

NÉGOS 2020



Table des matières

Demandes sectorielles – enseignantes et enseignants Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)p.	2
Demandes intersectorielles – fonction publique CSQ Centrale des syndicats du Quebec	6
mpact des revendications CSQ, FSE et APEQ sur le salaire des profsp.	8
ffet combiné de la demande salariale CSQ et la demande de majoration FSEp.	9
nnexes:	
a) Cahier détaillé de la demande sectorielle 2020-2023p.1	[0
b) Tableau Statistique Canada sur le salaire annuel des enseignantes et enseignants 2015~2016p. 2	27
c) Résolution de l'Assemblée nationale du Québecp. 2	29

INFONÉGO En éducation, faut que ça change maintenant!

Nº 1 • Octobre 2019

La demande de la FSE-CSQ et de l'APEQ a été déposée le 18 octobre dernier au Comité patronal de négociation (CPN) à la suite de 2 consultations auxquelles des milliers d'enseignantes et d'enseignants ont participé.

Voici les principaux éléments qui en font partie et qui répondent aux préoccupations exprimées par les répondantes et répondants aux consultations menées dans les milieux.

Les enseignantes et enseignants nous ont clairement signifié vouloir une amélioration tangible et significative de leurs conditions d'exercice au quotidien.

Ainsi, ils veulent:

- Une composition de la classe offrant des conditions propices à un enseignement et à des apprentissages de qualité;
- Des services aux élèves correspondant à leurs besoins ;
- Une tâche humainement supportable;
- Une **réduction du niveau de précarité** et de **meilleures conditions d'insertion professionnelle** afin que la relève ne quitte pas massivement la profession et que les plus expérimentés y restent;
- Une reconnaissance de leur profession à sa juste et pleine valeur, particulièrement quant à la rémunération.

La demande de la FSE-CSQ et de l'APEQ atteint tous ces objectifs, qui sont tous complémentaires, pour améliorer le quotidien des enseignantes et enseignants.

MOINS D'ÉLÈVES DANS LES GROUPES

Il faut être en mesure d'investir du temps et de dégager des ressources pour améliorer l'égalité des chances de tous les élèves. Ainsi, pour bonifier les conditions d'enseignement et d'apprentissage, et permettre une meilleure identification des difficultés des élèves en début de parcours, la FSE-CSQ et l'APEQ demandent de revoir les règles de formation des groupes en diminuant de la manière suivante les ratios:

- Maternelle 4 ans: moyenne de 8 élèves, maximum de 10 élèves (actuellement moyenne de 14, maximum de 17);
- Maternelle 5 ans: moyenne de 12 élèves, maximum de 14 élèves (actuellement moyenne de 17, maximum de 19);
- 1^{re} année du primaire: moyenne de 16 élèves, maximum de 18 élèves (actuellement moyenne de 20, maximum de 22);
- Accueil et francisation: afin d'en prendre moins, mais d'en prendre soin, diminuer les ratios de la manière suivante:
 - a. à l'éducation préscolaire : moyenne de 9 élèves, maximum de 11 élèves (actuellement moyenne de 13, maximum de 16),
- **b.** au primaire et au secondaire : moyenne de 12 élèves, maximum de 14 élèves (actuellement moyenne de 14, maximum de 17);
- Adaptation scolaire: diminuer les maxima et les moyennes dans les classes spéciales comptant des élèves de différents types;
- **Groupes à plus d'une année d'études (GPAE)**: interdire les GPAE dans les écoles comptant 100 élèves ou plus, à moins d'entente entre la commission scolaire et le syndicat;
- Éducation des adultes: établir un maximum d'élèves par groupe (actuellement, il n'y en a pas).







COMPOSITION DE LA CLASSE ET ÉLÈVES HDAA INTÉGRÉS

L'intégration d'une ou un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) en classe ordinaire doit être le fruit d'une démarche analytique rigoureuse au sens de l'article 235 de la Loi sur l'instruction publique (LIP). On doit intégrer l'élève si:

- L'évaluation de ses capacités et de ses besoins démontre que cette intégration est de nature à faciliter ses apprentissages et son insertion sociale.
- 2. Cela ne constitue pas une contrainte excessive.
- Cela ne porte pas atteinte de façon importante aux droits des autres élèves.

À cet effet, les enseignantes et enseignants des syndicats de la FSE-CSQ et de l'APEQ, lors des consultations, nous ont clairement exprimé l'importance des classes spéciales pour certains élèves HDAA.

Par ailleurs, les élèves HDAA intégrés en classes ordinaires et ayant un plan d'intervention (PI) demandent une attention et des interventions particulières de la part de l'enseignante ou de l'enseignant, qui doit aussi veiller aux apprentissages de tous les autres élèves de son groupe. Cela complexifie sa tâche au quotidien et doit être pris en considération dans les règles de formation de groupes.

FAUT QUE CAICHANGE VIAINUENANTO

Eric Thibodeau, enseignant libéré pour la négociation, Heidi Yetman, présidente de l'APEQ, Mario Labbé, conseiller en relations du travail et porte-parole à la table de négociation, Josée Scalabrini, présidente de la FSE-CSQ, Luc Gravel, deuxième vice-président de la FSE-CSQ et Mélanie Bellemare, conseillère en relations du travail.

Pour assurer une meilleure composition des groupes, la FSE-CSQ et l'APEQ proposent une approche novatrice et ciblée, basée sur une réduction du nombre d'élèves par classe dans les endroits où les élèves en difficulté sont plus nombreux.

Ainsi, pour les classes ordinaires de la 2° à la 6° année du primaire des écoles ne se trouvant pas en milieu défavorisé, il est demandé d'établir les maxima d'élèves selon les paramètres suivants par degré et par école :

- Si 40 % ou plus des élèves d'un degré ont un PI: les maxima applicables sont ceux des classes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, plus 2 élèves. Le maximum serait donc de 18 élèves par classe de ce degré.
- Si entre 30% et 40% des élèves d'un degré ont un PI: les maxima applicables sont ceux des écoles en milieu défavorisé. Le maximum serait donc de 20 élèves par classe de ce degré.
- Si de 20% à 30% des élèves d'un degré ont un PI: les maxima applicables sont ceux des écoles en milieu défavorisé, plus 2 élèves. Le maximum serait donc de 22 élèves par classe de ce degré.

Pour la 1^{re} à la 3^e secondaire, une importante réduction portant à 25 élèves¹ par groupe la moyenne à respecter, sans en modifier le maximum, offrirait la flexibilité nécessaire pour ouvrir davantage de groupes dans les écoles où les élèves en difficulté sont plus nombreux.

Les enseignantes et enseignants veulent aussi :

- Obtenir autant de classes spéciales qu'il est nécessaire pour répondre aux besoins de TOUS les élèves chez qui cette option est jugée la meilleure après évaluation;
- **Simplifier** le processus de reconnaissance des élèves HDAA et en réduire la durée :
- Rendre obligatoire 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;
- Limiter la durée possible du statut d'élève à risque.

^{1.} Au lieu d'une moyenne de 26, 27 et 30, respectivement en vigueur pour les 1^{re}, 2^e et 3^e secondaire.

TÂCHE ALLÉGÉE

Au fil des ans, la tâche des enseignantes et enseignants ne cesse de se complexifier et de s'alourdir.
La lourdeur de la tâche amplifie les problèmes d'attraction et de rétention, et explique en grande partie la pénurie actuelle.

