



ÉDITION SPÉCIALE / Assemblées générales et vote de grève / Volume 24, numéro 5 / 20 janvier 2021

Chronologie de la négociation

Les consultations initiales et les demandes

Dès l'automne 2018, les membres du SEDR-CSQ ont participé à plusieurs phases de consultation afin de déterminer la stratégie de négociation, ciblée ou non, tout comme l'adhésion à un Front commun. Puis, les enseignantes et les enseignants ont été invités à se prononcer sur les diverses cibles permettant d'améliorer les conditions de travail. En parallèle, les revendications sur les éléments dits intersectoriels, soit les augmentations de salaire générales, la retraite et les droits parentaux ont également fait l'objet de consultations. La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) a ensuite compilé les résultats et elle a réuni du personnel enseignant en groupes de discussion afin de valider les résultats et peaufiner avec précision les revendications permettant d'améliorer les conditions de travail. Essentiellement, quatre grandes thématiques regroupent les éléments sur lesquels une amélioration est collectivement souhaitée, soit:

- ✓ Améliorer la composition de la classe et les services aux élèves HDAA;
- ✓ Diminuer la lourdeur de la tâche;
- ✓ Bonifier la rémunération de toutes les enseignantes et tous les enseignants et en diminuer la durée de progression dans l'échelle;
- ✓ Améliorer les conditions des enseignantes et enseignants précaires et leur entrée en fonction.

Vous pouvez revisiter le numéro spécial du bulletin [Les 2 Bords du fleuve](#) qui contient tous les détails des demandes portées fièrement par les syndicats affiliés à la FSE et déposées au Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) le 18 octobre 2019.

Un dépôt patronal décevant

En décembre 2019, le CPNCF procédait à la présentation de son dépôt contenant 91 demandes et propositions. Encore une fois, la déception fut choquante pour le personnel enseignant. L'intégralité des demandes sont regroupées dans cet autre numéro spécial du bulletin [Les 2 Bords du fleuve](#). Parmi les éléments heurtants, voici quelques exemples :

- ☒ D'ajouter des motifs de dépassement des maxima aux quatre motifs actuellement prévus à l'Entente;
- ☒ 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;
- ☒ 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 pédagogique et administrative;
- ☒ 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;
- ☒ 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.

Un printemps ardu

Après quelques semaines où les équipes de négociation exposaient leurs demandes respectives, le Québec s'est retrouvé en pause à la suite de l'état d'urgence décrété par le gouvernement. Dans ces circonstances, les organisations syndicales étaient disposées à suspendre les négociations. Or, le 15 mars 2020, le premier ministre François Legault a convié les représentants des centrales à s'engager dans un blitz rapide visant à reconduire les conventions collectives pour une durée de trois ans ([Info-Négo #11](#)). Les délégations des syndicats affiliés à la FSE-CSQ se sont réunies maintes fois au printemps dernier dans le but de formuler une offre de règlement à l'État. Les démarches ont été vaines. En effet, le 26 mai 2020, le président du Conseil du trésor, Christian Dubé, a rendu publique sa proposition d'entente de principe ([Info-Négo #20](#)). Le contenu de cette offre a été soumis à la consultation des membres du SEDR-CSQ entre le 5 et le 9 juin. Les 815 répondants de nos unités d'accréditation ont largement rejeté les dernières offres patronales tout en réaffirmant l'importance d'apporter des améliorations tangibles aux conditions de travail et de bonifier la rémunération. Voici un bref rappel des résultats obtenus à notre syndicat local :

- ✓ Adhérez-vous à la position de la FSE-CSQ de rejeter la proposition patronale d'entente de principe présentée? Acceptée à 95 %
- ✓ Adhérez-vous à la position de la FSE-CSQ voulant que la présente négociation doive malgré tout se conclure par une entente qui apportera des améliorations aux conditions d'exercice des enseignants ET une reconnaissance salariale de la valeur de leur profession? Acceptée à 98 %
- ✓ Dans le présent contexte social, économique et politique, doit-on réduire de façon importante la hauteur de notre demande en restreignant le nombre d'éléments qui se retrouvent dans « nos grands enjeux » afin de conclure cette négociation rapidement? Rejetée à 80 %
- ✓ À défaut d'une entente en juin, adhérez-vous au principe d'enclencher des moyens de pression à la rentrée scolaire 2020 afin d'obtenir des résultats à la hauteur de nos attentes? Acceptée à 77 %

