



Le 6 mai dernier, l'équipe de négociation de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) a fait sa contre-proposition au Conseil du trésor sur son offre du 27 avril 2020 à la table intersectorielle. Table qui traite entre autres du salaire, de la retraite et des droits parentaux. En voici les grandes lignes.

CONTRE-PROPOSITION DE LA CSQ LE 6 MAI 2020

Principes généraux

- o *Contre-proposition globale pour le renouvellement des conventions collectives pour une durée de trois ans (1er avril 2020 au 31 mars 2023);*
- o *Transformation des montants forfaitaires en sommes récurrentes ;*
- o *Négociation d'enveloppes dédiées pour la négociation des enjeux sectoriels pour chaque fédération en fonction de leur masse salariale ;*

1. Paramètres salariaux

Un montant fixe plancher est appliqué à chacune des années afin d'accorder une attention particulière aux personnes salariées qui sont dans les plus bas rangements.

Ce montant fixe plancher est également appliqué à tous les échelons des rangements pour lesquels l'augmentation paramétrique est inférieure au montant déterminé, ce qui fait que le montant fixé est appliqué aux employés qui ont un salaire inférieur à 30 \$/heure.

Année	Augmentation
1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	1,75 % (ou 0,50 \$/l'heure minimum)
1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	2,05 % (ou 0,60 \$/l'heure minimum)
1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023	2,20 % (ou 0,70 \$/l'heure minimum)

1.1. Clause de protection du pouvoir d'achat

Clause assurant la protection du pouvoir d'achat sur la durée de la convention collective, donc sur 3 ans plutôt qu'à chaque année, si l'inflation est supérieure à 6 % sur trois ans.

2. Comités interrondes intersectoriels

2.1. Comité interronde sur le régime de retraite

Création d'un comité interronde concernant le régime de retraite dont le mandat est de formuler des recommandations aux parties négociantes.

Les cinq propositions à faible impact sur le régime déposé le 24 octobre 2019 sont intégrées aux travaux du comité.

2.2. Comité interronde sur les droits parentaux

Création d'un comité interronde concernant les droits parentaux dont le mandat est de formuler des recommandations aux parties négociantes.

La demande de bonification du congé d'adoption et de paternité est intégrée aux travaux du comité.

2.3. Comité sur l'expertise, l'attraction et la rétention du personnel dans les secteurs de la santé et des services sociaux, du réseau scolaire et du réseau collégial

Création d'un comité ayant pour mandat de procéder à l'analyse de l'équité externe entre le traitement versé aux salariées et salariés des réseaux de la santé, de l'éducation et du collégial avec les autres personnes employées des services publics : fonction publique, sociétés d'État, administrations municipale et fédérale et autres provinces canadiennes.

3. Négociations sectorielles (tâche des enseignants négociée par la FSE)

Enveloppes dédiées

Une enveloppe budgétaire équivalente à **3 % (150 M\$ FSE)** de la masse salariale est réclamée pour chacune des fédérations de la CSQ pour conclure ses négociations sectorielles.

Cette enveloppe est proportionnelle à la masse salariale représentée par chaque fédération.

Puis le 21 mai 2020, le président du Conseil du trésor a dévoilé dans les médias ce qu'il a qualifié d'entente de principe. Cette sortie médiatique, hors du commun en négociation, a plutôt engendré la confusion dans nos rangs et même du côté de l'opinion publique en générale. Nullement, Christian Dubé a mis en lumière les éléments clés de la négociation actuelle et accélérée.

Voici le **dépôt patronal** intersectoriel présenté le 21 mai dernier.

1. 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. Cette offre se résume ainsi :

- 1,75 % au 141^e jour de l'année 2019-2020 ;
- 1,75 % au 141^e jour de l'année 2020-2021 ;
- 1,50 % au 141^e 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^e jour de l'année 2018-2019 et le 140^e jour de l'année 2019-2020 ;
- de 600 \$ pour tout le personnel enseignant pour les 200 jours de travail entre le 141^e jour de l'année 2019-2020 et le 140^e jour de l'année 2020-2021.

Bien qu'à l'automne dernier, l'Assemblée nationale avait adopté une motion unanime à l'effet de réduire les échelons de l'échelle salariale du personnel enseignant, force est de constater que la promesse n'a pas été tenue. Encore là, le Conseil du trésor préfère bonifier les 6 premiers échelons de 1,7 % à 7,2 % selon le rang. Rien pour permettre la valorisation et la rétention de **tous** les enseignants.

Nos grands enjeux pour cette négociation

Si on se rappelle bien, 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.*

Habituellement, une négociation en table sectorielle traite de la tâche enseignante avec la partie patronale représentée par le CPNCF (comité patronal de négociation des commissions scolaires) et l'équipe de négociation de la FSE. Dans ce cas-ci, une partie de la tâche est discutée à la table dédiée chapeautée par une équipe qui relève du Conseil du trésor. Cette nouvelle table se retrouve au Conseil du trésor que pour les enseignants. C'est pour cette raison que Christian Dubé a présenté le 22 mai aux médias son fameux enseignant émérite comme étant la façon de valoriser la profession enseignante. On peut penser que de procéder de la sorte peut diviser les enseignants.

Ceci m'amène à vous présenter la proposition patronale en ce qui a trait à notre tâche enseignante traitée à la table dédiée. Vous trouverez en encadré les commentaires de l'équipe de négociation de la FSE face aux propositions.

Proposition patronale d'entente de principe sectorielle (TABLE DÉDIÉE)

Voici l'essentiel 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

- 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 ;
- 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) 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.

- d) 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 !**

- e) 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 comme indiqué au point 4.11 de la présente proposition ;

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

- 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 œuvrant 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 œuvre et au suivi des plans d'intervention pour les élèves en difficulté** ;
- À la **mise en œuvre du plan d'engagement vers la réussite éducative** ;
- 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

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 jours 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 jours fériés pouvant varier de 1 % à 3 %, **en sus** du taux de suppléance.

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 groupes 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 !

Je vous prie de consulter notre site WEB et notre page Facebook pour être au fait des développements récents des négociations sectorielles et intersectorielles.

Ainsi, plus informés et plus mobilisés, nous serons plus forts pour poursuivre la reconnaissance de notre profession !