Afin d'alléger leur fardeau, les enseignantes et enseignants demandent de réduire leur tâche assignée pour dégager du temps de la façon suivante:

- Au secondaire, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, convertir une heure de la tâche complémentaire² en temps de nature personnelle (TNP);
- À l'éducation des adultes, inclure 80 heures de suivi pédagogique à la tâche éducative et augmenter à 40 heures le temps réservé aux journées pédagogiques;
- À l'éducation préscolaire, réduire d'une heure et demie le temps de formation et d'éveil pour faire place à des spécialités et remplacer cette heure et demie par une heure de TNP et une demi-heure de tâche éducative autre;
- Au primaire, s'assurer que l'enseignement d'une heure par semaine en arts ou en éthique et culture religieuse (ECR) soit assumé par une autre enseignante ou un autre enseignant et remplacer cette heure par une heure de TNP;
- Diminuer davantage la tâche éducative des enseignantes et enseignants spécialistes en fonction du nombre de groupes auxquels ils enseignent et du nombre d'immeubles où ils le font.

Les enseignantes et enseignants du primaire veulent également que soient utilisées à meilleur escient leurs compétences professionnelles à l'intérieur de leur tâche éducative, notamment en **y retirant les surveillances**, sauf celles prévues pour l'accueil et les déplacements.

Ces demandes constituent des réaménagements du temps de présence à l'école (qui demeure de 32 heures par semaine pour le personnel enseignant dont la tâche est pleine), mais procurent à l'enseignante ou à l'enseignant davantage d'autonomie et de temps utile à consacrer aux élèves, de même que, par exemple, à la préparation et à la correction.

Dans un contexte de pénurie de personnel et d'abandon de la profession, la FSE-CSQ et l'APEQ demandent d'améliorer les conditions d'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants et celles du personnel enseignant précaire, qui constitue environ 42 % du personnel enseignant:

- Assurer un mécanisme d'accompagnement (mentorat) à participation volontaire en prévoyant une réduction du temps consacré à l'enseignement pour les personnes mentores et les nouveaux enseignants et enseignantes;
- Augmenter le salaire de la suppléance occasionnelle, de même que les taux horaires et les taux à la leçon;
- Déplafonner le maximum rémunéré en ajoutant un taux pour les suppléances de plus de 270 minutes, ou de plus de 3 périodes de 75 minutes;
- À la formation professionnelle, prévoir du temps dans la tâche complémentaire pour suivre des cours du baccalauréat en enseignement professionnel.

PRÉCARITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Éducation des adultes et formation professionnelle

La précarité à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle se situe à une hauteur d'environ 75 %, ce qui est inacceptable. La FSE-CSQ demande donc d'ajouter des contrats à temps plein (postes) sur la base du nombre de personnes ayant achevé au moins 2 160 heures de tâche à la formation professionnelle ou 2 400 heures à l'éducation des adultes au cours des 3 années précédentes, et ainsi augmenter le plancher d'emploi.

^{2.} La tâche d'une enseignante ou d'un enseignant comporte trois catégories de tâches. La tâche éducative est composée du temps d'enseignement, de la récupération, de l'encadrement, de la surveillance des récréations et des activités étudiantes. La tâche complémentaire d'une enseignante ou d'un enseignant est assignée par la direction et comprend le temps de réunions et de concertation avec les collègues, le temps de surveillance des déplacements entre les cours, etc. Le temps de nature personnelle est du temps réservé pour du travail de préparation, de correction, de recherches personnelles, etc. Il s'effectue au choix de l'enseignante ou de l'enseignant, mais à l'école.

RÉMUNÉRATION

Dans un contexte de pénurie de personnel, d'urgence de revaloriser la profession enseignante et de retard important sur les autres provinces canadiennes, la FSE-CSQ et l'APEQ demandent de hausser la rémunération des enseignantes et enseignants.

Ainsi, à compter du 141e jour de travail de l'année 2019-2020, il est demandé d'appliquer une majoration de 8% à l'échelle de traitement de l'ensemble des enseignantes et enseignants.

Cette majoration de traitement propre aux enseignantes et enseignants s'ajoute aux demandes salariales formulées sur le plan intersectoriel par la CSQ et qui sont les suivantes:

- 141e jour 2019-2020: 2\$ de l'heure de plus, ce qui représente un accroissement minimum de 4,4% pour le personnel enseignant;
- 141e jour 2020-2021: une augmentation de 3%;
- 141e jour 2021-2022: une augmentation de 3 %.

Puisque les augmentations s'ajoutent à celles de l'année précédente, il en résulte un effet composé pour une augmentation d'environ 20% entre le salaire actuel et celui que gagnerait le personnel enseignant dans 3 ans.

De plus, la FSE-CSQ et l'APEQ veulent:

- Augmenter significativement (plus que tripler) les montants de compensation en cas de dépassement d'élèves;
- Prévoir, pour le secteur des jeunes, que l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel effectuant une période de suppléance soit rémunéré à 1/667 de son échelon (temps et demi) lorsque cette période excède une tâche à 100 %;
- Prévoir une rémunération au 1/1000 pour le temps consacré par les enseignantes et enseignants aux rencontres du conseil d'établissement.

La FSE-CSQ et l'APEQ revendiguent également des changements pour faire respecter la convention collective et certains droits qui y sont liés. Ainsi, elles visent à améliorer le processus d'arbitrage des griefs, actuellement déficient, et demandent des corrections de certaines iniquités ou des ajustements à certaines nouvelles réalités, par exemple en lien avec l'aide médicale à mourir.

AUTRES DEMANDES

La FSE-CSQ et l'APEQ sont déterminées à améliorer le quotidien des enseignantes et enseignants. Elles entendent porter haut et fort la voix des quelque 73 000 profs qu'elles représentent ensemble. Comme le gouvernement n'entend pas nous faire de cadeaux, nous devrons être mobilisés, nous faire voir et entendre, pour que notre message soit compris et partagé et que les résultats soient à la hauteur de nos attentes. Toutes et tous ensemble, nous ferons la différence, parce qu'en éducation, faut que ça change maintenant!





du Québec









INFO-NÉGO



17 OCTOBRE 2019

VOLUME 4 | NUMÉRO 4

NOS REVENDICATIONS ADOPTÉES

Les personnes déléguées présentes au dernier CGN¹ ont adopté les revendications sur les matières intersectorielles.

Réunies les 9 et 10 octobre 2019, les personnes déléguées se sont entendues sur les différentes demandes à déposer au gouvernement pour le renouvellement des conventions collectives.

Ces revendications touchent la demande salariale, les disparités régionales et la retraite. Aucune proposition sur l'enjeu des congés parentaux n'a été présentée. Le CIN² est toutefois mandaté pour réfléchir à une bonification du congé pour adoption et du congé de paternité.

La demande salariale

La revendication adoptée consiste en une augmentation sur 3 ans :

- 1^{re} année : une hausse de 2 dollars de l'heure sur l'ensemble des taux horaires de façon à accélérer le rattrapage des salaires.
- 2º et 3º année : une hausse de 3 % par année pour l'ensemble des taux horaires.

Elle comprend aussi un mécanisme de protection du pouvoir d'achat, si l'inflation réelle dépasse les 2 % une année, s'appliquant également aux personnes salariées, hors taux, hors échelle.

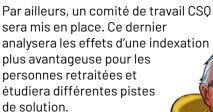
La CSQ préparera un tableau présentant, pour chacune de ses fédérations, l'effet de cette revendication en pourcentage et en dollars sur les salaires de toutes les catégories d'emploi et pour l'ensemble des échelons, et acheminera ce tableau aux affiliés.