La stratégie de la guerre d'usure

Une fermeture complète est constatée, et ce, même pour des demandes à coût nul comme le fait de retrancher une heure de tâche complémentaire et de convertir celle-ci en une heure de TNP pour demeurer avec un total hebdomadaire de 32 heures. Depuis septembre, les représentants du gouvernement n'ont montré aucune ouverture significative aux principales attentes légitimes des enseignantes et enseignants, dont les besoins sont pourtant de plus en plus manifestes. Visiblement, les mandats politiques ne sont pas au rendez-vous et les pourparlers arrivent à un cul-de-sac en ce qui concerne les enjeux fondamentaux pour le personnel enseignant : la lourdeur de la tâche, la composition déséquilibrée de la classe et les services insuffisants aux élèves en difficulté, la précarité trop importante et les salaires les moins élevés des enseignants canadiens.

Les seules avancées significatives qui se matérialisent sont au sujet de quelques enjeux périphériques. Ainsi, au chapitre du mécanisme d'arbitrage, les deux parties négociantes ont dégagé quelques pistes de solution. Autrement, la situation demeure frustrante au regard des discours politiques. D'ailleurs, à ce propos, à deux reprises l'Assemblée nationale a voté à l'unanimité des résolutions en appui à la profession enseignante :

Le 21 février 2019, [journal des débats](#)

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;

Le 2 octobre 2019, [journal des débats](#)

« Que l'Assemblée nationale rappelle qu'en 1994, l'UNESCO désigna le 5 octobre de chaque année comme journée mondiale des enseignantes et des enseignants afin de souligner leur dévouement qui permet d'assurer une éducation équitable, inclusive et de qualité;

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;

Qu'enfin, elle rappelle au gouvernement caquiste son engagement d'offrir un meilleur salaire de départ aux enseignants en abolissant les six premiers échelons de l'échelle salariale. »

**Vous trouverez tous les détails de l'état des négociations
dans le tableau synthèse en annexe**

Les moyens de pression et la visibilité

Les bilans des négociations 2010 et 2015

Quelques constats transcendent les bilans des négociations 2010 et 2015. En tout premier lieu, les membres du SEDR-CSQ ne voulaient plus enclencher des moyens de pression qui ciblaient le personnel de direction des établissements. Ainsi, des symboliques telles que les bouteilles pleines de sable (« vous mettez du sable dans l'engrenage ») ou des cartons de rouleau de papier hygiénique (« nous sommes au bout du rouleau ») étaient à proscrire. Par ailleurs, les éléments de visibilité recueillaient un appui favorable. Sur cette base, le port hebdomadaire des t-shirts est revenu. Des vignettes électrostatiques et des couvre-visages avec l'imagerie « en éducation, faut que ça change maintenant! » sont venus bonifier ce volet ayant pour objectif le rayonnement.

La visibilité

Dans une dynamique de crescendo, les membres ont été conviés à utiliser l'imagerie de la négociation en accompagnement des signatures numériques et en fond d'écran lors des rencontres en visioconférence avec le personnel de direction. En concordance avec les bilans des négociations antérieures, des opérations commandos eurent lieu tout au long de l'automne. À titre d'exemples, des fanions ont été plantés, des banderoles ont été vues le long d'axes routiers importants. Des membres du conseil d'administration ont pris part à certains coups d'éclat comme « on se fera pas passer un sapin » devant le Conseil du trésor.

