

**Négociation sectorielle FSE-CSQ et APEQ 2020-2023**

**Proposition de règlement sectoriel du 23 avril 2021**

**Document d'appui pour les présentations  
en assemblées générales**

**Avril - Mai 2021**



## SECTION 1 – Proposition de règlement sectoriel FSE-CSQ et APEQ – Grandes lignes

Rémunération	Commentaires
<p>Au 1<sup>er</sup> avril 2020 : majoration des 6 premiers échelons et de 1,5 % au dernier échelon (avec rétroactivité)</p> <p>Au 1<sup>er</sup> avril 2022 : majoration de 3,46 % au dernier échelon (hausse combinée au dernier échelon d'un total de 5 %, équivalent du rangement 23)</p> <p>Au 31 mars 2023, fusion des échelons 3 et 4, réduisant ainsi d'un échelon l'échelle salariale, et avancement d'échelon à cette date plutôt qu'au 1<sup>er</sup> juillet</p>	<p>Voir la section 2 sur la majoration de traitement à la page 11.</p>
<p>La contribution de l'employeur au régime collectif d'assurance maladie est toujours en discussion à la table intersectorielle (CSQ)</p>	<p>Cette demande est en coordination avec les autres fédérations de la CSQ.</p>
<p>Augmentation de 1,20 \$ à 1,80 \$ de la compensation pour dépassement et ajustement des plafonds en proportion, avec indexation par la suite</p>	<p>Le taux de 1,20 \$ n'avait pas été augmenté depuis 2005.</p>
Composition de la classe et services aux élèves HDAA	Commentaires
<p>Baisse des ratios de 1 pour les classes de maternelle 4 et 5 ans en milieux défavorisés</p>	<p>Seuls niveaux qui n'avaient pas encore bénéficié de baisses de ratios en milieux défavorisés.</p>
<p>Nouvelle annexe prévoyant des ressources en soutien aux titulaires des classes d'accueil</p>	<p><b>Gain propre à la FSE-CSQ.</b> Nouvelle forme d'appui aux titulaires.</p>

<p>Pérennisation dans la convention collective des règles de formation de groupes, incluant toutes les baisses de ratios depuis le début des années 2000</p>	<p>On le demandait depuis 2010.</p>
<p>Attribution d'un montant annuel bonifié disponible dès le début de l'année scolaire pour chaque GPAE (675 \$ par GPAE)</p>	<p><b>Gain propre à la FSE-CSQ et à l'APEQ.</b> Augmentation modeste (environ 175 \$ par classe), mais l'amélioration importante est de connaître le montant d'avance et de pouvoir en disposer dès le début de l'année scolaire. Peut permettre 2 à 3 jours de libération.</p>
<p>Ajout de 75 classes spéciales par année pour chacune des 3 prochaines années (225 nouvelles classes pour l'ensemble du réseau)</p>	<p>C'est une première historique d'avoir dans la convention collective une garantie d'ouverture de classes spéciales, après des années de fermetures. <b>La FSE-CSQ a réussi à convaincre le gouvernement d'en ajouter 75 de plus</b> à la dernière minute (le texte de la FAE indique seulement 150 classes pour le réseau au lieu des 225 garanties dans notre proposition). 225 classes spéciales, cela peut signifier environ 2 250 élèves en grande difficulté de moins dans les classes ordinaires (ensemble du réseau). Donc, potentiellement jusqu'à 2 250 enseignants qui auront une classe moins difficile en ayant un élève de moins qui n'avait pas sa place dans une classe ordinaire, ce qui sera bénéfique autant pour lui que pour le reste de la classe. 2 250 enseignants = en moyenne une trentaine d'enseignants par CSS. De plus, cela bénéficiera aussi aux spécialistes œuvrant dans ces classes. Par ailleurs, plus de classes spéciales permettent aussi, dans certains milieux, la composition de classes spéciales plus homogènes, au bénéfice des enseignants en adaptation scolaire.</p>
<p>Comité sur la composition de la classe avec conciliateur faisant rapport au ministre</p>	<p><b>Gain propre à la FSE-CSQ et à l'APEQ.</b> La pénurie nous a empêchés d'aller plus loin dans l'amélioration de la composition de la classe, mais nous fondons beaucoup d'espoir dans les travaux de ce comité (c'est le modèle qui a donné lieu à la lettre d'entente de juin 2011), qui pourra notamment s'inspirer de l'expérience vécue dans les milieux où des classes ordinaires additionnelles auront été ouvertes grâce à l'enveloppe de 40 M\$. C'est un placement pour l'avenir à moyen terme.</p>