- ¹ Conseil général des négociations de la CSQ
- ² Conseil intersectoriel des négociations de la CSQ
- 3 Régime de rentes du Québec
- ⁴ Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics

La retraite

La revendication adoptée consiste :

- À exiger que le RRQ³ bonifié ne soit pas coordonné avec le RREGOP⁴.
- À revendiquer l'application de 5 mesures à faible incidence :
 - Prestation anticipée (pour permettre aux membres d'emprunter à leur rente même s'ils sont toujours en emploi);
 - Allongement de la retraite progressive (de 5 à 7 ans);
 - Modification à l'hypothèse de compensation de la pénalité actuarielle;
 - **Report de l'âge maximal de participation** (jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 71 ans):
 - **Revalorisation de la rente après 65 ans** (pour que la rente soit augmentée même si le membre reste en emploi après 65 ans).







Les disparités régionales

Pour **l'ensemble des conventions collectives**, deux propositions sont adoptées et consistent :

- À revendiquer une quatrième sortie pour les personnes salariées de certains secteurs:
- À revendiquer des compensations pour les personnes salariées subissant un préjudice fiscal sur les bénéfices reliés au travail dans les régions éloignées.

Pour les conventions négociées aux CPNCSC⁵, l'orientation vise :

 À revendiquer que le paiement des frais de transport de nourriture bénéficie aussi aux personnes salariées des localités de Mistissini, Waswanipi, Chisasibi et Oujé-Bougoumou.

En plus de ces revendications précises, les personnes déléguées ont adopté une proposition à l'effet de demander au gouvernement la mise en place d'un forum de discussion. Ce dernier aurait pour objectif d'analyser les problématiques socioéconomiques des différentes régions éloignées et d'établir des solutions pour améliorer les conditions des populations.

- ⁵ Comité patronal de négociation pour la commission scolaire Crie.
- 6 Confédération des syndicats nationaux.
- ⁷ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

POUR NE RIEN MANQUER SUR LA NÉGO...

Suivez l'évolution de la négociation des secteurs public et parapublic en visitant le <u>site de la CSQ</u> et en vous abonnant à l'infolettre.

Le dépôt de nos demandes

Les personnes déléguées ont convenu d'une action de visibilité en appui au dépôt des demandes intersectorielles, qui aura lieu le 24 octobre. Cette opération se déroulera en marge du conseil général de la CSQ et consistera en une marche entre l'hôtel Delta, de Québec, et le Secrétariat du Conseil du trésor.

La perspective d'un front commun

Les discussions se poursuivent avec la CSN⁶ et la FTQ⁷ concernant la possibilité d'un front commun. Nous souhaitons toujours que les prochaines négociations s'effectuent en alliance la plus large possible. Dans cet objectif, les équipes de négociation des trois centrales syndicales travaillent à l'identification de revendications communes qui seraient portées à la table centrale.



Centrale des syndicats du Québec

IMPACT DES REVENDICATIONS CSQ, FSE ET APEQ SUR LES SALAIRES









REVENDICATION INTERSECTORIELLE CSQ

- 1er avril 2020: 2\$ de l'heure de plus, ce qui représente un accroissement minimum de 4,4% pour le personnel enseignant
- 1er avril 2021: une augmentation de 3%
- 1er avril 2022: une augmentation de 3%
- un mécanisme de protection du pouvoir d'achat, si, une année, l'inflation dépasse le 2%

REVENDICATION SECTORIELLE FSE ET APEQ

Une majoration de traitement de 8 % au 1er avril 2020

Puisque les augmentations s'ajoutent à celles de l'année précédente, il en résulte un effet composé d'environ 20 % entre le salaire actuel et celui que gagnerait le personnel enseignant dans trois ans.

Quel serait l'effet combiné de la demande salariale CSQ et de la demande de majoration FSE

Échelons	À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	Augmen	itations
Taux d'augmentation des paramètres	2,5 %	8 % 2 \$ 3 %		3 %	En\$	En %
1	42 431 \$	49 478 \$	50 962 \$	52 491 \$	10 060 \$	23,7 %
2	44 235 \$	51 426 \$	52 969 \$	54 558 \$	10 323 \$	23,3 %
3	46 115 \$	53 457 \$	55 061 \$	56 713 \$	10 598 \$	23,0 %
4	48 074 \$	55 573 \$	57 240 \$	58 957 \$	10 883 \$	22,6 %
5	50 118 \$	57 780 \$	59 513 \$	61 298 \$	11 180 \$	22,3 %
6	52 248 \$	60 080 \$	61 882 \$	63 738 \$	11 490 \$	22,0 %
7	54 468 \$	62 478 \$	64 352 \$	66 283 \$	11 815 \$	21,7 %
8	56 783 \$	64 978 \$	66 927 \$	68 935 \$	12 152 \$	21,4 %
9	59 196 \$	67 584 \$	69 612 \$	71 700 \$	12 504 \$	21,1 %
10	61 712 \$	70 302 \$	72 411 \$	74 583 \$	12 871 \$	20,9 %
11	64 335 \$	73 134 \$	75 328 \$	77 588 \$	13 253 \$	20,6 %
12	67 069 \$	76 087 \$	78 370 \$	80 721 \$	13 652 \$	20,4 %
13	69 920 \$	79 166 \$	81 541 \$	83 987 \$	14 067 \$	20,1 %
14	72 891 \$	82 375 \$	84 846 \$	87 391 \$	14 500 \$	19,9 %
15	75 989 \$	85 721 \$	88 293 \$	90 942 \$	14 953 \$	19,7 %
16	79 218 \$	89 208 \$	91 884 \$	94 641 \$	15 423 \$	19,5 %
17	82 585 \$	92 844 \$	95 629 \$	98 498 \$	15 913 \$	19,3 %



Négociation sectorielle 2020-2023

Demandes de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)

Contexte, constats, objectifs et moyens proposés

Document déposé à la partie patronale (CPNCF) le 18 octobre 2019

CONTEXTE ET FONDEMENTS DE CETTE NÉGOCIATION

- Les profs n'en peuvent plus de tenir l'école à bout de bras!
- Cette phrase n'est pas un slogan syndical, elle est le reflet fidèle de ce que les enseignantes et enseignants expriment chaque fois qu'on leur en donne l'occasion.
- C'est notamment ce qui ressort des consultations menées par la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) auprès de ses 65 000 membres :
 - Une première phase de consultation à l'automne 2018, à laquelle ont participé plus de 9 600 enseignantes et enseignants;
 - Une deuxième phase de consultation à l'hiver 2019, à laquelle ont participé près de 17 000 enseignantes et enseignants;
 - o 11 groupes de discussion auprès d'environ 150 enseignantes et enseignants d'un peu partout au Québec (entre novembre 2018 et avril 2019).
- Une étude publiée par l'IRIS en août 2018¹, à laquelle ont participé plus de **5 300 enseignantes et enseignants** de partout au Québec, révèle que lorsqu'il leur a été demandé de choisir trois priorités à privilégier en éducation parmi une liste de 19 suggestions, les trois éléments mentionnés le plus souvent ont été :
 - Diminuer le nombre d'élèves par groupe (67 %);
 - o Donner plus de ressources en groupe pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) (47 %);
 - o Augmenter les salaires du personnel enseignant (40 %).
- Pour contrer la pénurie actuelle d'enseignantes et d'enseignants, il est essentiel de rendre la profession plus attrayante. À ce sujet, selon un sondage Léger réalisé en juillet 2019 à la demande de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)², non seulement les enseignantes et enseignants, mais aussi la population jugent que les mesures suivantes, notamment, doivent être mises de l'avant :
 - Assurer un plus grand soutien au nouveau personnel enseignant (88 %);
 - Diminuer le nombre d'élèves par classe (84 %);
 - Alléger la tâche du personnel en éducation (80 %);
 - o Bonifier la rémunération du personnel en éducation (72 %).
- Le 21 février 2019, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité la motion suivante : « Que l'Assemblée nationale demande au gouvernement d'allouer prioritairement les ressources budgétaires nécessaires aux services aux élèves et à l'amélioration des conditions de travail des enseignant-e-s, des professionnel-le-s et du personnel de soutien ainsi qu'à la mise à niveau des infrastructures³ ».
- Dans le cadre des débats ayant précédé l'adoption de cette motion, le ministre Jean-François Roberge a déclaré :
 - « Donc, on parle d'allouer des ressources aux services aux élèves, améliorer la condition des enseignants, de valoriser la profession enseignante et d'agrandir et de rénover les écoles. Bien, c'est notre programme, M^{me} la Présidente. (...) Parce qu'effectivement c'est ce qu'on a présenté aux Québécois lors de la campagne du mois de septembre, et je

Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (2018). Conditions de travail et compressions budgétaires: Portrait de la situation dans les écoles du Québec, page 28, [cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS_etude_condition_de_travail_education_aout2018_WEB.pdf].

² CENTARLE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2019). Sondage Léger sur la pénurie dans le domaine de l'éducation - Faits saillants, [En ligne], [s. l.], CSQ. [lacsq.org/actualites/toutes-les-actualites/nouvelle/news/rentree-scolaire-2019-2020-sondage-leger-sur-la-penurie-dans-le-domaine-de-leducation-fai/].

QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE (2019). « Motion proposant que l'Assemblée demande au gouvernement d'allouer prioritairement les ressources budgétaires nécessaires aux services aux élèves et à l'amélioration des conditions de travail du corps enseignant et de ne pas freiner les projets d'agrandissement et de rénovation approuvés », *Journal des débats*, [En ligne], 42^e législature, 1^{re} session, vol. 45, No 16 (20 février 2019). [assnat.gc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/42-1/journal-debats/20190220/235833.html].

pense que les Québécois ont apprécié. Ils nous ont donné un beau mandat pour faire ça. (...) Et on dit : Il faut aussi envoyer les ressources nécessaires à l'amélioration des conditions de travail des enseignants. Bien, je suis bien content qu'on en parle, parce que ça aussi, ça fait partie de notre programme⁴. »

- Le ministre Jean-François Roberge s'est aussi prononcé dans le même sens à de nombreuses autres occasions :
 - « Parce qu'on sait très bien que quand on améliore les conditions de travail de tout le monde, personnel de soutien, personnel enseignant, on améliore les conditions d'apprentissage et les conditions des élèves⁵. »
 - « Et contrairement au précédent gouvernement, qui lors des dernières négociations entourant le renouvellement des conventions collectives, proposait carrément aux profs d'en faire plus avec moins, nous aborderons les prochaines avec la nécessité d'en offrir davantage au personnel enseignant. Je crois que cela ne représente ni plus ni moins qu'un changement de paradigme⁶. »
 - « On va être capable de réparer les écoles, de les agrandir, d'ajouter des professionnels, de mieux payer les profs. On n'est pas obligé de choisir entre les bonnes idées. Vous avez le droit de rêver grand⁷. »
 - « Les classes difficiles alimentent un autre problème : la pénurie d'enseignants, souligne le ministre. " Le prof se sent parfois incapable de répondre aux besoins. Il manque de ressources, il ne dort plus, il est épuisé et il s'en va⁸. " »
 - « "Le nombre de classes d'adaptation scolaire est fixé en fonction du budget, pas des besoins des élèves ", dit le ministre. (...) Il faudra aussi en discuter lors de la négociation de la convention collective des enseignants, l'an prochain⁹. »
- Dans le cadre de cette négociation, nous attendons du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur au moins la même détermination à améliorer les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants que celle qu'il a démontrée jusqu'à maintenant dans le déploiement des classes de maternelle 4 ans.
- Conséquemment à ce qui précède, cette négociation ne pourra se conclure sans avoir obtenu l'assurance :
 - o Que les enseignantes et enseignants pourront voir une amélioration tangible et significative de leurs conditions d'exercice au quotidien, notamment grâce à :
 - Une composition de la classe offrant des conditions propices à un enseignement et à des apprentissages de qualité,
 - Des services aux élèves correspondant à leurs besoins,
 - Une tâche humainement supportable;
 - Que la profession enseignante sera enfin reconnue à sa juste et pleine valeur, particulièrement au niveau de la rémunération;
 - Que le niveau de précarité sera réduit et que les conditions d'insertion professionnelle s'amélioreront de manière telle que les recrues cesseront de quitter massivement la profession après y être à peine entrées.

⁴ QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE (2019). « Motion proposant que l'Assemblée demande au gouvernement d'allouer prioritairement les ressources budgétaires nécessaires aux services aux élèves et à l'amélioration des conditions de travail du corps enseignant et de ne pas freiner les projets d'agrandissement et de rénovation approuvés », *Journal des débats*, [En ligne], 42^e législature, 1^{re} session, vol. 45, No 16 (20 février 2019). [assnat.gc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/42-1/journal-debats/20190220/235833.html].

⁵ Discours du nouveau ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur Jean-François Roberge au Conseil général de la Fédération des commissions scolaires du Québec, le 19 octobre 2018.

QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR. (2019). Réponse du 6 février 2019 du ministre Jean-François Roberge. [En ligne]. [syndicatchamplain.com/wp-content/uploads/2019/02/Lettre-enseignants.pdf.].

DUBÉ, Catherine et Alec CASTONGUAY. « Jean-François Roberge, le ministre aux mille idées ». L'actualité, [En ligne]. (8 mai 2019), [https://lactualite.com/societe/le-ministre-aux-mille-idees/].

¹ Ibid.