Les moyens de perturbation

Durant l'automne, des moyens de pression ont été enclenchés. Ainsi, le télétravail lors des journées pédagogiques et la participation passive aux rencontres assignées lors des journées pédagogiques ont été effectués par les membres du SEDR-CSQ. Toutefois, un bien triste constat s'impose. L'arsenal des actions plus lourdes est limité par le cadre légal. Au fil des dernières négociations, les employeurs ont contesté la légitimité de plusieurs perturbations. Les CSS des Découvreurs ainsi que des Navigateurs ont fait partie des employeurs qui ont déposé des recours pour faire interdire des actions de perturbation. La menace de la coupure de traitement est toujours palpable. Concrètement, le Tribunal administratif du travail a rendu des jugements en se basant sur les articles 60 et 108 du Code du travail. « Un ralentissement de travail destiné à limiter la production est interdit [art. 108]. Tant que la grève n'est pas exercée, il est interdit de conseiller à des salariés de ne pas continuer à fournir leurs services à leur employeur aux mêmes conditions de travail [art. 60]. » Ainsi, les moyens de pression suivants sont désormais interdits sous peine d'outrage au tribunal:

- Absence de devoirs;
- Prolongation du temps de récréation;
- Remise de notes manuscrites.

Publicités nationale, régionale et locale

Encore une fois, dans le cadre des bilans des négociations en 2010 et 2015, le souhait de consacrer des ressources financières importantes en matière de publicité de toutes formes est ressorti clairement. De nombreux membres de syndicats affiliés ont également ciblé cette priorité afin de faire connaître nos revendications à la population et faire pencher l'opinion publique en notre faveur. En ce sens, la FSE et la CSQ ont alloué un budget sans précédent afin de diffuser des messages sur les ondes radiophoniques en plus d'une campagne à la télévision lors des plages horaires ayant un large auditoire. À l'échelle régionale, les syndicats se sont associés afin d'acheter de l'espace publicitaire dans plusieurs éditions du Journal de Québec. Enfin, le contexte de pandémie a permis au SEDR-CSQ d'effectuer un placement publicitaire sur plus de 140 panobus des sociétés de transport de Québec et Lévis en plus de cibler certains abribus et panneaux autoroutiers stratégiquement positionnés.



La grève

Pourquoi la grève?

Est-ce une fausse bonne idée ? Est-ce que nous avons une garantie de résultats ? Est-ce qu'on paie nos augmentations de salaire avec nos journées de grève ? À quel moment les négociations se termineront-elles ? Voilà des questions légitimes quant au bien-fondé de ce type d'action. La prochaine section tentera de répondre à ces différentes questions. Cependant, la décision finale revient aux membres présents lors des assemblées générales du SEDR-CSQ. Si vous ne vous présentez pas, vous laissez les autres membres décider pour vous.

La stratégie ultime

La grève est le moyen légal le plus puissant afin de démontrer à l'employeur la détermination collective. Traditionnellement, les moyens d'action que les membres mettent en œuvre se traduisent par une gradation dans l'intensification. Le contexte sanitaire rend impossible d'organiser les rassemblements de plusieurs dizaines de milliers de personnes la fin de semaine. Par ailleurs, plusieurs moyens antérieurement utilisés (récréations prolongées, perturbation de remise des notes...) ont été jugés illégaux par le Tribunal administratif du travail à la dernière négociation. La grève est un moyen collectif (tout le monde est en arrêt de travail pour la même période). C'est un moyen qui accentue la pression sur la partie patronale à partir du moment où nous sommes en recherche de mandat. L'obtention desdits mandats constitue une seconde étape de pression. L'exercice est évidemment le moyen de pression ultime sur le gouvernement. Cette stratégie pousse l'État à devoir justifier publiquement son incapacité à obtenir un règlement. Celui-ci doit alors changer sa stratégie qui consistait, jusqu'à maintenant, à espérer un épuisement des salariés pour obtenir un règlement à rabais. Il doit alors octroyer de nouveaux mandats à ses négociateurs pour s'entendre avec les syndicats.

Est-ce une fausse bonne idée?

C'est une question d'évaluation. Collectivement, les enseignantes et les enseignants sont-ils capables de faire fléchir le gouvernement uniquement avec les arguments des porte-paroles ? Ils ont déjà été passablement utilisés à la table de négo et par la voie des sorties médiatiques de la présidente de la FSE dans les médias. La situation se détériore chaque année. Le problème fondamental de pénurie de personnel enseignant rend chaque rentrée scolaire plus difficile. L'analyse de la conjoncture démontre le point de rupture. En ce sens, repousser l'obtention de gains substantiels dans le futur apparaît, à l'évidence, une stratégie périlleuse. L'attraction et la rétention des enseignantes et des enseignants passent inévitablement par de meilleures conditions de travail.