<p>Comité sur l'amélioration de l'accès aux services pour les élèves HDAA</p>	<p><b>Gain propre à la FSE-CSQ et à l'APEQ.</b> Le contexte d'une négociation n'est pas propice à des discussions de fond comme la refonte de l'article 8-9.00. Nous espérons que les travaux de ce comité mettront la table pour la prochaine négociation qui arrivera très vite et permettront d'importantes améliorations dans l'accès aux services pour les élèves HDAA.</p>
<p>Indexation des sommes prévues à l'entente de juin 2011 reconduite en juin 2016 (composition de la classe et soutien à l'enseignante ou l'enseignant)</p>	<p>Les montants n'avaient pas été ajustés depuis 2011.</p>
<p>Soutien à la composition de la classe à la FP et à l'EDA</p>	<p>Il s'agira surtout de ressources professionnelles pour les élèves qui se trouveront éventuellement dans de meilleures dispositions d'apprentissage.</p>
<p>Ajout de groupes ordinaires au primaire dans les milieux difficiles autres que les milieux défavorisés</p>	<p><b>Montant sensiblement supérieur pour la FSE-CSQ et l'APEQ.</b> C'est l'une des mesures les plus importantes de cette proposition. La FSE-CSQ et l'APEQ ont choisi d'y concentrer la majeure partie (40 M\$ par année) des sommes offertes par le gouvernement en soutien à la composition de la classe, parce qu'il existe de nombreuses écoles hors des milieux défavorisés ayant de très grands besoins et que les milieux défavorisés, quant à eux, bénéficient déjà de nombreuses mesures de soutien.</p> <p>Cette somme permettrait potentiellement l'ouverture d'environ 300 groupes additionnels au primaire dans des écoles où les besoins sont les plus grands. Par exemple, dans une école ayant 3 classes de 5<sup>e</sup> année de 25 ou 26 élèves dont 30 ont un PI, l'ouverture d'un groupe supplémentaire donnerait 4 classes de 19 ou 20 élèves, dont 7 ou 8 avec un PI au lieu de 10 par classe. Ce sont donc les 4 enseignants de ce niveau qui profiteraient des bienfaits de cette classe additionnelle.</p> <p>Ainsi, 300 classes ouvertes dans ce genre de situation pourraient améliorer significativement le quotidien d'un potentiel de 1 200 enseignants, dans les milieux les plus difficiles qui auront été identifiés par les équipes-écoles et ensuite choisis par le comité de la clause 8-9.04. 1 200 enseignants = en moyenne une vingtaine d'enseignants par CSS.</p>