⁹ *Ibid.*

PREMIER ENJEU: RÈGLES DE FORMATION DE GROUPES

- Il faut investir du temps (des ressources humaines) et de l'argent (des ressources financières) pour l'égalité des chances de tous les élèves, plus particulièrement pour les élèves :
 - o de l'éducation préscolaire et de la première année, si l'on veut réellement faire de la prévention et de l'intervention rapide;
 - o qui ont un statut d'immigrant ou de réfugié, si l'on veut bien les intégrer à notre société;
 - handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) en classe spécialisée, si l'on veut qu'ils accèdent également à la réussite selon leurs besoins et capacités, et participent à la société, dans la mesure de leurs capacités;
 - o de l'éducation des adultes pour qui le parcours scolaire n'a pas été de tout repos, si l'on veut leur permettre enfin d'accéder à une diplomation.
- Les maxima d'élèves par classe dans les groupes de maternelle 4 ans (17, alors qu'il est de 10 en centres de la petite enfance) et dans les groupes de maternelle 5 ans (19) ne permettent pas d'offrir toute l'attention nécessaire à l'ensemble des élèves de cet âge, et encore moins aux élèves ayant un handicap ou présentant des difficultés dans leur développement global. Ces conditions nuisent aussi au dépistage de ces difficultés et à l'intervention rapide auprès de ces élèves.
- En 1^{re} année du primaire, les premiers apprentissages formels en lecture-écriture et en mathématiques nécessitent une attention particulière justifiant la réduction de la taille des groupes.
- En classes d'accueil et de francisation, les élèves ont des langues maternelles, des capacités et des niveaux différents, et par conséquent des besoins différents. Certains ont des retards majeurs, particulièrement parmi les réfugiés (parfois peu ou pas du tout scolarisés). La classe d'accueil étant de courte durée, l'élève doit pouvoir en retirer le plus grand bénéfice possible afin de maximiser ses chances d'intégration en classe régulière l'année suivante. La maxime de François Legault « On va en prendre moins, mais on va en prendre soin » doit aussi se concrétiser dans la taille des classes d'accueil et de francisation.
- La grande majorité des élèves en classes spéciales reçoivent du soutien visible. Cependant, les dispositions actuelles de la convention collective font en sorte que cette aide peut soustraire les commissions scolaires de leur obligation de respecter les moyennes et maxima dans certains types de classes. Il arrive même que des commissions scolaires invoquent le soutien visible pour d'autres types de classes que ceux prévus à cette clause.
- La constitution de groupes à plus d'une année d'étude (GPAE) ne devrait servir qu'à répondre à des contraintes propres aux petites écoles. Il est donc généralement injustifié de retrouver des GPAE dans des écoles d'une certaine taille. Cependant, même lorsque la formation de GPAE s'avère justifiée, les enseignantes et enseignants ont besoin de davantage de soutien que ce dont ils disposent actuellement.
- Alors que les enseignantes et enseignants de l'éducation des adultes doivent plus que quiconque faire appel à la différenciation pédagogique (enseignement individualisé) et composer avec une clientèle qui présente pour la grande majorité des difficultés d'apprentissage (dans bien des cas, depuis les débuts de leur parcours scolaire), ils se retrouvent trop souvent aux prises avec des groupes trop nombreux, pour lesquels aucun maximum d'élèves n'est prévu.

	OBJECTIFS		MOYENS PROPOSÉS
1.1	Améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage et permettre une meilleure identification des difficultés des élèves en début de parcours scolaire et dans les classes d'accueil et de francisation	1.1.1	Diminuer de la manière suivante les ratios pour les classes régulières : a) de maternelle 4 ans : moyenne de 8 élèves et maximum de 10 élèves par groupe, au lieu de 14 et 17 (à partir de 2020-2021); b) de maternelle 5 ans : moyenne de 12 élèves et maximum de 14 élèves par groupe, au lieu de 17 et 19 (à partir de 2021-2022); c) de la 1 ^{re} année du primaire : moyenne de 16 élèves et maximum de 18 élèves par groupe, au lieu de 20 et 22 (à partir de 2022-2023).
		1.1.2	Diminuer les ratios pour les classes d'accueil et de francisation de la manière suivante (à partir de 2020-2021) : a) à l'éducation préscolaire : moyenne de 9 élèves et maximum de 11 élèves par groupe, au lieu de 13 et 16; b) au primaire et au secondaire : moyenne de 12 élèves et maximum de 14 élèves par groupe, au lieu de 14 et 17.
1.2	Pérenniser les ratios visés par l'entente portant sur la réussite éducative (autres que ceux déterminés à l'objectif 1.1)	1.2.1	Intégrer les règles de formation de groupes prévues à l'annexe 25 (autres que celles déterminées à l'objectif 1.1) dans l'article 8-8.00
1.1		1.3.1	Revoir à la baisse les maxima dans les classes spéciales comptant des élèves de différents types
1.3	Améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage des élèves en classes spéciales	1.3.2	Retirer la disposition prévoyant que les ratios ne s'appliquent pas lorsque la commission scolaire fournit du soutien visible autre qu'une enseignante ou un enseignant
1.4	d'une année d'études (GPAE) et		Stipuler que, à moins d'entente différente entre la commission scolaire et le syndicat, un GPAE ne peut être formé dans une école comptant 100 élèves ou plus
	améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage à l'intérieur de ces classes	1.4.2	Augmenter les sommes pour des mesures de soutien aux enseignantes et enseignants dans les GPAE
1.5	Améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage des élèves à l'éducation des adultes	1.5.1	Établir des maxima d'élèves par groupe
1.6	À l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, encadrer les enseignements individualisé et à distance	1.6.1	Moyens proposés à venir

DEUXIÈME ENJEU : ÉLÈVES HDAA INTÉGRÉS EN CLASSES RÉGULIÈRES

- L'intégration d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) en classe régulière doit être le fruit d'une démarche analytique rigoureuse au sens de l'article 235 de la Loi sur l'instruction publique (LIP). L'élève doit être intégré si :
 - 1. L'évaluation de ses capacités et de ses besoins démontre que cette intégration est de nature à faciliter ses apprentissages et son insertion sociale;
 - 2. Cela ne constitue pas une contrainte excessive;
 - 3. Cela ne porte pas atteinte de façon importante aux droits des autres élèves.
- À cet effet, nos enseignantes et enseignants, lors des consultations, nous ont clairement exprimé l'importance des classes spéciales pour certains élèves HDAA. Selon eux, pour des élèves ayant de plus grands besoins, et toujours dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne et de la LIP, l'encadrement et le nombre restreint d'élèves dans une classe spéciale permettraient de mieux faire progresser ces élèves. Il faut donc avoir suffisamment de classes spéciales pour accueillir TOUS les élèves qui ne peuvent être intégrés au terme de la démarche analytique.
- Il est à noter qu'un élève ayant un plan d'intervention (PI) demande une attention et des interventions particulières de la part de l'enseignante ou de l'enseignant, qui doit aussi veiller aux apprentissages de tous les autres élèves de son groupe. Cela complexifie sa tâche au quotidien, puisque le PI contient des objectifs spécifiques à poursuivre pour un élève et demande des adaptations quotidiennes à mettre en place pour y arriver. Rares sont les classes où il n'y a qu'un ou deux élèves avec un PI. C'est pour cette raison qu'une diminution du nombre d'élèves par groupe ayant un PI procurerait un allégement notable de la tâche quotidienne du personnel enseignant.
- Bien que la situation devrait s'améliorer avec l'ajout de classes spéciales, qui répondent mieux aux besoins de certains élèves selon l'évaluation réalisée ou selon le test de l'article 235 de la LIP, il restera toujours un grand nombre d'élèves avec un PI dans les classes régulières. Les élèves ayant un PI n'étant pas répartis uniformément dans toutes les écoles ou dans toutes les classes, plusieurs groupes continueront de compter plus de 20 % ou 30 %, et parfois même plus de 40 % d'élèves ayant un PI.
- La recherche démontre l'efficacité de la prévention et de l'intervention rapide dès que l'on décèle des difficultés chez un élève. Les services peuvent faire une très grande différence s'ils sont rendus à l'élève le plus rapidement possible.
- À l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, la proportion des élèves ayant des besoins particuliers ne cesse d'augmenter, alors que les ressources nécessaires ne suivent pas toujours.