Est-ce que nous finançons nos augmentations?

Invariablement, cette question fait l'objet de discussions à chaque assemblée générale où un vote de grève est à l'ordre du jour. Elle est légitime. Une illustration financière permet d'aborder la question sous l'angle rationnel et comptable.

Pour connaître le coût d'une journée de grève :

- Diviser 1 par le nombre de jours de travail annuel (200 ou autre si à temps partiel). Par exemple : $1/200 = 0,5 \%$;
- Analyser ensuite la durée de la convention collective, soit une hypothèse sur 3 ans ;
- Diviser par 3 le coût d'une journée pour savoir son coût étalé sur la durée de la convention.
- Par exemple : $0,5 \%/3 \text{ ans} = 0,1667 \%$

En l'occurrence, chaque journée de grève est « rentable » si elle permet d'obtenir 0,1667 % d'augmentation de plus. En d'autres termes, le point d'équilibre pour obtenir 1 % de plus en hausse salariale peut se traduire par l'exercice de 6 jours de débrayage ($1 \% / 0,1667 \% = 6$).

En outre, cet exercice mathématique démontre uniquement l'illustration purement financière des coûts des journées de grève. Le raisonnement pourrait se prolonger en ajoutant les variables de durée de carrière, d'impact sur la rente de retraite et sur les prestations du RQAP, ainsi que les impacts sur les matières sectorielles (nombre d'élèves par classe, durée de la semaine de travail, etc.).



Quels sont les exemples contemporains de résultats obtenus?

À l'occasion des négociations en 2015, les ingénieurs du gouvernement du Québec sont demeurés en moyens de pression et ont exercé de nombreuses journées de grève. À l'issue de l'accord de principe, l'enjeu du traitement salarial a été significativement réglé. Ainsi, le salaire maximal annuel de 82 512 \$, au 31 mars 2016, a été haussé à 94 078 \$ au 2 avril 2019¹.

Dans le cas des avocats et notaires de l'État, le gouvernement du Québec a forcé le retour au travail de ceux-ci par l'adoption d'une loi spéciale. En fonction des derniers arrêtés de la Cour suprême, la Cour supérieure en était arrivée en 2017 à la conclusion que la loi « portait atteinte à la liberté d'association garantie » par les chartes canadienne et québécoise des droits. Elle a déclaré également que « la loi était sans effet depuis la date de son adoption » et que « son invalidité était rétroactive ». En 2019, le gouvernement Legault a porté en appel le jugement qui a déclaré inconstitutionnelle la loi spéciale ayant forcé le retour au travail des 1100 juristes de l'État.²

Les intervenantes en petite enfance affiliées à la FIPEQ-CSQ ont effectué des journées de débrayage à l'été 2019, puis elles ont déclenché une grève générale illimitée en septembre de la même année³. Celle-ci a duré une semaine. Plusieurs gains substantiels ont été obtenus, notamment au chapitre de la rétribution :

Entente de principe : 11,8 % sur 4 ans, soit près de 3 % par année en moyenne

Offre finale de juin 2020 du Ministère 8,6 % sur 4 ans, soit 2,15 % par année en moyenne

Offre de départ du Ministère en décembre 2019 : 6,5 % sur 5 ans, soit 1,5 % par année en moyenne

Les salariés affiliés à la FIIQ ont obtenu des bonifications importantes au chapitre des conditions de travail à l'issue de l'annonce de moyens de pression lourds. Selon le chroniqueur politique Bernard Drainville, pour en arriver à une entente de principe, l'État québécois aurait consenti tout près d'un milliard de dollars sur trois ans pour améliorer les conditions de travail.⁴

À quel moment la négociation se terminera-t-elle?

La négociation se terminera lorsque les membres décideront, en assemblée générale, que le résultat répond aux objectifs. Une négociation peut malheureusement se terminer à la suite de l'adoption d'une loi spéciale (décret en 2005). Cette possibilité, bien que beaucoup mieux balisée par la Cour suprême, existe toujours (droit d'association, de négociation et de faire la grève). Le gouvernement serait plutôt mal avisé de tenter ce genre de coup de force actuellement face à l'état des réseaux publics (santé et éducation).