<p>Soutien aux enseignantes et enseignants et aux élèves en milieux défavorisés (9 et 10), élargi aux milieux 7 et 8</p>	<p>Cette somme de 6 M\$ pourra notamment servir à étendre aux milieux 7 et 8 certaines mesures existant dans les milieux 9 et 10.</p>
<p><b>Tâche</b></p>	<p><b>Commentaires</b></p>
<p>Réduction d'une demi-heure des activités de formation et d'éveil sans modifier la durée de la tâche éducative (reconnaissance de temps d'encadrement)</p>	<p>Il s'agit simplement de permettre à l'enseignant titulaire de sortir de la classe durant la demi-heure additionnelle de spécialité qui s'est ajoutée cette année et de lui reconnaître ce temps dégagé dans sa tâche éducative comme du temps d'encadrement.</p>
<p>Une partie des surveillances au primaire confiées à d'autres corps d'emploi sans réduire la durée de la tâche éducative, mais en remplaçant ce temps notamment par de l'encadrement</p>	<p>Selon la partie patronale, dans certains milieux, il sera difficile, voire impossible, de trouver les ressources nécessaires (petites écoles en milieux éloignés). Cependant, elle prétend que là où ce sera possible, les enseignants pourraient être dégagés d'environ une heure de surveillance par semaine en moyenne. Le temps dégagé dans la tâche éducative permettra de reconnaître davantage de temps pour l'encadrement dans la tâche annuelle. Il nous a aussi été dit que la volonté gouvernementale à moyen terme était de retirer TOUTES les surveillances de la tâche des enseignantes et enseignants.</p>
<p>32 heures de journées pédagogiques (au lieu de 24) et prise en compte du suivi pédagogique lors de l'élaboration de la tâche</p>	<p>Un gain net de 8 heures (2 journées) pour les journées pédagogiques et un premier pas important pour s'assurer que davantage de temps soit réservé au suivi pédagogique lors de l'élaboration de la tâche.</p>
<p>Annualisation de la tâche</p>	<p>Voir la section 3 sur l'annualisation de la tâche à la page 13.</p>

<p>Libérations pour la correction des épreuves ministérielles d'une journée par année en 6<sup>e</sup> année et d'une demi-journée en 4<sup>e</sup> année (en sus des règles budgétaires existantes)</p>	<p><b>Gain propre à la FSE-CSQ et à l'APEQ.</b> Ces libérations s'ajoutent aux règles budgétaires qui prévoient déjà une journée en 6<sup>e</sup> année et en 4<sup>e</sup> année.</p>
<p>Au moins 10 % des journées pédagogiques à l'entière discrétion du personnel enseignant et le reste du contenu déterminé après consultation du syndicat (en respect des ententes locales)</p>	<p><b>Gain propre à la FSE-CSQ et à l'APEQ.</b> Les ententes locales varient beaucoup à ce sujet. Cependant, plusieurs CSS ne prévoient aucun temps à l'entière discrétion des enseignants ni que la totalité du reste du contenu des journées pédagogiques doive être déterminée après consultation du syndicat ou de l'équipe-école. Les ententes locales plus généreuses seront respectées.</p>
<p>Comité sur l'enseignement individualisé à la FP et l'enseignement à distance à la FP et à l'EDA</p>	<p>Les pratiques en ces domaines se répandent de plus en plus, mais sans encadrement prévu. Il est temps d'instaurer des balises formelles afin d'éviter les abus et les dérives.</p>
<p><b>Précarité et insertion professionnelle</b></p>	<p><b>Commentaires</b></p>
<p>Programme de mentorat avec libérations dans les cours et leçons pour les mentors et les mentorés</p>	<p>L'allocation est de 1 600 \$ peu importe le % de libération. Peut agir dans plus d'une école ou d'un centre. Le mentorat s'adresse uniquement aux enseignants à temps plein ou à temps partiel et ne peut en aucun cas servir à des fins d'évaluation. Les mentorés se voient reconnaître du temps dans leur tâche complémentaire, de même que la possibilité de libérations ponctuelles dans les cours et leçons ou les activités de formation et d'éveil.</p>
<p>À la FP, temps dans la tâche complémentaire pour suivre les cours du baccalauréat</p>	<p><b>Gain propre à la FSE-CSQ et à l'APEQ.</b> En vigueur à partir de 2022-2023. Les enseignants à taux horaire sont exclus. Libération de 15 heures par crédit pour un maximum de 45 heures par année. Les libérations sont accordées l'année suivant la réussite du cours.</p>

