



Volume 23, numéro 4 / 28 janvier 2020

Édition spéciale

Cette édition spéciale du journal *Les 2 bords du fleuve* a pour objectif de mettre en évidence l'écart énorme qui existe entre nos demandes et la réponse patronale. Dans un premier temps, il apparaît important que le 21 février 2019, l'Assemblée nationale votait à l'unanimité la résolution suivante : « *Que l'Assemblée nationale demande au gouvernement d'allouer prioritairement les ressources budgétaires nécessaires aux services aux élèves et à l'amélioration des conditions de travail des enseignant-e-s, des professionnel-le-s et du personnel de soutien ainsi qu'à la mise à niveau des infrastructures* ». Puis, toujours à l'unanimité, le 2 octobre dernier, celle-ci fut votée : « *QU'elle demande au gouvernement de s'engager à améliorer les conditions de travail des enseignants dans le cadre de la négociation qui s'amorce afin qu'elles soient à la hauteur de leur rôle dans la société.* » Or, comment le ministre peut-il cautionner un dépôt patronal aussi déphasé alors que son propre gouvernement s'est commis très favorablement à deux reprises?

MATIÈRES SECTORIELLES

LES ENJEUX

6 enjeux de la FSE

- Règles de formation de groupes
- Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) intégrés en classes régulières
- Lourdeur de la tâche, manque de temps et d'autonomie
- Rémunération
- Précarité et entrée dans la profession
- Respect de la convention collective et des droits des enseignantes et enseignants

6 orientations du CPNCF

- Des enseignants valorisés, engagés et qui maintiennent un haut degré de compétence professionnelle pour contribuer pleinement à la réussite éducative de tous les élèves
- Une tâche enseignante professionnelle au service de la réussite éducative
- Une organisation scolaire souple et des services centrés sur les besoins et capacités des élèves
- Un modèle de rémunération et des conditions d'emploi adaptés à la réalité actuelle du travail
- Une organisation du travail souple et une offre de services qui répondent aux particularités des secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle
- Une actualisation de certaines dispositions de l'Entente nationale

PREMIER ENJEU : RÈGLES DE FORMATION DE GROUPES

Nous demandons notamment de :

- Diminuer les ratios pour les classes régulières, les classes d'accueil et de francisation;
- Ne pas former de GPAE dans une école comptant 100 élèves ou plus à moins d'entente différente entre la commission scolaire et le syndicat;
- Constituer des ratios d'élèves par groupe à l'ÉDA;
- Revoir à la hausse les sommes pour des mesures de soutien aux enseignantes et enseignants dans les GPAE.

La partie patronale propose notamment :

- D'ajouter des motifs de dépassement des maxima aux quatre motifs actuellement prévus à l'Entente;
- De revoir la pertinence de la notion de moyenne au niveau de la commission pour l'ensemble des groupes de chaque type d'élèves.

DEUXIÈME ENJEU : ÉLÈVES HDAA INTÉGRÉS EN CLASSES RÉGULIÈRES

Nous demandons notamment :

- D'augmenter significativement le nombre de classes spéciales;
- De revoir les maxima d'élèves pour les classes régulières de la 2^e à la 6^e année du primaire des écoles ne se trouvant pas en milieu défavorisé;
- De simplifier tout le processus de reconnaissance des élèves HDAA et en réduire la durée;
- D'établir une moyenne combinée de 25 élèves pour les élèves de 1^{re}, 2^e et 3^e secondaire à compter de 2022-2023;
- D'assurer un meilleur soutien aux élèves ayant des besoins particuliers en prévoyant une somme annuelle.

La partie patronale propose notamment :

- De retirer la pondération a priori au profit d'une approche de services qui tient compte de l'analyse des besoins et capacités de chaque élève;
- De clarifier que l'enseignante ou l'enseignant doit avoir mis en oeuvre des stratégies d'intervention pédagogiques ou sociales avant de demander des services;
- De 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 oeuvre et le suivi du plan.

