

PROPOSITION DE RÈGLEMENT SECTORIEL

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement des conventions collectives, la FSE-CSQ et l'APEQ ont finalement obtenu du Conseil du trésor une proposition de règlement sectoriel pour une durée de trois ans. Après s'être réunis en conseil fédéral, les syndicats de la FSE-CSQ et de l'APEQ ont décidé de lever la « cloche de verre » imposée par la partie patronale et de soumettre cette proposition de règlement aux enseignantes et enseignants en assemblées. Dans les circonstances, nous ne pouvons parler d'une entente de principe puisque, malgré des gains intéressants, nous estimons ne pas avoir atteint tous les objectifs que vous aviez fixés au début de cette négociation. Comme c'est de votre quotidien dont il s'agit, il vous revient à vous seuls de décider si le résultat vous convient.



Voici un rappel du déroulement de notre négociation, de même que les grandes lignes de la proposition de règlement que nous avons obtenue. Bien entendu, une présentation plus complète et plus détaillée sera faite dans vos assemblées générales locales à venir.



Grandes étapes du déroulement de la négociation

- Le dépôt syndical a eu lieu le 18 octobre 2019, le dépôt patronal le 17 décembre 2019 et le début de la négociation « traditionnelle » en janvier 2020 ;
- Le 13 mars 2020, le Québec tout entier était mis sur pause en raison de la pandémie. Le gouvernement nous a alors demandé de poursuivre les négociations malgré la crise sanitaire que la province traversait ;
- Le 22 mai 2020, la partie patronale déposait publiquement une proposition d'entente de principe insultante, rejetée par 97% des membres de la FSE-CSQ en assemblées générales ;
- À la fin juin 2020, la FSE-CSQ et l'APEQ demandaient la médiation afin d'obtenir le droit de grève ;
- Les négociations ont piétiné tout l'automne, avec un nouveau dépôt patronal encore plus méprisant en octobre. En décembre et janvier, la FSE-CSQ et l'APEQ, tout comme les autres syndicats de la CSQ, ont consulté leurs membres afin d'obtenir des mandats de grève ;
- Le lendemain de l'annonce de l'obtention de nos mandats de grève, le 2 février 2021, la CSQ et la FSE-CSQ ont reçu une invitation de la présidente du Conseil du trésor à une nouvelle table « restreinte » en « mode exploratoire » intensifiée et sous « cloche de verre » ;
- Le 1^{er} avril 2021, la FSE-CSQ et l'APEQ annoncent la tenue de la première journée de grève de courte durée. On constate une intensification des travaux ;
- Le 14 avril 2021, une grève « innovante » de courte durée, une première historique en éducation, a été exercée par la FSE-CSQ et l'APEQ ;
- Après que la FSE-CSQ et l'APEQ aient reçu une proposition de règlement jugée insuffisante par le conseil fédéral, les discussions reprennent à la table de négociation et aboutissent à une nouvelle proposition bonifiée le 21 avril 2021 ;
- Le 23 avril 2021, le conseil fédéral de la FSE-CSQ et l'APEQ décident de soumettre la proposition de règlement sectoriel à l'appréciation des membres en assemblées générales ;
- L'ensemble des syndicats de la FSE-CSQ et l'APEQ feront le point sur les assemblées en conseil fédéral le 17 mai prochain.



S'il comporte des avancées évidentes, ce projet de règlement nous apparaît incomplet au regard de l'ensemble des priorités que vous aviez établies. Dans les faits, il ne peut donc pas constituer une entente de principe. Mais avec les explications et la mise en contexte de ce qui a mené à cette dernière proposition gouvernementale, ce sera à vous de juger des résultats.

Grandes lignes de la proposition de règlement sectoriel

Ainsi, la FSE-CSQ et l'APEQ ont exigé sans relâche des améliorations significatives dans leurs quatre grandes priorités : la composition de la classe et les services aux élèves HDAA, un allègement significatif de la tâche, la rémunération pour tous les enseignants et enseignantes, la précarité et le mécanisme d'insertion professionnelle. Les informations ne sont pas exhaustives et doivent être complétées en assemblées pour chacune des priorités.

RÉMUNÉRATION SPÉCIFIQUE AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

- Au 141^e jour de l'année 2019-2020 : majoration des 6 premiers échelons et majoration de 1,5 % au dernier échelon (montant avec rétroactivité) ;
- Au 141^e jour de l'année 2021-2022 : majoration de 3,46 % au dernier échelon (hausse combinée de 5 % au dernier échelon) ;
- Au 31 mars 2023, fusion des échelons 3 et 4, donc retrait d'un échelon de l'échelle salariale. L'avancement d'échelon se fera à cette date plutôt qu'au 1^{er} juillet.