<p>Contrats se poursuivant jusqu'au 30 juin lorsqu'ils couvrent au moins les 80 derniers jours (au lieu de 100)</p>	<p><b>Gain propre à la FSE-CSQ et à l'APEQ.</b> Pour les enseignants concernés, en plus du gain salarial, les quelques jours de plus au contrat peuvent accélérer l'accès à la liste de priorité.</p>
<p>Ajout de 75 postes à la FP et à l'EDA au 1<sup>er</sup> juillet 2021 et comité pour établir un nouveau mécanisme d'octroi de postes</p>	<p>Un minimum garanti (surtout à l'EDA) et engagement patronal à mettre en place un nouveau mécanisme d'octroi de postes pour l'avenir.</p>
<p>Réduction du nombre d'heures préalablement déterminé pour le déclenchement d'un contrat à temps partiel (144 heures à la FP et 200 heures à l'EDA)</p>	<p>Ajout de plusieurs contrats qui peuvent accélérer l'accès à la liste de priorité.</p>
<p><b>Arbitrage et autres demandes périphériques</b></p>	<p><b>Commentaires</b></p>
<p>Améliorations importantes au processus d'arbitrage</p>	<p><b>Gains propres à la FSE-CSQ et à l'APEQ.</b> Voir le résumé à la page 9.</p>
<p>Adaptations à la LNT (par exemple, prise du congé pour décès au décès ou aux funérailles, au choix de l'enseignant)</p>	<p>Plus grande flexibilité pour le congé pour décès. Autres adaptations à la LNT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- notion de parent;</li> <li>- minimum de 2 jours pour obligations familiales pour les enseignants à la leçon, à taux horaire, suppléants occasionnels ou ayant de très petits contrats;</li> <li>- harcèlement psychologique.</li> </ul>
<p>Possibilité de débiter le congé pour décès la veille dans les cas d'aide médicale à mourir</p>	<p>Pour permettre des conditions facilitant l'accompagnement d'une personne proche.</p>

Intégration dans les matières locales des listes de rappel à la FP et à l'EDA	<b>Gain propre à la FSE-CSQ (l'APEQ l'avait déjà).</b> Objet de chantage patronal enfin terminé! Listes de rappel enfin protégées de la même manière qu'au secteur des jeunes!
Possibilité d'utiliser les 6 journées de maladie pour affaires personnelles avec préavis de 24 heures	Jours non consécutifs. Congés accordés sauf en cas d'impossibilité de trouver une personne suppléante. Pour la conciliation famille-travail ou tout simplement pour permettre de souffler un peu.
Engagement de la partie patronale à solutionner, dans les 90 jours de la signature de la convention collective, le problème du report de vacances lorsque le congé de maternité chevauche l'été	Iniquité pour les enseignantes dont le congé de maternité chevauche l'été, qui perdure depuis la fin des années 2000.
Reconnaissance de l'expérience et avancement d'échelon durant une période d'invalidité	Cette situation a été jugée discriminatoire par la Cour d'appel il y a 3 ans. Engagement patronal à régler les griefs déjà déposés à ce sujet.
<b>Coût total</b>	En résumé, cette proposition de règlement sectoriel représente un coût récurrent d'environ <b>225 M\$</b> sur le plan des majorations de traitement propres aux enseignantes et enseignants <sup>1</sup> et d'au moins <b>119 M\$</b> sur le plan des améliorations aux conditions d'exercice de la profession enseignante, pour un total sectoriel d'au moins <b>344 M\$</b> . À titre informatif, l'entente de 2015 avait généré un coût total d'environ 80 M\$.

<sup>1</sup> Sans compter les augmentations qui seront consenties à l'ensemble du secteur public et qui continuent d'être négociées par la CSQ.

## Arbitrage

### Conciliatrice nationale ou conciliateur national

- Mise en place d'un projet pilote visant la nomination d'une conciliatrice nationale ou d'un conciliateur national;
- Cette personne intervient à la demande des parties locales pour les aider à résoudre tout litige ou toute problématique à incidence collective, qu'il ait ou non fait l'objet d'un grief;
- Il s'agit d'un processus confidentiel qui ne peut être admis en preuve;
- Les frais et honoraires sont assumés par le Ministère.

