Reconnaissance de l’expérience (clause 6-4.02)

1. Rappels et contexte

La clause 6-4.02 concerne uniquement les enseignantes et enseignants à temps plein. En effet, ceux à temps partiel, à la leçon et en suppléance occasionnelle sont plutôt visés par la clause 6-4.03, et cette dernière n’a pas fait l’objet de modifications lors de la dernière ronde de négociations. De plus, l’enseignante ou l’enseignant régulier qui a atteint le maximum de l’échelle salariale ne sera pas visé par les modifications, puisqu’il a déjà gravi tous les échelons.

Le 2 décembre 2013, la partie patronale, au niveau national, procède à une dénonciation de pratique à l’égard de la clause 6-4.02 en vue de l’année scolaire suivante, soit 2013-2014. La prétention de la partie patronale était que le logiciel de la GRICS utilisait erronément les 90 jours que l’on trouve plus loin dans la clause, et ce, sans égard au fait que les jours non travaillés l’étaient pour des circonstances indépendantes de la volonté de l’enseignante ou de l’enseignant. Une saga juridique semblait inévitable mais, pendant l’année scolaire 2013-2014, la partie patronale décide finalement de suspendre sa propre dénonciation, optant plutôt pour en faire un objet de négociation en vue du renouvellement de la convention collective. Le 16 décembre 2014, la partie patronale dépose son cahier de demandes, dont l’une qualifiée « d’incontournable » était de déterminer « une règle unique de reconnaissance des années d’expérience applicable à l’ensemble des statuts d’engagement ». Plus tard, en cours de négociation, le 21 septembre 2015, la partie patronale repositionne sa demande : « Pour l’enseignante et l’enseignant à temps plein, […] la nécessité de travailler un minimum de 180 jours à l’intérieur d’une année de travail de 200 jours (statu quo pour la clause 6-4.02) ». Puis, le 27 novembre 2015, la partie patronale se ravise une dernière fois en demandant un minimum de 160 jours. C’est pendant la nuit du 13 au 14 décembre 2015 que les parties négocient un minimum de 155 jours, en plus d’une exception pour l’enseignante ou l’enseignant du secondaire, afin que la libération d’un seul groupe occasionne moins de 155 jours travaillés.

Dès le départ, les parties s’entendaient pour dire qu’il fallait éviter une saga juridique qui aurait pu durer des années et ainsi, éventuellement, priver certains de prendre des allègements de tâche, le temps que les tribunaux tranchent la question. D’autres auraient assumé, au moins pour un certain temps, une perte financière due au fait qu’on ne leur aurait pas reconnu un nouvel échelon.

2. Contenu

- Pour faciliter la lecture, les mots « **à temps plein** » sont déplacés ailleurs dans la même phrase. Cette modification met également en évidence que la clause concerne uniquement les enseignantes et enseignants à statut « temps plein », et évite ainsi la confusion qu’elle pourrait également concerner le personnel enseignant à temps partiel ayant une tâche pleine.

- « **Pendant un minimum de 155 jours** » : Ce nouveau segment vient clarifier l'embrouille quant au nombre de jours minimum requis pour se faire reconnaître une année d'expérience, d'où la dénonciation initiale de la partie patronale.

- L'utilisation du mot « **cependant** » revêt une certaine importance, puisqu'elle introduit une exception au bénéfice de l'enseignante ou de l'enseignant. D'ailleurs, la partie patronale a tenté à plusieurs reprises de remplacer le mot « cependant » par le mot « exceptionnellement » afin d'en atténuer le bénéfice.

- **La nouvelle note de bas de page** : Une grande préoccupation de la partie syndicale était de s'assurer que la nouvelle disposition ne serait pas un frein aux allègements de tâches, tant au primaire qu'au secondaire. Certains enseignants et enseignantes du secondaire, par exemple en français (8 périodes/cycle), auraient été brimés, n'eût été cette exception.

Lors de la formation sur les nouvelles dispositions, le 29 septembre prochain, nous approfondirons le sujet à l'aide d'exemples, et ce, pour tous les secteurs d'enseignement. Ce sera également l'occasion d'échanger sur les ententes et les pratiques locales pouvant avoir une incidence sur l'application de cette nouvelle disposition, et nous pourrons à ce moment vous faire part de quelques suggestions pour les membres.