Des tableaux plus détaillés seront fournis pour les assemblées.

*Attention, veuillez noter que les augmentations salariales qui seront consenties à l'ensemble des salariées et salariés de la fonction publique devront être additionnées à ces montants. Celles-ci sont encore en négociation dans le secteur public, y compris à la CSQ qui nous représente et qui poursuit la mobilisation. Pour l'instant, on parle au minimum d'un ajout plancher sur trois ans de 1,75 %, 1,75 % et 1,5 %, auquel pourrait s'ajouter une augmentation pouvant aller jusqu'à 1 % selon la hausse de l'inflation et la croissance économique, de même que l'octroi de deux montants forfaitaires. Au terme des négociations, les enseignantes et enseignants du Québec auront une seule et même échelle salariale.

- Baisse d'un élève par groupe pour les classes de maternelle 4 et 5 ans en milieux défavorisés ;
- Ajout de 225 classes spéciales dans l'ensemble du réseau (75 par année pour chacune des 3 prochaines années) ;
- Pour la FSE-CSQ et l'APEQ, création d'environ 300 nouveaux groupes ordinaires au primaire, dans les milieux difficiles autres que les milieux défavorisés, pour réduire la pression due au nombre élevé de plans d'intervention qui s'y trouvent ;
- Pour les groupes à plus d'une année d'études (GPAE), octroi d'un montant garanti de 675 \$ par année permettant d'en planifier l'utilisation dès la rentrée, notamment pour des libérations (l'équivalent de 2 à 3 jours par titulaire).

COMPOSITION DE LA CLASSE ET SERVICES AUX ÉLÈVES HDAA



TÂCHE

- Au préscolaire, réduction d'une demi-heure des activités de formation et d'éveil sans modification de la durée de la tâche éducative ;
- Au primaire, une bonne part des surveillances sera confiée à d'autres corps d'emploi en remplaçant ce temps par de l'encadrement, notamment ;
- Garantie de l'entière autonomie des enseignantes et enseignants quant à l'utilisation d'un minimum de 10 % des journées pédagogiques ;
- Libérations additionnelles pour la correction des épreuves ministérielles d'une journée par année en 6^e année et d'une demi-journée en 4^e année. Elles s'ajoutent à celles déjà prévues dans les règles budgétaires ;
- À l'éducation des adultes, ajout de l'équivalent de 2 journées pédagogiques supplémentaires (rehaussement à 32 heures et prise en compte du suivi pédagogique lors de l'élaboration de la tâche).

Notons que la partie patronale a effectué un recul sur sa demande de décloisonnement de la tâche. Celle-ci sera dorénavant annualisée, mais le temps alloué au travail de nature personnelle sera toujours protégé. Par ailleurs, le temps de présence obligatoire à l'école passera de 32 à 30 heures en moyenne par semaine.

PRÉCARITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

- Mentorat : en lieu et place des enseignantes et enseignants émérités tant souhaités par la partie patronale, libération dans la tâche éducative pour près de 1 000 enseignantes et enseignants mentors (FSE-CSQ et APEQ) et possibilité de libération ponctuelle dans les cours et leçons pour les mentorées et mentorés, en plus de la libération dans la tâche complémentaire ;
- À la formation professionnelle, ajout de temps reconnu dans la tâche complémentaire pour suivre les cours du baccalauréat et ainsi favoriser l'obtention de la qualification légale ;
- À la formation professionnelle et à l'éducation des adultes, 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) ;
- À la formation professionnelle et à l'éducation des adultes, intégration des listes de rappel dans les matières locales afin de les pérenniser.

DIVERS

- Possibilité d'utiliser les 6 journées de maladie pour affaires personnelles avec préavis de 24 heures pour favoriser la conciliation famille-travail ;
- Selon la réalité de l'enseignante ou de l'enseignant, possibilité de rattacher le congé pour décès au décès lui-même ou à la cérémonie funéraire.

■ Bien sûr, l'entièreté de ce projet de règlement sectoriel de plusieurs pages ne peut être contenue dans ce document. Beaucoup reste à dire et à expliquer, et votre syndicat local vous présentera le tout en détail. Il vous reviendra donc de déterminer si cette proposition constitue un règlement sectoriel, en gardant à l'esprit que les négociations se poursuivent pour la partie des enjeux intersectoriels (salaire, retraite, droits parentaux et disparités régionales), pour lesquels la mobilisation se poursuit. Si vous n'avez pas encore été conviés, vous serez appelés à vous prononcer prochainement en assemblées virtuelles, selon les modalités déterminées par votre syndicat. Cet *Info négo* contribue à amorcer la réflexion. ■