Avec quels autres groupes exercerons-nous ces mandats?

Contrairement à la négociation 2015, aucun Front commun n'a été conclu. Ainsi, chaque organisation (CSQ, CSN, FTQ) se gouverne de manière autonome. La recherche des mandats actuels s'effectue auprès de l'ensemble des syndicats CSQ.

Conclusion et recommandation

Les 25, 26, 27 et 28 janvier, seuls les membres **inscrits et présents** aux assemblées générales décideront de l'orientation du SEDR-CSQ au regard des mandats de grève. Les autres membres de la CSQ se prononceront sur la même question. Les résultats de l'ensemble des assemblées générales seront connus à la fin janvier 2021.

Je mandate le Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) à déclencher une grève légale jusqu'à l'équivalent de cinq jours à exercer en coordination avec la Centrale, au moment jugé opportun, de façon progressive, sur une base rotative et régionale ou sur une base nationale, et ce, en tenant compte de la conjoncture de la négociation.


MARTIN HOGUÉ
Président

1 Convention collective, page 165 https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/ressources_humaines/convention_collective/ingenieurs_1520.pdf

2 <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2019-10-11/juristes-de-l-etat-quebec-porte-en-appel-le-jugement>

3 <https://fipeq.org/evenements/presentation-de-de-lentente-de-principe-en-milieu-familial/>

4 <https://www.985fm.ca/nouvelles/politique/351952/drainville-la-fin-de-non-recevoir-des-infirmieres-un-echec-programme>

Annexe

Comparatif des demandes FSE-CSQ et APEQ et propositions et demandes patronales au 3 décembre 2020

Principales demandes de la FSE-CSQ et de l'APEQ	Principales propositions ou demandes patronales
Composition de la classe et services aux élèves HDAA	
Augmenter le nombre de classes spéciales par l'ajout d'une annexe prévoyant une somme annuelle de 40 M\$ (pour la FSE-APEQ : 165 classes de plus qu'en 2020-2021 ou 300 classes de plus qu'en 2018-2019)	Fermeture patronale complète à toute garantie dans la convention collective sur le maintien des nouvelles classes spéciales de l'an dernier et de cette année ou sur l'ouverture de nouvelles.
Pour les classes régulières de la 2 ^e à la 6 ^e année du primaire des écoles ne se trouvant pas en milieu défavorisé, établir un maximum d'élèves par groupe en fonction de la proportion d'élèves ayant un plan d'intervention	Fermeture patronale complète à toute forme de baisse de ratios.
Dans le respect du maximum d'élèves par classe actuel, établir une nouvelle moyenne combinée pour les 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e secondaire de 25 élèves par groupe	
Diminuer les ratios pour les classes régulières de maternelle 4 ans (moyenne de 8 et maximum de 10)	
Diminuer les ratios pour les classes d'accueil et de francisation : a) à l'éducation préscolaire : moyenne de 9 et maximum de 11 ; b) au primaire et au secondaire : moyenne de 12 et maximum de 14	
Simplifier le processus de reconnaissance des élèves HDAA et en réduire la durée	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 ❖ Cela représente un alourdissement de la tâche plutôt qu'une simplification du processus
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	S'assurer que l'enseignante ou l'enseignant doit avoir mis en œuvre des stratégies d'intervention pédagogiques ou sociales avant de demander des services Retirer les dispositions particulières relatives aux élèves handicapés et aux élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale (Annexe 47)
Assurer un meilleur soutien aux élèves ayant des besoins particuliers en prévoyant une annexe dans laquelle le gouvernement s'engage à intégrer à la convention les règles budgétaires de 2020-2021.	Enveloppe de soutien à la composition de la classe pour les élèves à besoins particuliers en ÉDA-FP ❖ Coût : 1,8 M\$ ❖ Cela représente moins de 0,5 ETP ¹ en moyenne par CSS ² pour l'ajout de personnel professionnel et de soutien supplémentaire ! Ça ne répond pas aux besoins.
Augmenter à 4 M\$ les sommes pour des mesures de soutien aux enseignantes et enseignants dans les groupes à plus d'une année d'études (GPAE)	Ajout d'un montant pour les GPAE ❖ Coût : 300 000 \$ ❖ C'est insuffisant pour du déjumelage

¹ Nombre de personnes en équivalent temps plein.

