Proposition globale de règlement sectoriel
Pour la FSE-CSQ

1. **Élagage de nombreuses demandes patronales**

   Avant d'amorcer la présentation du contenu de la proposition globale de règlement sectoriel, un bref rappel des demandes patronales élaguées s'impose. Parmi celles-ci :

   ☒ Revoir la pertinence de la notion de moyenne au niveau de la commission pour l'ensemble des groupes de chaque type d'élèves;
   ☒ Ajouter des motifs de dépassement des maxima aux quatre motifs actuellement prévus à l'Entente;
   ☒ Retirer la pondération a priori pour les trois types d'élèves visés au profit d'une approche de services qui tient compte de l'analyse des besoins et capacités de chaque élève;
   ☒ Retirer l'annexe 19 portant sur les définitions des élèves à risque et des élèves HDAA;
   ☒ Clarifier que l'enseignante ou l'enseignant doit avoir mis en œuvre des stratégies d'interventions pédagogiques ou sociales avant de demander des services;
   ☒ Revoir les fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants au sein de l'équipe du plan d'intervention, particulièrement dans la préparation, la mise en œuvre et le suivi du plan;
   ☒ L'enseignante ou l'enseignant doit utiliser les moyens appropriés pour assurer la qualité de l'éducation à laquelle l'élève est en droit de s'attendre;
   ☒ Renforcer l'obligation de développement professionnel continu de l'enseignante ou l'enseignant tout au long de sa carrière, de l'engagement dans un plan de développement et de reddition de compte associée à ce plan;
   ☒ Ajouter l'obligation d'utilisation des outils numériques en soutien à l'apprentissage et pour certaines responsabilités pédagogiques et administratives;
   ☒ Augmenter le nombre d'heures de présence à l'école et, conséquemment, l'horaire hebdomadaire;
   ☒ À l'ÉDA, organiser et superviser des activités étudiantes et participer activement aux activités promotionnelles du centre;
   ☒ En FP, participer à l'organisation et au déroulement de soirées reconnaissance et que l'année de travail comportant 200 jours distribués du 1er juillet au 30 juin;
   ☒ Enseignants émérites ayant un mandat de soutien pour les PI, les PEVR et les autres mandats de la direction;
   ☒ Décloisonner la tâche des enseignants de manière à prévoir, d'une part, la tâche éducative et, d'autre part, les autres tâches professionnelles.

2. **Rappel des quatre cibles prioritaires de la FSE-CSQ**

   Les quatre grandes cibles qui regroupaient nos demandes syndicales étaient les suivantes :
   ☑ La lourdeur de la tâche;
   ☑ La composition de la classe;
   ☑ La rémunération;
   ☑ La précarité et l'entrée dans la profession.

3. **Présentation de la proposition globale de règlement sectoriel**

   Depuis le mois de février, à l'invitation formelle de Sonia Lebel (présidente du secrétariat du Conseil du trésor) et Jean-François Roberge (ministre de l'Éducation), Sonia Éthier (présidente de la CSQ) et Josée Scalabrini (présidente de la FSE) ont mutuellement convenu de s'inscrire dans une démarche exploratoire à huis clos. Cette table sectorielle, dite « sous cloche de verre », a permis de dégager des consensus, des pistes de solutions et, ultimement, d'en arriver à une proposition globale. Le tableau des pages suivantes résume les grands éléments. Les parties ombragées en bleu exposent les éléments consentis.

