunération des enseignantes et enseignants.

Ainsi, à compter du 141^e jour de travail de l'année 2019-2020, **appliquer une majoration de 8 % à l'échelle de traitement de l'ensemble des enseignantes et enseignants** permettrait de rattraper la moyenne canadienne. (déjà expliqué plus haut)

Cette majoration de traitement propre aux enseignantes et enseignants s'ajoutera aux demandes salariales formulées sur le plan intersectoriel et applicable à l'ensemble des personnes salariées du secteur public.

Précarité et insertion professionnelle

Dans un contexte de pénurie de personnel et d'abandon de la profession, la FSE et l'APEQ demandent d'améliorer les conditions d'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants et celles des enseignantes et enseignants précaires, qui constituent environ 42 % du personnel enseignant :

- Assurer un mécanisme d'accompagnement (mentorat) à participation **volontaire** en prévoyant une réduction du temps consacré à l'enseignement pour les personnes mentores **et** les nouveaux enseignants et enseignantes;
- Augmenter le salaire de la suppléance occasionnelle;

- Déplafonner le maximum rémunéré en ajoutant un taux pour les suppléances de plus de 270 minutes, ou de plus de trois périodes de 75 minutes;
- À la formation professionnelle, prévoir du temps dans la tâche complémentaire pour suivre des cours du baccalauréat en enseignement professionnel.

La précarité à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle se situe à une hauteur d'environ 75 %, ce qui est inacceptable.

La FSE demande donc d'ajouter des contrats (postes) à temps plein sur la base du nombre de personnes ayant complété au moins 2 160 heures de tâche à la formation professionnelle ou 2 400 heures à l'éducation des adultes au cours des trois années précédentes, et ainsi augmenter le plancher d'emploi.

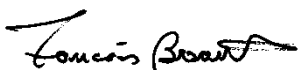
Nous pourrions approfondir certaines demandes, mais surtout prendre position sur les actions de mobilisation en appui à nos revendications lors d'une assemblée générale qui se tiendra à la fin novembre. La convocation suivra sous peu.

Et le Front commun ?

Au moment où j'écris ces lignes, il n'y a pas de Front commun. Les organisations CSQ-CSN-FTQ n'ont pas réussi à harmoniser leurs demandes et leurs stratégies. L'élément principal de désaccord se situe à la fois sur la hauteur de la demande salariale (et en conséquence l'importance plus ou moins grande des demandes sectorielles). Nous avons respecté les grandes tendances des retours de nos consultations et les autres organisations doivent faire de même avec leurs membres. Chaque organisation procèdera au dépôt de leurs demandes. Les organisations continuent de se parler et d'échanger notamment sur les stratégies patronales. Est-il possible de constituer un Front commun (c'est-à-dire une seule table et un seul porte-parole qui représente l'ensemble des salariés CSQ-CSN-FTQ) en cours de négociation? Cela demeure possible.

Il y aura donc assurément différentes hauteurs de demandes salariales (autres centrales et organisations indépendantes). Les informations précédentes présentent nos demandes sectorielles (portées par la FSE) ainsi que les impacts des demandes intersectorielles (portés par la CSQ) sur notre corps d'emploi.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes questions. Nous sommes au début d'une négociation cruciale que nous mènerons ensemble afin d'améliorer concrètement nos conditions de travail.



François Breault,
Président