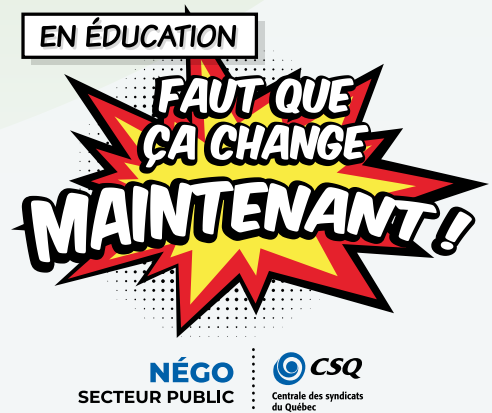


C'EST L'IMPASSE

Comme nous vous l'avons déjà signifié, les promesses de négociations rapides avec les représentants patronaux ont plutôt démontré que ceux-ci tournaient en rond, en l'absence de tout mandat politique de la part du gouvernement.



Certes, nous avons eu un petit sursaut d'espoir le 23 octobre dernier, lorsque les négociateurs du gouvernement nous ont annoncé qu'ils procédaient à un nouveau dépôt. Malheureusement, il s'agissait plutôt d'un retour en arrière, ramenant la majorité des propositions de départ du 17 décembre 2019, et sans apporter d'amélioration significative à celles de mai, pourtant rejetées à 97 % par les enseignantes et enseignants de la FSE-CSQ. La partie patronale s'est contentée d'élaguer quelques éléments, pour la plupart mineurs, et de faire quelques propositions positives, mais qui restent nettement insuffisantes, surtout si on les mesure aux engagements pris par le parti au pouvoir.

Ainsi, les enseignantes et enseignants n'ont même pas été invités au soi-disant « blitz » annoncé par le gouvernement au début de novembre. Aucune accélération des échanges, aucun progrès à noter. Malgré ses beaux discours, le gouvernement n'a pas placé les problèmes criants des enseignantes et enseignants en haut de sa liste de priorités.

De son côté, la FSE-CSQ et l'APEQ travaillent sur la base de leurs demandes recentrées de juin dernier, soucieuses d'en arriver à une entente satisfaisante qui apporte des améliorations significatives et concrètes aux conditions de rémunération et d'exercice des enseignantes et enseignants des écoles et des centres.

Le plus important problème dans les échanges est que, à ce jour, 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. Tant la FSE-CSQ que l'APEQ sont insatisfaites de l'absence de résultat jusqu'à présent. À l'évidence, 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 les enseignantes et enseignants : la lourdeur de la tâche ; la composition déséquilibrée de la classe et l'insuffisance des services aux élèves en difficulté ; la précarité trop importante ; et les salaires, qui sont les moins élevés au Canada pour le personnel enseignant.

Le tableau suivant présente les demandes de la FSE-CSQ et de l'APEQ au 3 décembre 2020 à la table de négociation, de même que les principales propositions et demandes patronales. Une quarantaine d'autres demandes patronales de moindre portée sont néanmoins encore sur la table. ► **L'écart y est toujours abyssal.** ◀

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-CSQ et l'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 en ce qui concerne 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 obligatoires 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 a 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)