TROISIÈME ENJEU : LOURDEUR DE LA TÂCHE, MANQUE DE TEMPS ET D'AUTONOMIE

Nous demandons notamment :

- Au secondaire, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, de convertir une heure de la tâche complémentaire en travail de nature personnelle (TNP);
- Au primaire, de faire en sorte que l'enseignement d'une heure par semaine en Arts ou en Éthique et culture religieuse (ECR) soit assumé par une autre enseignante ou un autre enseignant que l'enseignante ou l'enseignant titulaire et remplacer cette heure par une heure de TNP;
- À l'éducation préscolaire, de réduire d'une heure et demie le temps de formation et d'éveil et remplacer cette heure et demie par une heure de TNP et une demi-heure de tâche éducative autre;
- De diminuer la tâche éducative des enseignantes et enseignants spécialistes en fonction du nombre de groupes et du nombre d'immeubles;
- À l'intérieur des 800 heures, d'inclure 80 heures de suivi pédagogique et d'augmenter le temps réservé aux journées pédagogiques;
- De considérer que le TNP est réputé effectué aussitôt que la présentation des cours et leçons est terminée dans l'année;
- De retirer de la tâche des enseignantes et enseignants les surveillances autres que pour l'accueil et les déplacements, sans modifier la durée de la tâche éducative.

La partie patronale propose notamment :

- Qu'il soit de la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant d'utiliser les moyens appropriés pour assurer la qualité de l'éducation à laquelle l'élève est en droit de s'attendre;
- De 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;
- D'assouplir les règles d'affectation des enseignantes et enseignants tout au long de l'année;
- D'ajouter l'obligation d'utilisation des outils numériques en soutien à l'apprentissage et pour certaines responsabilités d'ordre pédagogiques et administratives;
- D'augmenter le nombre d'heures de présence à l'école et, conséquemment, l'horaire hebdomadaire;
- D'établir que la prestation de travail s'effectue au-delà du temps de présence à l'école;
- D'augmenter la tâche assignée;
- De redéfinir les paramètres de la tâche de manière à prévoir, d'une part, la tâche éducative et, d'autre part, les autres tâches de nature professionnelle inhérentes à la profession enseignante;
- D'augmenter l'amplitude quotidienne;
- D'ajouter des éléments aux attributions caractéristiques de la fonction générale à l'ÉDA et la FP tels que la participation active aux activités promotionnelles, les soirées reconnaissance ou la possibilité d'offrir des services éducatifs les fins de semaine.

QUATRIÈME ENJEU : RÉMUNÉRATION

Nous demandons notamment :

- À compter du 141^e jour de travail de l'année 2019-2020, d'appliquer une majoration de 8 % à l'échelle de traitement des enseignantes et enseignants;
- D'augmenter significativement les montants de compensation en cas de dépassement d'élèves;
- De prévoir que l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel effectuant une période de suppléance est rémunéré à 1/667 de son échelon lorsque cette période excède une tâche à 100 %;
- D'obtenir une contribution substantielle de l'employeur aux primes d'assurance;
- De prévoir une rémunération au 1/1000 pour le temps consacré par les enseignantes et enseignants aux rencontres du conseil d'établissement.

La partie patronale propose notamment :

- Rien, aucune offre...malgré le discours de la CAQ depuis des années.

CINQUIÈME ENJEU : PRÉCARITÉ ET ENTRÉE DANS LA PROFESSION

Nous demandons notamment :

- D'assurer, sur une base volontaire, un mécanisme d'accompagnement (mentorat) en prévoyant une réduction du temps consacré aux cours et leçons;
- À la formation professionnelle, de prévoir du temps dans la tâche complémentaire pour suivre des cours du baccalauréat;
- De dé plafonner le maximum rémunéré en ajoutant un taux pour les suppléances de plus de 270 minutes;
- De faire passer de 20 à 5 jours de suppléance le délai prévu avant d'être rémunéré selon l'échelle de traitement;
- D'ajouter des postes selon le nombre de personnes ayant complété au moins 2400 heures de tâche à l'ÉDA ou 2160 heures à la FP au cours des 3 années précédentes, d'augmenter le plancher d'emploi;
- D'envisager la possibilité de mettre en place des contrats de suppléance occasionnelle.