² En 2018-2019, il y avait un total de 1 231 078 élèves dans l'ensemble des 72 centres de services scolaires (CSS) ou commissions scolaires (CS) du réseau public (francophone et anglophone). Un CSS ou une CS de taille moyenne comptait donc 17 098 élèves au total, dont 13 124 élèves au secteur des jeunes.

Intégrer les règles de formation de groupes dans les milieux défavorisés, prévues à l'Annexe 25, dans l'article 8-8.00	<p>Demande accueillie</p> <ul style="list-style-type: none"> ❓ Recondution au statu quo, sans coût
Intégrer à l'Entente nationale 2020-2023 la lettre d'entente de juin 2011 portant sur les services aux élèves en difficulté, par ailleurs reconduite en 2016	<p>Demande accueillie</p> <ul style="list-style-type: none"> ❓ Recondution au statu quo, sans coût
Création d'un comité relatif à l'enseignement individualisé à la formation professionnelle et relatif à l'enseignement à distance à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes	<p>Ouverture à la création d'un comité, mais dont les modalités n'ont pas encore été discutées</p>
Allègement de la tâche	
Au secondaire, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, convertir une heure de la tâche complémentaire en travail de nature personnelle (TNP)	<p>Décloisonnement de la tâche avec participation active des enseignantes et enseignants dans la détermination des moments de réalisation des « tâches » professionnelles (TC et TNP)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Risque important d'augmentation du contrôle des directions
Au primaire, s'assurer 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, réduire d'une heure le temps de formation et d'éveil et remplacer cette heure par une heure de TNP	<p>Préciser dans la convention collective que l'échelle de traitement des enseignantes et enseignants est basée sur une prestation de travail hebdomadaire moyenne de 40 heures</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Non! Cela donne un pouvoir de contrôle aux directions au-delà des 32 heures à l'école. <p>Préciser davantage les rôles et responsabilités des enseignantes et enseignants dans les principes généraux et la fonction générale</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Cela ajouterait des charges plutôt que d'alléger la tâche <p>Assouplir les balises pour la détermination de la période de repas pour permettre la récupération et les rencontres</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Les enseignants sont déjà très souples à ce sujet, mais on veut exiger d'eux encore plus de souplesse
(N. B. : Depuis cette année, une demi-heure de spécialité a été ajoutée au préscolaire, mais en présence de l'enseignante ou l'enseignant titulaire. Il n'y a donc seulement qu'une demi-heure à ajouter, en retirant l'obligation de présence de l'enseignante ou enseignant titulaire)	
Retirer de la tâche des enseignantes et enseignants une heure par semaine de surveillances autres que celles déjà reconnues pour les accueils et les déplacements, sans modifier la durée de la tâche éducative (primaire et secondaire)	<p>Réduction de la surveillance au primaire seulement</p> <ul style="list-style-type: none"> ❓ Selon la partie patronale, de 30 à 40 minutes de surveillance de moins pour les enseignantes et enseignants du primaire en moyenne par semaine ❓ Coût : 9 M\$ ❖ Cela représente 210 000 \$ en moyenne par CSS
Pour l'EDA, à l'intérieur des 800 heures de tâche éducative reconnue, inclure 80 heures de suivi pédagogique et augmenter à 40 heures le temps réservé aux journées pédagogiques	<p>À la FP et à l'EDA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ajouter des éléments à la fonction générale (activités étudiantes, soirées reconnaissance, activités promotionnelles du centre) - prévoir la possibilité d'une complète annualisation de la tâche, que l'année de travail puisse s'étendre de juillet à juin et que des services éducatifs puissent être offerts les fins de semaine ❖ 7 jours sur 7, 12 mois par année !
Pour la FP, considérer que le TNP est réputé effectué aussitôt que la présentation des cours et leçons est terminée dans l'année	