PRINCIPALES DEMANDES DE LA FSE-CSQ ET DE L'APEQ	PRINCIPALES PROPOSITIONS OU DEMANDES PATRONALES
Composition de la classe et services aux élèves HDAA (suite)	
<p>À la formation professionnelle (FP) et à l'éducation des adultes (EDA), 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 collective les règles budgétaires de 2020-2021 afin de pérenniser les services offerts</p>	<p>Attribuer une enveloppe de soutien à la composition de la classe pour les élèves à besoins particuliers à la FP et à l'EDA</p> <div data-bbox="826 386 1501 583" style="border: 1px dashed black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <p>▶ Coût : 1,8 M\$¹</p> <p>★ Cela représente moins de 0,5 ETP² en moyenne par centre de services scolaire (CSS)³ pour l'ajout de personnel professionnel supplémentaire!</p> </div>
<p>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)</p>	<p>Ajouter un montant pour les GPAE</p> <div data-bbox="746 659 1098 821" style="border: 1px dashed black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <p>▶ Coût : 300 000 \$</p> <p>★ C'est insuffisant pour du déjumelage.</p> </div>
<p>Pérenniser les règles de formation de groupes, notamment dans les milieux défavorisés, découlant de l'entente portant sur la réussite éducative</p>	<p>Demande accueillie</p> <div data-bbox="1007 863 1501 940" style="border: 1px dashed black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <p>▶ Reconduction au statu quo, sans coût</p> </div>
<p>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>	<p>Demande accueillie</p> <div data-bbox="1007 989 1501 1066" style="border: 1px dashed black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <p>▶ Reconduction au statu quo, sans coût</p> </div>
<p>Créer un comité relatif à l'enseignement individualisé à la FP et relatif à l'enseignement à distance à la FP et à l'EDA</p>	<p>Ouverture à la création d'un comité, mais dont les modalités n'ont pas encore été discutées</p>



1. Toutes les évaluations de coûts sont pour la FSE-CSQ et l'APEQ seulement.
2. Nombre de personnes en équivalent temps plein.
3. 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.

PRINCIPALES DEMANDES DE LA FSE-CSQ ET DE L'APEQ	PRINCIPALES PROPOSITIONS OU DEMANDES PATRONALES
Allègement de la tâche	
<p>Au secondaire, à l'EDA et à la FP, convertir une heure de la tâche complémentaire (TC) en travail de nature personnelle (TNP)</p>	<p>Décloisonner la tâche avec participation active des enseignantes et enseignants à la détermination des moments de réalisation des « tâches professionnelles » (TC et TNP)</p>
<p>Au primaire, s'assurer que l'enseignement d'une heure par semaine en Arts ou en Éthique et culture religieuse (ECR) est assumé par une autre enseignante ou un autre enseignant que la ou le titulaire et remplacer cette heure par une heure de TNP</p>	<p>★ Il y a un risque important d'augmentation du contrôle de la part des directions.</p>
<p>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> <p>(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 qu'une demi-heure à ajouter, en retirant l'obligation de présence de l'enseignante ou l'enseignant titulaire)</p>	<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> <p>★ Cela donnerait un pouvoir de contrôle aux directions au-delà des 32 heures à l'école!</p> <p>Préciser davantage les rôles et responsabilités des enseignantes et enseignants dans les principes généraux et la fonction générale</p> <p>★ Cela ajouterait des charges plutôt que d'alléger la tâche.</p>
	<p>Assouplir les balises pour la détermination de la période de repas pour permettre la récupération et les rencontres</p> <p>★ Les enseignantes et enseignants sont déjà très souples à ce sujet, mais on veut exiger d'eux encore plus de souplesse.</p>
<p>Retirer de la tâche des enseignantes et enseignants une heure par semaine de surveillances autres que pour l'accueil et les déplacements, sans modifier la durée de la tâche éducative (primaire et secondaire)</p>	<p>Réduction de la surveillance au primaire seulement</p> <p>▶ Selon la partie patronale, de 30 à 40 minutes de surveillance de moins pour les enseignantes et enseignants du primaire en moyenne par semaine</p> <p>▶ Coût: 9 M\$</p> <p>★ Cela représente 210 000 \$ en moyenne par CSS.</p>
<p>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> <p>Pour la FP, considérer que le TNP est réputé effectué aussitôt que la présentation des cours et leçons est terminée dans l'année</p>	<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 <p>★ Sept jours sur sept, douze mois par année!</p>

