

---

# Le point sur la négociation sectorielle FSE-CSQ Juin 2020

---

Le 21 mai dernier, le Conseil du trésor a présenté à la CSQ ce qu'il a qualifié de proposition d'entente de principe. Ce document a été rendu public par le Conseil du trésor sur son site ([tresor.gouv.qc.ca/negos/tout-sur-lesnegos/documentation/](http://tresor.gouv.qc.ca/negos/tout-sur-lesnegos/documentation/)) et inclut les propositions intersectorielles (salaire, retraite, droits parentaux) faites à la CSQ et les propositions sectorielles faites à la FSE-CSQ le lendemain, 22 mai.

Parce que la FSE-CSQ et l'APEQ ont un grand souci d'associer démocratiquement leurs membres à la négociation, nous nous adressons maintenant à vous pour faire le point.

## A) Proposition patronale d'entente de principe sectorielle

Voici le texte intégral de la proposition gouvernementale d'entente de principe sectorielle, accompagné des commentaires de l'équipe de négociation de la FSE-CSQ. La partie patronale y a regroupé ses demandes sous trois sections qu'on pourrait considérer comme étant les objectifs poursuivis.

### 1. Professionnalisation et reconnaissance de la tâche enseignante

- a) Décloisonner la tâche des enseignants de manière à prévoir, d'une part, la tâche éducative et, d'autre part, les autres tâches professionnelles inhérentes à la fonction enseignante et permettre davantage d'annualisation;
- b) Préciser que l'échelle de traitement des enseignants est basée sur une prestation de travail hebdomadaire moyenne de 40 heures;

#### Commentaires sur a) et b)

La combinaison de ces deux demandes, déjà formulées lors des précédentes rondes de négociations et rejetées sans équivoque par la FSE-CSQ, indique clairement la volonté patronale :

- **tâche éducative (TÉ)** : 23 heures (préscolaire et primaire) ou 20 heures (secondaire, FP et EDA);
- **tâche complémentaire assignée (TC)** : tout ce qui se trouve entre les 20 et 23 heures de TÉ et les 32 heures de présence à l'école;
- **temps de nature personnelle (TNP)** : 8 heures **requisés**, en moyenne, entre les 32 heures à l'école et les 40 heures qui seraient confirmées dans la convention collective, pouvant être réalisées à l'école ou à la maison.

- c) Prévoir des balises permettant aux enseignants une participation active dans la détermination des moments de réalisation des tâches professionnelles;
- d) Allouer annuellement, pour les années scolaires 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023, une enveloppe de 15 M\$ permettant aux commissions scolaires francophones et anglophones et la Commission scolaire du Littoral de confier la surveillance de certaines récréations au préscolaire et au primaire à d'autres personnes que les enseignants;

### Commentaires

Réponse très partielle à l'une de nos demandes. Montant de 15 M\$ qui semble alléchant, mais qui ne permettrait de réduire que d'une vingtaine de minutes en moyenne par semaine (une récréation) le temps de surveillance. De plus, la proposition patronale ne vise que le préscolaire et le primaire, alors que notre demande inclut aussi le secondaire.

- e) Maintenir le temps moyen prévu pour les cours et les leçons ainsi que pour les activités étudiantes à l'horaire des enseignants du secondaire au statu quo tout en augmentant d'une heure hebdomadaire la tâche éducative de l'enseignant du secondaire;

### Commentaires

Nous demandons **d'alléger** la tâche trop lourde de l'ensemble des enseignantes et enseignants, **pas de l'augmenter!**

- f) Effectuer les adaptations nécessaires pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

## 2. Valorisation de la profession enseignante et insertion professionnelle

- a) Augmenter le salaire des six premiers échelons de l'échelle de traitement tel qu'indiqué au point 4.1<sup>1</sup> de la présente proposition;

### Commentaires

Notre demande est de majorer l'échelle salariale pour **TOUS** les enseignants et enseignantes.