La partie patronale propose notamment :

- D'introduire à l'Entente une obligation de participer aux mesures d'insertion professionnelle de la commission;
- De prévoir que la réalité de jeunes enseignantes et enseignants soit prise en compte lors de la répartition des tâches;
- De clarifier les droits, avantages et obligations des enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire et des suppléantes et suppléants occasionnels.

SIXIÈME ENJEU : RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES DROITS

Nous demandons notamment :

- De modifier les dispositions relatives au processus d'arbitrage de manière à le rendre plus efficace;
- D'incorporer dans la convention collective les deux nouvelles journées de congé rémunérées pour maladie ou obligations familiales prévues à la LNT;
- Rendre conforme à la Charte des droits et libertés de la personne les dispositions relatives au cumul d'expérience.

La partie patronale propose notamment :

- De clarifier les modalités entourant le délai de requalification pour une nouvelle période d'invalidité;
- De revoir le nombre de jours de libérations syndicales occasionnelles;
- D'encadrer les libérations syndicales occasionnelles utilisées collectivement;
- D'introduire un principe précisant que seuls les jours travaillés sont comptabilisés aux fins de l'acquisition de la permanence.

MATIÈRES INTERSECTORIELLES

DEMANDES SYNDICALES

OFFRES PATRONALES

LE VOLET SALARIAL

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Une augmentation sur 3 ans <ul style="list-style-type: none"> • 1^{re} année : une hausse de 2 dollars de l'heure • 2^e et 3^e année : une hausse de 3 % • Un mécanisme de protection du pouvoir d'achat, si l'inflation réelle dépasse les 2 % | <ul style="list-style-type: none"> • Une augmentation sur 5 ans <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} avril 2020 : 1,75 % • 1^{er} avril 2021 : 1,75 % • 1^{er} avril 2022 : 1,5 % • 1^{er} avril 2023 : 1 % • 1^{er} avril 2024 : 1 % • 1 000 \$ forfaitaire aux personnes salariées au maximum de l'échelle au 31 mars 2020 • Ressources financières dédiées à la négociation pour tous les paliers confondus : l'inflation connue ou prévue |
|---|---|

LA RETRAITE

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Cinq bonifications du RREGOP qui ne constituent pas une charge financière supplémentaire pour les participants : <ul style="list-style-type: none"> • Prestations anticipées • Allongement de la retraite progressive • Modification à l'hypothèse de compensation de la pénalité actuarielle • Report de l'âge maximal de participation • Revalorisation de la rente après 65 ans • Demande à l'effet que le RRQ bonifié ne soit pas coordonné avec le RREGOP | <ul style="list-style-type: none"> • Cerner les problèmes d'ordre structurel pouvant affliger les régimes de retraite des secteurs public et parapublic: <ul style="list-style-type: none"> • Déficit actuariel du RRPE • Équité entre les participants avec différents cheminements de carrière: revoir le salaire utilisé pour le calcul de la rente (salaire carrière indexé) • Intégration de la bonification RRQ • Mesures pour favoriser un maintien à l'emploi des personnes expérimentées |
|---|---|

LES DROITS PARENTAUX

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • La CSQ réclame une bonification du congé de paternité et d'adoption | <ul style="list-style-type: none"> • Revoir la formule pour s'assurer que la personne absente bénéficie d'un remplacement de revenu égal à celui habituel • Modifications au régime dans le but, notamment, d'avoir un meilleur arrimage avec les divers régimes étatiques |
|---|--|

EN ÉDUCATION

**FAUT QUE
ÇA CHANGE
MAINTENANT!**

FSE FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT CSQ

CSQ Centrale des syndicats du Québec