### Conseil d'arbitrage sommaire

- Mise en place d'un projet pilote visant la formation d'un conseil d'arbitrage sommaire;
- Le conseil est composé d'un arbitre président et de deux assesseures ou assesseurs (un représentant le Ministère et la Fédération, et un représentant la FSE-CSQ);
- Le conseil siège au minimum 1 jour par mois et traite au minimum 2 griefs par jour d'audience;
- Le conseil analyse les griefs par preuve et argumentaire écrits;
- Les sujets soumis au conseil sont tout grief portant sur l'un des articles 3-6.00 et 5-14.00, de même que tout grief pour lequel les parties locales s'entendent pour le déférer au conseil;
- Les frais et honoraires sont à la charge de la partie perdante, sauf dans le cas de griefs contestant un renvoi ou un non-renouvellement; dans un tel cas, les frais et honoraires sont à la charge du Ministère.

### Médiation préarbitrale

- Une médiation préarbitrale est obligatoire pour tout grief relatif :
  - À une situation de harcèlement psychologique (frais partagés entre les parties);
  - À un renvoi ou un non-renouvellement (frais à la charge du Ministère);
- Une médiation préarbitrale est possible si les parties en conviennent pour tout autre grief (frais partagés entre les parties), et la possibilité de faire appel à une personne médiatrice du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (sans frais).

### Griefs à teneur nationale

- Les parties nationales peuvent convenir que plusieurs griefs de même nature déposés par plus d'un syndicat local puissent être entendus en un seul arbitrage;
- Les parties nationales peuvent demander la formation d'un banc de trois arbitres lorsqu'elles estiment que la ou les questions en litige le justifient.

### **Conférence préparatoire**

- Révision complète de la conférence préparatoire; elle devra notamment se tenir dans les 30 jours précédant la première date d'audience (actuellement, elle se tient dans les 30 premières minutes de la première date d'audience);
- Cela confère à l'arbitre une gestion plus stricte de son audience.

### **Introduction d'une médiation arbitrale**

- Les parties locales peuvent convenir de procéder à une médiation arbitrale dès le dépôt d'un grief (frais à la charge du Ministère dans les cas de griefs contestant un renvoi ou un non-rengagement, et frais partagés dans les autres cas);
- À défaut d'un règlement lors de la phase « médiation », la médiatrice ou le médiateur voit son rôle modifié en celui d'arbitre.

### **Introduction du principe de proportionnalité**

- Importation de l'article 18 du *Code de procédure civile*;
- Cela confère à l'arbitre une gestion plus stricte de son audience.

### **Invitations aux parties locales**

- Tenir au moins une rencontre annuelle afin d'échanger sur des solutions aux griefs n'ayant pas été fixés à l'arbitrage;
- S'informer mutuellement des griefs que l'une des parties demande d'inscrire au rôle d'arbitrage;
- Évaluer la possibilité d'utiliser des modes alternatifs de règlement.

### **Rôle du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation**

- En collaboration avec le Greffe, les parties analyseront et travailleront sur différentes mises en œuvre, notamment :
  - Les modalités de la fixation afin d'assurer un meilleur temps de préparation et ainsi éviter des remises;
  - Le formulaire de grief afin de le mettre à jour;
  - Permettre que deux griefs de nature différente soient confiés à l'arbitre lors de la fixation; le deuxième grief pourra être entendu en cas de règlement en temps opportun avant la première date d'audience;
  - La production annuelle d'un bilan des griefs actifs au bénéfice des parties locales;
  - Analyser l'opportunité d'exclure la mise à jour de la liste des arbitres du processus de négociation et, le cas échéant, revoir la procédure de recrutement, de nomination et de retrait d'arbitres;
  - Revoir certaines modalités entourant les conditions de travail des arbitres.