	OBJECTIFS	MOYENS PROPOSÉS	
2.1	Ouvrir suffisamment de classes spéciales pour accueillir TOUS les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) pour lesquels cela constituerait de meilleures conditions d'apprentissage en se fondant sur l'évaluation personnalisée de leurs capacités et de leurs besoins	.1.1 Augmenter le nombre de classes spéciales par l'ajout d'une annexe prévoyant une somme annuelle de 25 M\$ à cette fin en 2020-2021, de 30 M\$ en 2021-2022 et de 40 M\$ à compter de 2022-2023 (FSE-CSQ et APEQ ¹⁰ seulement)	
2.2	Améliorer la composition des classes dans les milieux comptant des proportions élevées d'élèves HDAA ou avec un plan d'intervention (PI) intégrés en classes régulières : - en réduisant le nombre maximal d'élèves par groupe - en réduisant le nombre d'élèves par classe avec un PI	 .2.1 Pour les classes régulières de la 2e à la 6e année du primaire des écoles ne se trouvant pas en milieu défavorisé, établir les maxima d'élèves selon les paramètres suivants : Par degré, de la 2° à la 6° année du primaire, et par école : Si 40 % ou plus des élèves d'un degré ont un PI : les maxima applicables sont ceux des classes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, plus deux élèves; Si entre 30 % et 40 % des élèves d'un degré ont un PI : les maxima applicables sont ceux des écoles en milieux défavorisé Si de 20 % à 30 % des élèves d'un degré ont un PI : les maxima applicables sont ceux des écoles en milieux défavorisés, plus deux élèves. 2.2 Dans le respect des maxima actuels, établir une moyenne combinée pour les 1^{re}, 2° et 3° secondaire de 26 élèves par groupe en 2021-2022 et de 25 élèves par groupe à compter de 2022-2023, ce qui offrirait la flexibilité nécessaire pour ouvrir davantage de groupes dans les écoles où les élèves en difficulté sont plus nombreux 	isés; s, e
2.3	Garantir aux élèves HDAA, à risque ou ayant des besoins particuliers tous les services dont ils ont besoin, et ce, le plus rapidement possible	 .3.1 Simplifier le processus de reconnaissance des élèves HDAA et en réduire la durée .3.2 Rendre obligatoire 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 	
	rapidement possible	.3.3 Limiter la durée possible du statut d'élève à risque	
		.3.4 Intégrer à l'Entente nationale 2020-2023 la lettre d'entente de juin 2011, reconduite en 2016 et en bonifier le contenu	
		.3.5 Assurer un meilleur soutien aux élèves ayant des besoins particuliers en prévoyant une somme annuelle de 18 M\$ pour l'éducation des adultes et 14 M\$ pour la formation professionnelle, pour la FSE-CSQ et l'APEQ seulement	

Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec.

TROISIÈME ENJEU: LOURDEUR DE LA TÂCHE, MANQUE DE TEMPS ET D'AUTONOMIE

- La tâche des enseignantes et enseignants ne cesse de se complexifier et de s'alourdir :
 - Composition de la classe (intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) et plans d'intervention (PI));
 - o Différenciation pédagogique (flexibilité, adaptation et modification);
 - o Contenus en orientation scolaire et professionnelle (COSP);
 - Éducation à la sexualité;
 - o Réponse à l'intervention (RAI);
 - Gestion d'outils technologiques pour enseigner ou de ceux utilisés par les élèves avec des besoins particuliers;
 - Multiplication des projets particuliers avec les exigences ajoutées pour les enseignantes et enseignants que plusieurs d'entre eux impliquent;
 - Implantation obligatoire du renouveau pédagogique à l'éducation des adultes;
 - o Augmentation du rythme de mise à jour des programmes en formation professionnelle;
 - o Etc.
- La lourdeur de la tâche amplifie les problèmes d'attraction et de rétention et explique en grande partie la pénurie actuelle.
- Parmi celles et ceux qui persistent dans la profession, plusieurs enseignantes et enseignants, particulièrement au primaire, diminuent volontairement leur tâche pour réussir à s'en sortir et « sauver leur peau », alors que d'autres « tombent au combat ».
- Les enseignantes et enseignants ne sont assurément pas utilisés à leur plein potentiel lorsqu'ils sont attitrés à la surveillance des élèves (récréations, cafétéria, corridors, etc.). Leur temps serait sans doute mieux investi s'il était consacré à de l'encadrement, de la récupération ou à des activités étudiantes.
- À l'éducation des adultes, les enseignantes et enseignants manquent de temps pour la formation, le développement professionnel et la concertation. Il est anormal et inéquitable qu'ils aient si peu de temps prévu en journées pédagogiques par rapport à leurs collègues du secteur des jeunes. De plus, il est injustifiable qu'aucun temps dans leur tâche ne soit spécifiquement réservé pour assurer du suivi pédagogique auprès de leurs élèves, alors qu'il s'agit d'un élément indispensable pour la réussite de ceux-ci, qui ont souvent eu un parcours scolaire difficile.
- À la formation professionnelle, des enseignantes et enseignants se voient parfois attribuer jusqu'à 30 heures de cours et leçons par semaine. Il leur arrive souvent alors de terminer la présentation de leurs cours et leçons en mai. Or, certaines directions exigent que ces enseignantes et enseignants continuent de se présenter au centre pour effectuer du travail de nature personnelle (TNP), c'est-à-dire essentiellement du temps consacré à la préparation des cours et leçons et à la correction, alors qu'il n'y a plus de cours ni d'élèves. L'absurdité de cette situation parle d'elle-même.

	OBJECTIFS		MOYENS PROPOSÉS
3.1	Réduire la tâche assignée des enseignantes et enseignants pour	3.1.1	Au secondaire, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, convertir une heure de la tâche complémentaire en travail de nature personnelle (TNP)
	dégager du temps	3.1.2	Au primaire, s'assurer que l'enseignement d'une heure par semaine en Arts ou en Éthique et culture religieuse (ECR) soit assumé par une autre enseignante ou un autre enseignant que l'enseignante ou l'enseignant titulaire et remplacer cette heure par une heure de TNP
		3.1.3	À l'éducation préscolaire, réduire d'une heure et demie le temps de formation et d'éveil et remplacer cette heure et demie par une heure de TNP et une demi-heure de tâche éducative autre
		3.1.4	Diminuer la tâche éducative des enseignantes et enseignants spécialistes en fonction du nombre de groupes et du nombre d'immeubles
3.2	Utiliser à meilleur escient les compétences professionnelles des enseignantes et enseignants à l'intérieur de leur tâche éducative	3.2.1	Retirer de la tâche des enseignantes et enseignants les surveillances autres que pour l'accueil et les déplacements, sans modifier la durée de la tâche éducative, leur permettant ainsi d'utiliser ce temps, notamment pour l'encadrement et la récupération
3.3	À l'éducation des adultes, créer une tâche éducative pour du suivi pédagogique et augmenter le temps réservé à la formation, au développement professionnel et à la concertation	3.3.1	À l'intérieur des 800 heures, inclure 80 heures de suivi pédagogique et augmenter le temps réservé aux journées pédagogiques
3.4	À la formation professionnelle, reconnaître que le TNP est indissociable de la période où sont dispensés les cours et leçons	3.4.1	Considérer que le TNP est réputé effectué aussitôt que la présentation des cours et leçons est terminée dans l'année
3.5	Offrir aux enseignantes et enseignants en fin de carrière des conditions les incitant à rester en emploi plus longtemps	3.5.1	En conformité avec la <i>Loi sur le RREGOP</i> ¹¹ , permettre une période maximale de 7 années dans le cadre du régime de mise à la retraite de façon progressive

Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

QUATRIÈME ENJEU: RÉMUNÉRATION

CONSTATS

- Considérant l'importance de revaloriser la profession enseignante, le contexte de pénurie de personnel et les problèmes constatés d'attraction et de rétention, une augmentation significative de la rémunération de l'ensemble des enseignantes et enseignants est incontournable.
- Au-delà des belles paroles, l'un des indicateurs les plus universellement admis de reconnaissance et de valorisation d'une profession est une rémunération à la hauteur de sa valeur.
- Le pourcentage de tâche d'une enseignante ou d'un enseignant (à temps plein ou à temps partiel) est déterminé en fonction de la proportion de sa tâche éducative par rapport à une pleine tâche éducative 12. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant effectue de la suppléance occasionnelle au-delà d'une tâche pleine, il serait simplement normal que ce soit considéré comme étant du temps supplémentaire, comme c'est le cas pour n'importe quel autre corps d'emploi. Il s'agirait d'une juste reconnaissance de ce temps de travail excédentaire, souvent obligatoire (dépannage), qui au surplus contribue à alourdir une tâche déjà surchargée.
- D'autres éléments s'ajoutant à une tâche dite normale devraient aussi bénéficier d'une reconnaissance monétaire.
- Les enseignantes et enseignants œuvrant en milieu carcéral fédéral sont actuellement les seuls employés dans ces établissements à ne pas bénéficier d'une indemnité de responsabilité correctionnelle, alors qu'ils côtoient souvent les détenues et détenus les plus dangereuses et dangereux.
- La juste reconnaissance de la valeur de la profession enseignante ne doit plus prendre des années à être établie. Un mécanisme doit permettre une évaluation continue de la valeur de l'emploi.

. .

¹² Actuellement de 23 heures par semaine à l'éducation préscolaire et au primaire et de 20 heures au secondaire.

	OBJECTIFS	MOYENS PROPOSÉS
4.1	Dans un contexte de pénurie de personnel, d'urgence de revaloriser la profession enseignante et de retard important sur les autres provinces canadiennes, hausser la rémunération des enseignantes et enseignants	 4.1 4.1.1 À compter du 141^e jour de travail de l'année 2019-2020, appliquer une majoration de 8 % à l'échelle de traitement des enseignantes et enseignants, en plus des paramètres généraux d'augmentation de salaire du secteur public
4.2	Augmenter la rémunération globale des enseignantes et enseignants, notamment	4.2
	par une meilleure reconnaissance	4.2.1 Augmenter significativement (plus que tripler) les montants de compensation en cas de dépassement d'élèves
	monétaire de certains éléments qui alourdissent ou complexifient leur tâche	4.2.2 Pour le secteur des jeunes, prévoir que l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel effectuant une période de suppléance est rémunéré à 1/667 de son échelon (temps et demi) lorsque cette période excède une tâche à 100 %
		4.2.3 Pour le secteur des jeunes, prévoir le choix pour l'enseignante ou l'enseignant entre une compensation en temps ou une rémunération à 1/1000 ¹³ pour le temps de dépassement pour les activités étudiantes
		4.2.4 Prévoir une rémunération au 1/1000 pour le temps consacré par les enseignantes et enseignants aux rencontres du conseil d'établissement
		4.2.5 Prévoir une rémunération additionnelle de 40 \$ pour remplir tout formulaire exigé par une intervenante ou un intervenant externe à la commission scolaire dont la demande est approuvée par la direction de l'école ou du centre
		4.2.6 Obtenir une contribution substantielle de l'employeur aux primes d'assurance
		4.2.7 Ajouter une indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) aux enseignantes et enseignants travaillant dans un pénitencier fédéral
4.3	Assurer de manière continue la juste reconnaissance de la valeur de la profession enseignante	4.3 4.3.1 Introduire un mécanisme d'évaluation d'emploi dans la convention collective

C'est-à-dire que chacune de ces heures est rémunérée à 1/1000 du traitement annuel de l'enseignante ou de l'enseignant.

CINQUIÈME ENJEU: PRÉCARITÉ ET ENTRÉE DANS LA PROFESSION

- À la formation professionnelle, plusieurs enseignantes et enseignants ne détiennent pas le baccalauréat en enseignement professionnel. Le temps qu'ils doivent consacrer à suivre des cours pour l'obtenir, en pleine période d'insertion professionnelle, souvent dure et exigeante, en amène malheureusement certains à quitter la profession. Il faut absolument offrir à ces enseignantes et enseignants des conditions qui leur permettront de mieux concilier travail et études.
- L'augmentation du salaire d'entrée des enseignantes et enseignants qui obtiennent un contrat à temps partiel ou à temps plein ne doit pas occulter la situation des enseignantes et enseignants qui effectuent de la suppléance occasionnelle. Dans de nombreuses commissions scolaires, la pénurie de suppléantes et de suppléants occasionnelle set criante. La faible rémunération de la suppléance occasionnelle y est pour beaucoup, de même que l'incertitude et l'instabilité de ce statut.
- D'autres besoins de personnel doivent aussi être comblés par des contrats à la leçon ou des périodes offertes à taux horaire. Une rémunération plus avantageuse est aussi essentielle dans ces cas pour attirer et retenir les candidates et candidates.
- Même pour les enseignantes et enseignants détenant un contrat qui bénéficieront d'une augmentation du salaire d'entrée, certains irritants sont plus que discutables et souvent perçus par ces derniers comme un manque de respect. Certains aspects inéquitables des modalités de rémunération des enseignantes et enseignants détenant un contrat à temps partiel doivent donc être revus.
- Au secteur des jeunes, le taux de précarité s'explique surtout par les remplacements de détentrices et de détenteurs de postes absents pour diverses raisons (invalidité, maternité, libérations, congés divers, etc.). Cependant, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, il est inexplicable que tant de postes soient comblés par des contrats à temps partiel. Cela amène plusieurs enseignantes et enseignants à déserter la profession, par manque de sécurité.

	OBJECTIFS	MOYENS PROPOSÉS
5 5.1	Dans un contexte de pénurie de personnel, améliorer les conditions d'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants	 5 5.1 5.1.1 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 5.1.2 À la formation professionnelle, prévoir du temps dans la tâche complémentaire pour suivre des cours du baccalauréat en enseignement professionnel
5.2	Dans un contexte de pénurie de personnel, améliorer les modalités de rémunération des enseignantes et enseignants à statut précaire	 5.2 5.2.1 Augmenter de 18 % les taux de suppléance occasionnelle 5.2.2 Déplafonner le maximum rémunéré en ajoutant un taux pour les suppléances de plus de 270 minutes 5.2.3 Faire passer de 20 à 5 jours de suppléance le délai prévu avant d'être rémunéré selon l'échelle de traitement 5.2.4 Envisager la possibilité de mettre en place des contrats de suppléance occasionnelle 5.2.5 Augmenter le taux horaire sur la base de l'échelon 10 et les taux à la leçon sur la base des échelons 10, 12, 14 et 16
		 (au lieu de 8, 10, 12 et 14) 5.2.6 Assurer, pour les enseignantes et enseignants détenant un contrat à temps partiel, selon le secteur, un pourcentage de tâche éducative et de rencontres collectives et de parents proportionnel au temps de présentation des cours et leçons 5.2.7 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
5.3	Réduire la précarité à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle	 5.2.8 Au secondaire, considérer que 24 périodes de 75 minutes sur 9 jours (ou 16 heures 40 minutes sur 5 jours) équivalent à une tâche à 100 % 5.3 5.3.1 À compter de l'année 2020-2021, ajouter des contrats à temps plein (postes) sur la base du nombre de personnes ayant complété au moins 2 400 heures de tâche à l'éducation des adultes ou 2 160 heures à la formation professionnelle au cours des 3 années précédentes, et ainsi augmenter le plancher d'emploi

SIXIÈME ENJEU : RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES DROITS DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