PRINCIPALES DEMANDES DE LA FSE-CSQ ET DE L'APEQ	PRINCIPALES PROPOSITIONS OU DEMANDES PATRONALES
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 échelons⁴</p>	<p>Augmentation pour les 6 premiers échelons seulement et hausse de 6,72 % du taux de suppléance</p> <div data-bbox="576 365 1426 842" style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <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, avec un montant forfaitaire de 1 600 \$. ★ Nous sommes les enseignantes et enseignants les moins bien payés au Canada et, avec l'offre du gouvernement, nous serions partis pour le rester. </div> <p>Primes pour les enseignantes et enseignants en milieux défavorisés qui restent au moins 3 ans dans la même école, augmentée après 5 ans</p> <div data-bbox="443 1031 1501 1262" style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>▶ 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'enseignantes ou enseignants resteront dans une même école en milieu défavorisé pendant 3 ou 5 ans, et savoir si cette école sera toujours inscrite sur la liste des écoles en milieu défavorisé lors de la mise à jour effectuée aux 5 ans.</p> </div>
<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> <div data-bbox="1262 1423 1501 1503" style="border: 1px dashed black; padding: 5px; display: inline-block;"> <p>▶ Coût marginal</p> </div>

4. Cette majoration de 5 % s'ajouterait aux augmentations générales s'appliquant à l'ensemble du secteur public. La demande de la CSQ à cet égard est de 6% sur 3 ans, avec garantie de protection du pouvoir d'achat.

PRINCIPALES DEMANDES DE LA FSE-CSQ ET DE L'APEQ	PRINCIPALES PROPOSITIONS OU DEMANDES PATRONALES
Précarité et entrée dans la profession	
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>Au secteur des jeunes seulement, créer la fonction d'enseignantes et 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> <div data-bbox="847 506 1501 747" style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Coût: 25 M\$ ▶ Nombre d'ETP supplémentaires: 240 ou 480 enseignantes et enseignants à 50% de tâche ★ Cela représente 5,5 ETP ou 11 enseignantes ou enseignants à 50% en moyenne par CSS. </div>
Déplafonner le maximum rémunéré en ajoutant un taux pour les suppléances de plus de 270 minutes	Aucune ouverture patronale
Prévoir que tous les contrats se poursuivant jusqu'à la fin de l'année scolaire se terminent au dernier jour du calendrier scolaire et non au dernier jour de présence des élèves	<p>Précision à venir sur le degré d'ouverture patronale</p> <div data-bbox="740 915 1123 1031" style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>★ Cette pratique existe déjà dans plusieurs CSS.</p> </div>
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 <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>	Précision à venir sur le degré d'ouverture patronale

Au-delà du fait que les problématiques de la tâche resteraient entières pour les enseignantes et enseignants, l'investissement total pour le gouvernement serait de quelque 43 millions \$, pouvant aller jusqu'à une cinquantaine de millions, tout au plus⁵. À titre indicatif seulement, rappelons que, durant le pire des années noires entourant l'entente de 2015, en pleine période d'austérité et de compressions majeures dans les services publics, l'entente conclue par la FSE-CSQ et l'APEQ était d'environ 80 millions \$ par année.

La fragilité du réseau ainsi que les immenses besoins de celles et ceux qui le portent à bout de bras tous les jours existaient bien avant la pandémie, mais ils ont néanmoins été mis en lumière par cette crise sans précédent. Les compressions à courte vue ainsi que de trop nombreuses décisions politiques précipitées, prises à la pièce, ont dégradé significativement les conditions de travail dans les écoles et les centres en ne partant pas des besoins réels sur le terrain. La pénurie de personnel, la tâche toujours plus lourde et plus complexe de même que les services insuffisants pèsent lourd sur les enseignantes et enseignants, qui peinent de plus en plus à y arriver. Il y a urgence d'agir pour renverser la situation, et nous estimons que le gouvernement en a les moyens⁶. Pour la FSE-CSQ et l'APEQ, il ne s'agit pas de dépenses, mais bien d'investissement dans notre avenir collectif. Cette négociation est plus que jamais l'occasion d'effectuer un virage, et il est temps de sortir de l'impasse dans laquelle nous sommes.

5. Voir primes en milieux défavorisés et taux de suppléance.

6. Dossier de la CSQ: lequebecalesmoyens.lacsq.org.



Nous ne pouvons que trouver exaspérant, cynique et méprisant un gouvernement qui renie à ce point ses engagements en éducation, qui revient ainsi sur ses déclarations et même sur les résolutions adoptées à l'unanimité par l'Assemblée nationale. Le mépris, ça suffit. En éducation, faut que ça change maintenant!