## SECTION 2 – Majorations de l'échelle de traitement propres aux enseignantes et enseignants de centres de services et de commissions scolaires

- La CAQ n'a pas respecté intégralement sa promesse d'éliminer les 6 premiers échelons. Cependant, le gouvernement a tout de même éliminé un échelon, a majoré les 5 autres et a acquiescé aux demandes syndicales de hausser le salaire pour toutes les enseignantes et enseignants en majorant le dernier échelon, ce qui aura un effet positif à terme pour toutes et tous, incluant sur le régime de retraite.
- Comparativement aux propositions gouvernementales annoncées depuis mai 2020, la hausse au 1<sup>er</sup> échelon, et donc sur le taux de suppléance, a été réduite de 4,8 % à 3,33 %, mais la hausse du 3<sup>e</sup> échelon est passée de 7,12 % à 8,22 %, favorisant ainsi les enseignantes et enseignants légalement qualifiés et le salaire d'entrée plutôt que le taux de suppléance. Avec la fusion des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons au 31 mars 2023, le salaire d'entrée atteindra d'ailleurs un minimum de 53 000 \$, comme souvent mentionné publiquement par la CAQ.
- Ce modèle, avec ses avantages et inconvénients pour certains, a été tracé par la FAE et nous avons dû le prendre tel quel.
- Les enseignantes et enseignants des échelons 7 à 16 n'auront pas de majoration de traitement spécifique, mais bénéficieront des augmentations du secteur public et auront un salaire carrière supérieur à ce qu'ils auraient eu avec une hausse immédiate de 3,3 % (coût équivalent à la hausse de 5 % au dernier échelon).
- Cependant, ni les enseignantes et enseignants des échelons 7 à 16 ni des autres n'auront droit à une augmentation particulière du fait de l'avancement d'échelon au 31 mars 2023. Le seul bénéfice de ce devancement est de profiter d'une augmentation trois mois plus tôt qu'à la normale. Ce n'est qu'un devancement, puisqu'il n'y aura pas d'avancement d'échelon au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Le document de la FAE tente manifestement de faire croire à un double avancement d'échelon en 2023.
- De plus, le document de la FAE induit aussi ses membres en erreur en faisant état d'une augmentation de 24,1 % sur 3 ans pour les échelons 1 à 12, comme s'il s'agissait du résultat de la négociation, alors que plus de la moitié de cette hausse provient des avancements d'échelons. **La FAE reprend donc à son compte le discours patronal** qui a déjà prétendu qu'un gel de salaire n'en était pas un justement à cause des avancements d'échelons!

- L'élimination d'un échelon n'aura pas d'effet sur les enseignantes et enseignants déjà à l'échelon 3 ou plus le 30 mars 2023. Elle n'aura d'effet que pour les enseignantes et enseignants qui entreront dans le réseau par la suite et pour qui il faudra un an de moins pour atteindre le sommet.
- Pour celles et ceux qui auraient espéré obtenir le vrai rangement 23, il faut savoir que jamais le gouvernement n'aurait accepté de l'accorder sans le retrait des plaintes de 2015. Or, ces plaintes, si elles sont un jour accueillies par la CNESST, procureraient aux enseignantes et enseignants plusieurs centaines de millions de dollars en rétroactivité.

### **Effets de l'intégration à la nouvelle échelle salariale au 31 mars 2023**

L'intégration à la nouvelle échelle se fait selon la même règle que celle qui avait été appliquée à tous les corps d'emplois lors de l'instauration de la structure au 2 avril 2019 :

- Intégration à l'échelon qui a un salaire équivalent ou immédiatement supérieur à celui détenu avant.

Cependant, cette règle a pour conséquence de faire reculer d'un échelon les enseignantes et enseignants qui sont dans les échelons de 3 à 16. Or, il a plutôt été convenu de devancer à ce moment même l'avancement d'échelon accordé normalement au 1<sup>er</sup> juillet. Cet arrangement permet de conserver le même échelon à l'intégration et de bénéficier trois mois plus tôt de la majoration de 4,25 % liée à l'avancement d'échelon.

Cependant, puisqu'il n'y aura pas d'avancement d'échelon au 1<sup>er</sup> juillet 2023, **l'arrimage entre l'expérience, la scolarité et la localisation dans l'échelle ne correspondra plus parfaitement**. Toutefois, même si les enseignantes et enseignants concernés demeurent au même « numéro » d'échelon, il est important de souligner que cet échelon aura été majoré. Autrement dit, même échelon, mais augmentation du salaire quand même.