Document réservé aux membres du SEDR-CSQ

Proposition de règlement global au niveau sectoriel	Coût :	Nombre d'ÉTP	Groupes visés :
Rémunération	**229,5M**		
Majoration salariale de 5 % au 17e échelon : ☑ 1,5 % au 141e jour de 2019-2020 (rétroactivité) ☑ 3,46 % 2021-2022 (effet cumulatif du 1,5% en 2020-2021)	Environ 225 M$		Tous
Augmentations ciblées au 1er avril 2020 aux échelons 1 à 6 : ☑ 3,33% à l'échelon 1; ☑ 5,75% à l'échelon 2; ☑ 8,22 % à l'échelon 3; ☑ 6,10 % à l'échelon 4; ☑ 4,03 % à l'échelon 5; ☑ 2,00 % à l'échelon 6.			
L'échelon 1 correspond aux taux de suppléance. À compter du 1er avril 2020, le taux inclut les congés fériés et continue d'exclure les vacances.			
Modification de l'échelle salariale avec prise d'effet le 31 mars 2023 (abolition d'un échelon): ☑ Les échelons 3 et 4 fusionnent pour devenir le nouvel échelon 3; ☑ Les enseignantes et enseignants se situant aux échelons 4 à 16 obtiennent l'augmentation équivalente à un échelon supplémentaire au 31 mars plutôt qu'au 1er juillet suivant.			
Les paramètres généraux offerts à l'ensemble des salariés des secteurs public et parapublic **qui demeurent à conclure** s'appliqueront en ajout. Présentement le Conseil du trésor offre: ☑ 1,75 % en 2020-2021 (plus un montant forfaitaire); ☑ 1,75 % en 2021-2022 (plus un montant forfaitaire); ☑ 1,50 % en 2022-2023; Protection contre l'inflation : Indexation conditionnelle au 31 mars 2023 selon les paramètres suivants : ☑ Applicable uniquement si le PIB réel du Québec en 2021 est supérieur ou égal à 98,70 % de celui de 2019; ☑ L'indexation correspond à l'excédent sur 5 % de la croissance de l'IPC (Québec) pour les années 2020 à 2022; ☑ Sujet à un minimum de 0,10 % et un maximum de 1,00 %. Montants forfaitaires : ☑ Versable au 141e jour de 2019-2020 pour l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % et qui a atteint l'échelon maximum de son échelle de traitement, et ce, depuis au moins une année de service au 31 mars 2020, a droit à une rémunération additionnelle de 1 004,47 $, pour ces 200 jours de travail ☑ Un montant de 1 205,36$ versable au 141e jour de 2021-2022. De plus, à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle de 1,21 $ sur la base d'une durée de remplacement rémunérée de 60 minutes. L'enseignant à taux horaire et l'enseignant à la leçon ont droit à une rémunération additionnelle de 1,51 $ par heure rémunérée.			
Offre d'intégrer l'entente administrative de 2015 sur la contribution aux assurances à la convention collective (sujet transféré à la table centrale).	?		Tous
Augmentation de 1,20 $ à 1,80 $ de la compensation pour dépassement des maximums et ajustement des plafonds en proportion (facteur de calcul à l'annexe 18)	4,5 M$		Tous
Désistement des griefs liés aux recours apparentés à la sentence arbitrale 8771 Le SEDR-CSQ fait partie des syndicats affiliés qui avaient conservé leurs recours pour les litiges en la matière. Essentiellement, il s'agit du temps non reconnu entre deux périodes avant 2015.			Tous