- b) Introduire le statut d'enseignant émérite permettant à ce dernier d'être un acteur clé pour la réalisation de différents mandats. Il devra notamment contribuer :
- À l'accompagnement ou le soutien des pairs au sein de leur école particulièrement ceux en début de carrière ou oeuvrant dans des groupes plus complexes (intervention en classe, co-enseignement, etc.);
  - À l'innovation pédagogique;
  - Au soutien aux enseignants et à la direction d'école dans l'établissement, à la mise en oeuvre et au suivi des plans d'intervention pour les élèves en difficulté;
  - À la mise en oeuvre du plan d'engagement vers la réussite éducative;

---

<sup>1</sup> Voir en annexe un tableau plus complet déposé par la partie patronale le 24 avril 2020, incluant l'échelle présentée au point 4.1 du document présenté le 21 mai 2020.

- À la réalisation de tout autre mandat confié par la direction qui requiert une expertise plus importante au regard des compétences professionnelles;
- Accorder une majoration de traitement admissible au régime de retraite de 5% à l'enseignant émérite;
- Ajouter un total équivalent à 400 (ETC) enseignants émérites (préscolaire, primaire et secondaire) pour l'ensemble des commissions scolaires francophones et anglophones, de même que pour la Commission scolaire du Littoral, et ce, selon la répartition suivante :
  - 200 ETC en 2021-2022
  - 200 ETC en 2022-2023

### Commentaires

Il existe un risque majeur que ces enseignantes et enseignants émérites jouent surtout un rôle à mi-chemin entre conseillère ou conseiller pédagogique et direction adjointe. Selon ce qui nous a été indiqué à la table de négociation, la portion de tâche à titre d'enseignante ou d'enseignant émérite serait probablement limitée à 50 %. On nous a aussi clairement affirmé que la majoration de 5 % ne serait applicable que sur la portion « émérite », donc une augmentation de salaire maximale de 2,5 % et non de 5 % comme l'a affirmé le président du Conseil du trésor, Christian Dubé.

- c) Prévoir que l'enseignant-ressource puisse être libéré jusqu'à 60 % de sa tâche éducative;
- d) Créer un comité visant à analyser l'introduction d'un régulateur relativement à l'octroi de contrats à temps plein à la formation professionnelle (FP) et à l'éducation des adultes (EDA);
- e) Actualiser le taux de suppléance occasionnelle de 6,72 % conséquemment à l'augmentation du premier échelon de l'échelle de traitement, préciser qu'il inclut les vacances et les congés fériés, et réviser la durée des périodes de suppléance et les diviseurs.

### Commentaires

Cela représenterait au mieux une insignifiante augmentation et au pire une **diminution** de salaire pour les enseignantes et enseignants ayant déjà droit à une indemnité de vacances de 4 % ou 6 % selon les années de service continu et à une indemnité pour congés fériés pouvant varier de 1 % à 3 %, **en sus** du taux de suppléance.

### Commentaires sur l'ensemble de la section 2

La partie patronale prétend valoriser la profession en offrant seulement une légère augmentation en début de carrière et en créant une nouvelle fonction s'apparentant à une direction adjointe!

### 3. Stabilité des équipes-école et soutien à la composition de la classe

- a) Accorder à l'enseignant détenant le statut d'enseignant à temps plein une prime de 5 % du traitement, et ce, à compter de la 3e année consécutive dans une même école située en milieu défavorisé. Après sa 5e année consécutive dans cette même école, l'enseignant bénéficie d'une prime de 7 % du traitement en lieu et place de la prime de 5 %;
- b) Augmenter à 2 M\$, pour l'ensemble des commissions scolaires francophones et anglophones ainsi que pour la Commission scolaire du Littoral, et ce, pour la durée de la convention collective, les sommes allouées en soutien aux groupe à plus d'une année d'études;
- c) Allouer une enveloppe annuelle de 3 M\$ pour l'ensemble des commissions scolaires francophones et anglophones et la commission scolaire du Littoral, et ce, pour la durée de la convention collective, afin de soutenir la composition de la classe dans les secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP);
- d) Intégrer l'annexe 25 (baisses de ratios) au corpus de la convention collective;
- e) Actualiser la convention collective en retirant l'annexe 47 reproduisant des dispositions de l'Entente 2000-2003 concernant les élèves HDAA de même que l'annexe 19 concernant les définitions d'élèves à risque et HDAA;
- f) Reconduire, et ce, pour la durée de la convention collective les sommes relatives au soutien à la composition de la classe ou en lien avec les élèves à risque ou les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA);