Par exemple, comme l'indique le tableau suivant, les enseignantes à l'échelon 3 au 30 mars 2023 seront toujours au même échelon le 1<sup>er</sup> juillet. Elles seront rattrapées par celles qui étaient au 2<sup>e</sup> échelon le 30 mars, puisque les échelons 1 et 2, n'étant pas affectés par la fusion survenue au-dessus d'eux aux échelons 3 et 4, ne seront pas non plus touchées par le devancement et auront leur avancement d'échelon à la date normale du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Par ailleurs, une enseignante qui cumule 4 années d'expérience pour un centre de services scolaire sera à l'échelon 6 à la rentrée de septembre 2023 (entrée au 3<sup>e</sup> échelon + 4 échelons d'expérience - 1 échelon de recul lié à la nouvelle échelle). De son côté, une enseignante nouvellement embauchée dans le même CSS le 25 août 2023 qui se fait reconnaître 4 ans d'expérience sera classée à l'échelon 7 de la nouvelle échelle (entrée au 3<sup>e</sup> échelon + 4 échelons d'expérience).

Enfin, il faut aussi préciser que c'est seulement pour les futurs enseignants et enseignantes que l'élimination d'un échelon permettra d'atteindre le sommet de l'échelle un an plus tôt, sans toutefois rien enlever à ceux qui étaient déjà en fonction lors de l'intégration au 31 mars 2023.

En d'autres termes, cette intégration comporte quelques irritants, surtout sur le plan des perceptions, mais constitue une amélioration pour toutes et tous, surtout pour les futurs enseignants et enseignantes, pour le plus grand bien de la valorisation de la profession.

	Le 30 mars		Le 31 mars		Le 1 juillet 2023		
1	46 073 \$	→	1	46 073 \$	→	1	46 073 \$
2	49 152 \$	→	2	49 152 \$	→	2	49 152 \$
3	52 437 \$	→	3	53 018 \$	→	3	53 018 \$
4	53 598 \$	→	4	54 784 \$	→	4	54 784 \$
5	54 784 \$	→	5	55 998 \$	→	5	55 998 \$
6	55 998 \$	→	6	57 236 \$	→	6	57 236 \$
7	57 236 \$	→	7	59 668 \$	→	7	59 668 \$
8	59 668 \$	→	8	62 203 \$	→	8	62 203 \$
9	62 203 \$	→	9	64 847 \$	→	9	64 847 \$
10	64 847 \$	→	10	67 604 \$	→	10	67 604 \$
11	67 604 \$	→	11	70 477 \$	→	11	70 477 \$
12	70 477 \$	→	12	73 472 \$	→	12	73 472 \$
13	73 472 \$	→	13	76 595 \$	→	13	76 595 \$
14	76 595 \$	→	14	79 850 \$	→	14	79 850 \$
15	79 850 \$	→	15	83 243 \$	→	15	83 243 \$
16	83 243 \$	→	16	91 132 \$	→	16	91 132 \$
17	91 132 \$	→					

## SECTION 3 – Annualisation de la tâche

### Dispositions générales

- Recul patronal complet sur sa volonté de décloisonner : le TNP (ou tâches personnelles) est toujours parfaitement protégé.
- Donc, on ne peut plus parler de décloisonnement, mais d'annualisation.
- Comme tout changement, ce nouveau modèle entraînera une certaine insécurité ou des appréhensions, mais il comporte objectivement certains aspects positifs.
- La tâche ne sera pas allégée, mais il y aura davantage de souplesse dans la gestion du temps pour les enseignantes et enseignants, surtout au secondaire, à la FP et à l'EDA, entre autres avec les deux heures en moyenne par semaine réalisées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.
- La présence obligatoire à l'école ou au centre est réduite de 32 à 30 heures par semaine en moyenne.