Document interne du SEDR-CSQ

Composition de la classe et services aux élèves HDAA	Au moins 69,5 M$	Au moins 580	Tous
Baisse des ratios de 1 pour les maternelles 4 et 5 ans en milieux défavorisés			Préscolaire
Annexe prévoyant des ressources en soutien aux titulaires des classes d'accueil et de francisation (FSE)	2 M$		Accueil et francisation
Intégration de l'annexe 25 sur les règles de formation de groupes			Jeunes
Montant annuel de 675 $ par GPAE	0,5 M$		GPAE
Ajout de 75 classes spéciales (réseau FAE/FSE) par année sur trois ans	18 M$	180	Jeunes
Comité sur la composition de la classe avec conciliateur faisant rapport au ministre	?	?	Jeunes
Comité sur la révision de l'article 8-9.00, incluant des discussions sur les annexes 19 et 47	?	?	Jeunes
Mise à jour de l'entente de juin 2011 (indexation)	1 M$	?	Jeunes
Soutien à la composition de la classe à la FP et à l'EDA	2,2 M$		FP et EDA
Ajout de groupes ordinaires au primaire dans les milieux difficiles autres que les milieux défavorisés (assimilable aux milieux où les plans d'intervention sont nombreux). Décision à prendre localement via le comité prévu au chapitre 8-9.	40 M$	400	Primaire
Soutien aux enseignantes et enseignants et aux élèves afin de favoriser la stabilité des équipes en milieux défavorisés élargis aux milieux 7 et 8	6 M$	?	Jeunes
Tâche	**Au moins 18 M$**	**?**	**Tous**
Réduction d'une demi-heure des activités de formation et d'éveil sans modifier la durée de la tâche éducative (ATÉ = encadrement, etc.)	-	-	Préscolaire
Surveillances confiées à d'autres corps d'emploi (somme globale qui ne couvre pas toutes les surveillances). Objectif à moyen terme = retirer complètement la surveillance.	15 M$	-	Primaire
32 heures de journées pédagogiques et prises en compte du suivi pédagogique lors de l'élaboration de la tâche	?	?	EDA
Annualisation de la tâche : • Entrée en vigueur en 2022-2023 • Tâche d'un maximum annuel de 1 280 heures par année (32 heures x 40 semaines) • Temps prévu pour la réalisation de la tâche enseignante établi sur une base annuelle ➲ **Tâche éducative (TE) d'une part :** ➢ Les activités de formation et d'éveil et les cours et leçons demeurent sur une base hebdomadaire ➢ Les autres éléments de la tâche éducative (ATÉ, aussi appelé BCD) sont sur une base annuelle ➲ **Autres tâches professionnelles (ATP) d'autre part** ➢ **Tâches personnelles** (ou anciennement TNP) ➢ Déterminées par l'enseignant ➢ 200 heures (5 heures x 40 semaines) **dont 80 heures (2 heures x 40 semaines) réalisées au lieu déterminé par l'enseignant** ➢ Présence à l'école : **30 heures <u>en moyenne</u> par semaine** ➲ **Autres tâches (anciennement TC)** ➢ Accueil et déplacements ➢ Autres tâches assignées par la direction (comités, rencontres de niveau, échanges avec d'autres membres du personnel, journées pédagogiques, etc.) ➲ **Confection de la tâche** ➢ La direction consulte annuellement l'organisme de participation de l'école ☑ Sur les différentes activités professionnelles (autres que les cours et leçons) et le temps prévu pour les réaliser (nature et quantité) ☑ Sur leur répartition entre les enseignants ➢ La direction consulte également individuellement l'enseignant afin de déterminer sa tâche ➢ La tâche est attribuée au plus tard le 15 octobre ➢ Le respect intégral des ententes et arrangements locaux (conversion sur une base annuelle)			Tous

➲ **Horaire**

- Seules les affectations récurrentes sont inscrites à l'horaire
  - ☑ Cours et leçons ou activités de formation et d'éveil
  - ☑ Accueil et déplacements
  - ☑ Surveillances
  - ☑ Certaines activités étudiantes (par exemple, radio étudiante)
  - ☑ Certaines rencontres de concertation
  - ☑ Récupération
  - ☑ Etc.

➲ **Amplitude**

- **<u>Respect intégral des amplitudes quotidiennes (8 h) et hebdomadaires (35 h) actuelles</u>**
- La TE et les ATP qui ne nécessitent pas une présence récurrente **ne sont pas fixées à l'horaire**
  - ☑ Il revient à l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures non fixées à l'horaire (sans reddition de comptes prévue au document).
  - ☑ Présence à l'école requise de 30 heures par semaine en moyenne (1 200 heures par année), même si, dans les faits, il y aura toujours moins de 30 heures fixées à l'horaire.
- La direction de l'école peut, au besoin, requérir la présence des enseignantes et enseignants à un moment précis de la semaine pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents.
  - ☑ Besoin ponctuel : le préavis doit être suffisant pour permettre aux enseignantes et enseignants d'être présents au moment voulu.
  - ☑ Besoin permanent (à l'exclusion des cours et leçons) : les enseignants doivent avoir été consultés et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins cinq jours.
  - ☑ **Dans tous les cas, le maximum annualisé de la tâche doit être respecté.**

➲ **Modalités de mise en œuvre**

- Les parties locales mettent en place des mécanismes internes (école) et externes (CSS) de résolution de conflits qui seront applicables **dès la consultation et tout au long de l'année scolaire**.
- La mise en œuvre d'un mécanisme interne de règlement à l'amiable doit être mis en place, à moins de circonstances exceptionnelles, **dans les cinq jours de la demande** des enseignants.
- Les parties nationales confient au CNC le mandat d'assurer le suivi des difficultés d'application des dispositions sur la tâche.
- Les parties nationales procèdent à la nomination d'une conciliatrice ou d'un conciliateur dont le mandat est d'accompagner les parties locales qui n'ont pu résoudre une difficulté après l'application de leur mécanisme interne.
- Les mécanismes internes et externes de résolution de conflits n'empêchent pas le dépôt d'un grief.