#### Commentaires sur l'ensemble de la section 3

La partie patronale a le culot de prétendre soutenir **davantage** la composition de la classe :

- avec **seulement** 500 000 \$ au secteur jeunes pour les GPAÉ et 3 M\$ à la FP et à l'EDA (pour tout le Québec);
- en se contentant de reconduire **au statu quo** les points d) et f);
- **et même en retirant** aux syndicats des outils permettant de revendiquer de meilleurs services aux élèves HDAA (point e)).

Des propositions aussi mièvres sont d'autant plus inacceptables dans un contexte où les besoins criants des enseignantes et enseignants en lien avec l'intégration et les services aux élèves HDAA sont universellement admis, y compris par le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur!

## B) Propositions salariales pour l'ensemble du secteur public

La proposition d'entente de principe sectorielle doit être analysée en tenant compte de l'offre salariale du gouvernement pour l'ensemble de ses personnes salariées du secteur public, incluant évidemment les enseignantes et enseignants de commissions scolaires (voir annexe). Cette offre se résume ainsi :

- 1,75 % au 141<sup>e</sup> jour de l'année 2019-2020;
- 1,75 % au 141<sup>e</sup> jour de l'année 2020-2021;
- 1,50 % au 141<sup>e</sup> jour de l'année 2021-2022.

À ces paramètres généraux intégrés aux échelles salariales, le gouvernement propose aussi des montants forfaitaires **non récurrents** et **non admissibles au RREGOP** :

- de 1 000 \$, seulement pour les enseignantes et enseignants **se trouvant au maximum de l'échelle de traitement** pour les 200 jours de travail entre le 141<sup>e</sup> jour de l'année 2018-2019 et le 140<sup>e</sup> jour de l'année 2019-2020;
- de 600 \$ pour tous les enseignants et enseignantes pour les 200 jours de travail entre le 141<sup>e</sup> jour de l'année 2019-2020 et le 140<sup>e</sup> jour de l'année 2020-2021.

Rappelons que la demande de la CSQ et de la FSE-CSQ est la suivante :

- 1,75 % (ou 0,50 \$ de l'heure minimum) au 141<sup>e</sup> jour de l'année 2019-2020;
- 2,05 % (ou 0,60 \$ de l'heure minimum) au 141<sup>e</sup> jour de l'année 2020-2021;
- 2,2 % (ou 0,70 \$ de l'heure minimum) au 141<sup>e</sup> jour de l'année 2021-2022.

Cette demande comporte uniquement des augmentations récurrentes et admissibles au RREGOP et est assortie d'une garantie d'obtenir au minimum une augmentation sur 3 ans couvrant l'inflation. Ces augmentations de salaire s'ajouteraient à la majoration de traitement demandée par la FSE-CSQ à la table sectorielle.

## C) Nos grands enjeux pour cette négociation

Sur la base des deux phases de consultation tenues à l'automne 2018 et à l'hiver 2019, la FSE-CSQ a déposé, le 18 octobre 2019, ses demandes à la partie patronale. Elles visaient principalement à obtenir des améliorations dans quatre grands domaines :

- la composition de la classe et les services aux élèves HDAA;
- la lourdeur de la tâche;
- la rémunération (dont une majoration de l'échelle de traitement pour TOUS les enseignants et enseignantes);
- la précarité et l'entrée dans la profession.

Nul ne peut nier que le contexte social, économique et politique dans lequel s'est amorcée cette négociation a radicalement changé en mars dernier. Cependant, rien ne permet de prétendre que les besoins criants des enseignantes et enseignants et de leurs élèves auront disparu comme par enchantement au sortir de la crise que nous vivons actuellement, bien au contraire.