## Composantes de la tâche

- Exactement les mêmes composantes avec les mêmes nombres d'heures, mais sur une base annuelle au lieu d'hebdomadaire (sauf les cours et leçons et les activités de formation et d'éveil qui demeurent sur une base hebdomadaire<sup>2</sup>) :

### Primaire

Tâche globale	32 heures x 40 semaines = 1 280 heures
Tâche assignée (TE + TC)	27 heures x 40 semaines = 1 080 heures
Tâche éducative (TE)	23 heures x 36 semaines = 828 heures
Autres tâches professionnelles (ATP) (ou tâche complémentaire (TC))	1 080 heures – 828 heures = 252 heures – 108 heures <sup>3</sup> = 144 heures / 36 semaines = 4 heures / semaine
Tâches personnelles (ou TNP)	5 heures x 40 semaines = 200 heures, dont 80 heures au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant (30 heures par semaine en moyenne de présence obligatoire à l'école)

### Secondaire

Tâche globale	32 heures x 40 semaines = 1 280 heures
Tâche assignée (TE + TC)	27 heures x 40 semaines = 1 080 heures
Tâche éducative (TE)	20 heures x 36 semaines = 720 heures
Autres tâches professionnelles (ATP) (ou tâche complémentaire (TC))	1 080 heures – 720 heures = 360 heures – 108 heures <sup>4</sup> = 252 heures / 36 semaines = 7 heures / semaine
Tâches personnelles (ou TNP)	5 heures x 40 semaines = 200 heures, dont 80 heures au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant (30 heures par semaine en moyenne de présence obligatoire à l'école)

<sup>2</sup> Sous réserve de l'annualisation déjà possible à la FP.

<sup>3</sup> 20 journées pédagogiques x 5,4 heures = 108 heures.

<sup>4</sup> Idem.

## Horaire

- Aucun TNP n'a à être fixé à l'horaire, tout comme les TE et les TC qui ne nécessitent pas une présence récurrente.
- Liberté beaucoup plus grande, surtout au secondaire, à la FP et à l'EDA<sup>5</sup>, et aucune reddition de comptes.
- Exemples de besoins ponctuels :
  - rencontre avec la direction ou d'autres membres du personnel;
  - rencontre d'un parent;
  - rencontre pour un plan d'intervention;
  - besoins ponctuels des élèves.
- Les besoins permanents ne concernent pas les cours et leçons ou les activités de formation et d'éveil.
- Exemples de besoins permanents :
  - remplacer une enseignante ou un enseignant en invalidité ou en congé de maternité ou parental pour une activité récurrente :
    - comité;
    - activité étudiante (club d'échecs, radio étudiante, etc.);
    - période de récupération.
- Tout besoin ponctuel ou permanent s'ajoutant à la tâche prévue doit être compensé par le retrait d'autres tâches équivalentes et, dans tous les cas, le maximum annuel doit être respecté.

## Modalités de mise en œuvre

- En cas de litige au moment de la consultation de l'organisme de participation, recours au mécanisme de résolution de conflit du CSS ou de la CS. Si le litige persiste, appel au conciliateur. À tout moment, un grief peut être déposé.
- Si une enseignante ou un enseignant veut contester sa tâche en début d'année ou à n'importe quel moment au cours de l'année, après avoir tenté de résoudre le problème avec la direction, elle ou il peut s'adresser à l'organisme de participation au niveau de l'école. En cas d'échec, elle ou il pourra s'adresser au mécanisme au niveau du CSS ou de la CS et, finalement, si nécessaire, au conciliateur.
- Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant désirant contester un excès de tâche doit se manifester dès que cet excès semble ne pas pouvoir se résorber en cours d'année, et non attendre en fin d'année pour réclamer compensation. La modification apportée à la clause 6-5.01 ferme assez clairement la porte à ce type de recours. Attendre la fin de l'année pour faire la démonstration qu'une enseignante ou un enseignant a accompli 1 150 heures de tâche assignée au lieu de 1 080 n'aurait guère de chance de succès.

---

<sup>5</sup> Il y a moins d'espace pour cette flexibilité dans l'horaire au préscolaire et au primaire en raison du plus grand nombre d'heures de présence élève.

## PROPOSITION

Acceptez-vous la proposition de règlement sectoriel sur l'Entente nationale négociée par la FSE-CSQ et présentée en assemblée générale? Oui ou non.