Rémunération	
<p>À compter du 141^e jour de travail de l'année 2019-2020, appliquer une majoration de 5 % à l'échelle de traitement des enseignantes et enseignants et éliminer les 4 premiers échelons</p>	<p>Augmentation à chacun des 6 premiers échelons et hausse de 6,72 % du taux de suppléance</p> <ul style="list-style-type: none"> ❓ Coût : 7 M\$ pour les 6 premiers échelons et quelques millions de plus pour l'augmentation du taux de suppléance ❖ Non seulement c'est insuffisant et méprisant pour l'ensemble des enseignantes et enseignants, mais ça ne respecte même pas la promesse minimale d'élimination des 6 premiers échelons! ❖ Rappelons que du côté intersectoriel, l'offre n'est que de 1,75 % pour l'an 1, 1,75 % pour l'an 2 et 1,5 % pour l'an 3, ainsi qu'un montant forfaitaire de 1600 \$. ❖ Nous sommes les enseignants les moins bien payés au Canada et, avec l'offre du gouvernement, nous serions partis pour le rester. <p>Primes pour les enseignantes et enseignants en milieux défavorisés qui restent au moins 3 ans dans la même école, augmentées après 5 ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❓ Coût : Cela représente quelques millions de dollars, mais c'est impossible à évaluer plus précisément, car étant donné la précarité et les conditions de travail difficiles, il faudrait prévoir combien d'enseignants ou enseignants resteront dans une même école en milieu défavorisé pendant 3 ou 5 ans, et savoir si cette école restera en milieu défavorisé avec la mise à jour de la liste des écoles en milieu défavorisé effectuée aux 5 ans
<p>Obtenir une contribution substantielle de l'employeur aux primes d'assurance</p>	<p>Aucune ouverture patronale</p>
<p>Ajouter une indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) aux enseignantes et enseignants travaillant dans un pénitencier fédéral</p>	<p>Précision à venir sur le degré d'ouverture patronale</p> <ul style="list-style-type: none"> ❓ Coût marginal
Précarité et entrée dans la profession	
<p>Assurer un mécanisme d'accompagnement (mentorat) à participation volontaire en prévoyant une réduction du temps consacré aux cours et leçons pour les personnes mentores et les nouveaux enseignants et enseignantes</p>	<p>Enseignants émérites avec majoration de traitement de 5 % (accompagnement ou soutien aux enseignantes et enseignants en début de carrière ou dans des groupes plus complexes, innovation pédagogique, soutien à la mise en œuvre et au suivi des plans d'intervention)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❓ Coût : 25 M\$ ❓ Nombre d'ETC supplémentaires : 240 ou 480 enseignantes et enseignants à 50 % de tâche ❖ Cela représente 5,5 ETC ou 11 enseignants à 50 % en moyenne par CSS
<p>Déplafonner le maximum rémunéré en ajoutant un taux pour les suppléances de plus de 270 minutes</p>	<p>Aucune ouverture patronale</p>
<p>Prévoir que tous les contrats se poursuivant jusqu'à la fin de l'année scolaire se terminent au dernier jour du</p>	<p>Précision à venir sur le degré d'ouverture patronale</p>

calendrier scolaire et non au dernier jour de présence des élèves	❖ Cette pratique existe déjà dans plusieurs CSS
Au 30 juin 2021, ajouter 300 contrats à temps plein (postes) à la FP et à l'EDA	Créer un comité visant à analyser l'introduction d'un régulateur relativement à l'octroi de contrats à temps plein à la FP et à l'EDA
À la FP, prévoir du temps dans la tâche complémentaire pour suivre des cours du baccalauréat en enseignement professionnel	Précision à venir sur le degré d'ouverture patronale
Respect des droits des enseignantes et enseignants	
Le délai de traitement des griefs étant inacceptable, modifier les dispositions relatives au processus d'arbitrage de manière à le rendre plus efficace.	Précision à venir sur le degré d'ouverture patronale et discussions en cours
À la FP et à l'EDA, intégrer les listes de rappel dans les matières locales	Aucune ouverture patronale
Quatre demandes d'adaptation à des lois d'ordre public ou à la Charte des droits et libertés de la personne	Précision à venir sur le degré d'ouverture patronale