➲ **Autres dispositions**

- **Les modalités de coupure de traitement demeurent intégralement telles qu'elles sont, incluant le protocole à la minute**.
- Sous réserve de concordances, toutes dispositions non mentionnées à la lettre d'entente demeurent au statu quo.

➲ **Clause 6-5.01**

« (…) **L'enseignante ou l'enseignant, à titre de professionnel, effectue, à l'école ou ailleurs, les activités couvertes par les attributions caractéristiques de sa fonction mentionnées à la clause 8-2.01, moyennant le traitement annuel qu'il reçoit**. Ce traitement annuel vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances. »

Libérations pour la correction des épreuves ministérielles d'une journée par année en 6e année et d'une demi-journée en 4e année (en sus des règles budgétaires existantes)	1 M$		Primaire
Au moins 10 % des journées pédagogiques à l'entière discrétion des enseignants et le reste déterminé après consultation du syndicat (en respect des ententes locales)			Tous
Mandat au CNC d'étudier la question de l'enseignement individualisé			FP et EDA

Précarité et insertion professionnelle	Au moins 27 :M$	240	Tous
Enseignantes et enseignants mentors et programme de mentorat (en annexe du tableau) : ➲ 200 ETP en 2021-2022 et 200 autres en 2022-2023; ➲ soutien aux enseignants, particulièrement en début de carrière sous forme de mentorat; ➲ pas de rôle lié aux PI, à l'innovation pédagogique ou autre s'apparentant aux conseillers pédagogiques; ➲ nommés après consultation de l'équipe-école ou du centre; ➲ secteurs FP et EDA inclus; ➲ libération entre 20 % et 40 % de la tâche éducative; ➲ allocation annuelle de 1 600 $ (comme responsable d'établissement). Programme de mentorat (tous les secteurs) : ➲ mesures déterminées par le CSS après consultation du syndicat; ➲ accès au programme durant les cinq premières années; ➲ participation obligatoire au programme général d'insertion (pas nécessairement mentorat) durant les deux premières années et volontaire par la suite; ➲ libération dans la tâche complémentaire des mentorés ET ponctuellement dans les cours et leçons (4 M$ en 2021-2022 et 5 M$ en 2022-2023).	27 M$	240	Tous
À la FP, temps dans la TC pour suivre les cours du baccalauréat (pour les enseignants à contrat, maximum de 45 heures par année)			FP
Contrats se poursuivant jusqu'au 30 juin lorsqu'ils couvrent au moins les 80 derniers jours			Jeunes
Ajout de 75 postes FP-EDA au 1er juillet 2021 et comité pour établir un nouveau mécanisme d'octroi de postes			FP et EDA
Réduction du nombre d'heures préalablement déterminées pour le déclenchement d'un contrat à temps partiel (144 heures à la FP et 200 heures à l'EDA)			FP et EDA
Arbitrage et autres demandes périphériques	**?**	**-**	**Tous**
Améliorations au processus d'arbitrage			Tous
Adaptations à la LNT (minimum de 2 jours pour obligations familiales, notion de parent, harcèlement psychologique et prise du congé pour décès au décès ou aux funérailles, au choix de l'enseignant)			Tous
Cumul d'expérience durant une invalidité (table centrale)			Tous
Possibilité de débuter le congé pour décès la veille dans les cas d'aide médicale à mourir			Tous
Intégration dans les matières locales des listes de rappel à la FP et à l'EDA en échange du retrait des recours relatifs à la loi 37			FP et EDA
Possibilité d'utiliser les 6 journées de maladie pour affaires personnelles avec préavis de 24 heures	-	-	Tous
Total	**Au moins 344 M$**	**Au moins 820**	

En résumé, cette proposition de règlement sectoriel représente un coût récurrent d'environ **225 M$** sur le plan des majorations de traitement propres aux enseignantes et enseignants[5] et d'au moins **119 M$** sur le plan des améliorations aux conditions d'exercice de la profession enseignante, pour un total sectoriel d'au moins **344 M$**. À titre informatif, l'entente de 2015 avait généré un coût total d'environ 80 M$.

Martin Hogue
Président
Version du 3 mai 2021