- Le système d'arbitrage actuel prévu à la convention collective et le fonctionnement du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation sont unanimement décriés par les représentantes et représentants du personnel enseignant depuis des années : manque d'arbitres, manque d'interventions des arbitres lors de l'audition pour éviter les pertes de temps, impossibilité de fixer des griefs, notamment en région, trop peu de dossiers pouvant se régler avant l'audition, etc. La situation ne cesse d'ailleurs d'empirer. À quoi bon passer des mois à négocier une convention collective si les mécanismes mis en place pour s'assurer de son respect sont inopérants? Cette négociation doit permettre d'améliorer sensiblement le système d'arbitrage, de manière à ce que les enseignantes et enseignants puissent faire entendre leurs griefs dans des délais raisonnables et qu'ils n'aient plus cette impression de déni de justice que le cadre actuel leur procure.
- Les négociations visant le renouvellement de la convention collective doivent aussi être l'occasion d'adapter cette dernière à d'éventuelles nouvelles réalités ou dispositions législatives d'ordre public, de même que de corriger certaines incohérences ou iniquités constatées. Bien que ces éléments ne se trouvent pas au cœur des préoccupations quotidiennes de l'ensemble des enseignantes et enseignantes, ils peuvent parfois avoir des effets indésirables majeurs sur certains enseignantes et enseignantes dont les parties ne peuvent faire fi.

	OBJECTIFS	MOYENS PROPOSÉS
6 6.1	Assurer le respect de la convention collective et des droits des enseignantes et enseignants par un processus de règlement de litiges plus efficace	6.1 6.1.1 Modifier les dispositions relatives au processus d'arbitrage de manière à le rendre plus efficace, notamment : a) En nommant les arbitres de manière permanente; b) En fixant deux griefs simultanément lors de la fixation; c) En prévoyant la possibilité de remplacer un grief déjà fixé en cas de remise ou de règlement; d) En créant une banque de dates disponibles à la fixation de griefs; e) En fixant des griefs à teneur nationale; f) En mettant en place un processus plus strict de la gestion des audiences; g) En instaurant un poste de conciliateur national; h) En rendant la médiation préarbitrale obligatoire; i) En instaurant une rencontre annuelle de règlement de griefs au niveau local; j) En créant un projet pilote visant la mise en place d'un conseil d'arbitrage sommaire; k) En balisant l'utilisation de l'arbitrage suivant la procédure accélérée; l) En revoyant les paramètres de l'ordonnance de sauvegarde.
6.2	collective conforme aux nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail (LNT), à la Charte des droits et libertés de la personne et à certaines nouvelles	6.2 Incorporer dans la convention collective les deux nouvelles journées de congé rémunérées pour maladie ou obligations familiales prévues à la LNT 6.2.2 Élargir la notion de « parent » d'une personne salariée de manière à la rendre conforme à la définition prévue à la LNT 6.2.3 Rendre conforme à la LNT l'article 14-9.00, en y intégrant la notion de « harcèlement psychologique » et en y ajoutant le délai de prescription (2 ans) prévu à cette même loi 6.2.4 Rendre conforme à la Charte des droits et libertés de la personne les dispositions relatives au cumul d'expérience durant une période d'invalidité 6.2.5 Introduire la notion d'« aide médicale à mourir » aux fins de détermination de la date du début du congé pour décès, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant
6.3	réalités Corriger certaines iniquités ou incohérences dans la convention collective	6.3 6.3.1 Rendre équitables les conditions relatives au report de vacances lorsque le congé de maternité coïncide avec l'été ou la semaine de relâche 6.3.2 Pour les enseignantes et enseignants à temps plein, prévoir les mêmes modalités de reconnaissance d'expérience durant les absences que pour les enseignantes et enseignants à temps partiel 6.3.3 Assurer aux enseignantes et enseignants bénéficiant d'une réduction de tâche au retour d'une période d'invalidité la possibilité de se qualifier à une nouvelle période d'invalidité lorsque celle-ci est liée à la précédente 6.3.4 Revoir les dispositions relatives à l'application du temps moyen de manière à les rendre plus équitables 6.3.5 Prévoir la possibilité d'un arrangement local permettant l'utilisation des journées de maladie à des fins personnelles 6.3.6 À l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, intégrer les listes de rappel dans les matières locales plutôt que dans les arrangements locaux 6.3.7 Analyser certains aspects incohérents relatifs aux clauses 13-10.08, 13-11.02 et 13-11.03 et à l'annexe 39 (opération de machinerie lourde,

	mécanique de véhicules lourds, montage de lignes et transport par camion) (moyens proposés à venir)
6.3.8	Confier au Comité national de concertation le mandat de réécrire, au besoin, certaines clauses afin que celles-ci reflètent de nouvelles réalités ou pour corriger des incohérences

LEXIQUE

Classes d'adaptation ou classes spéciales ou spécialisées : classes à effectifs réduits accueillant uniquement des élèves handicapés ou ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA).

Ratios: dispositions déterminant le nombre moyen d'élèves par classe devant être respecté pour l'ensemble des classes d'une commission scolaire de même que le nombre maximal d'élèves permis par classe, et ce, pour chaque degré ou type de classe (par exemple, 1^{re} année du primaire, 3^e année du secondaire, classes d'accueil et de francisation, etc.).

Plan d'intervention (PI) : outil servant à planifier les interventions et les services qui seront nécessaires à un élève HDAA en fonction de l'analyse de ses capacités et de la détermination de ses besoins.

Élèves à risque : élèves qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage ou leur comportement et qui peuvent ainsi être à risque, notamment au regard de l'échec scolaire ou de leur socialisation, si une intervention rapide n'est pas effectuée.

Tâche éducative (temps de présence-élèves): présentation des cours et leçons (ou activités de formation et d'éveil à l'éducation préscolaire), récupération, encadrement, activités étudiantes, surveillances (récréation, cafétéria, bibliothèque).

Tâche complémentaire : autres tâches assignées par la direction (surveillance de l'accueil et des déplacements, comités, réunions, etc.).

Travail de nature personnelle (TNP): préparation des cours, correction, lectures, recherches personnelles, etc.

Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale,

Tableau

2018

C.3.1a

Salaire statutaire annuel des enseignants Tableau C-3-1a Note 1 des établissements publics, selon le niveau d'enseignement et les années d'expérience, dollars canadiens, Canada, provinces et territoires, 2015-2016 CITE 1 (Primaire) CITE 2 (Premier cycle du secondaire) CITE 3 (Deuxième cycle du secondaire) Salaire à Rapport Salaire en Salaire Salaire en Salaire Salaire Salaire Salaire à Rapport Nombre Salaire en Salaire Salaire Salaire à Rapport après début de après après l'échelon entre le début de après l'échelon entre d'années début de après l'échelon entre après le carrière / 10 ans 15 ans à 10 ans 15 ans maximum / salaire carrière / 10 ans 15 ans maximum / salaire à le carrière maximum / salaire entre formation d'exercice d'exercice l'échelon l'échelon en formation formation l'échelon formation formation d'exercice d'exercice formation salaire d'exercice d'exercice typique / formation / formation typique maximum typique / formation / formation typique maximum début de typique / formation / formation typique maximum carrière et typique typique et le typique typique typique typique le le salaire à salaire en salaire en salaire en début de début de l'échelon début de carrière carrière maximum carrière (premier cycle du secondaire) dollars canadiens ratio dollars canadiens années dollars canadiens ratio ratio Canada I ableau 52 616 84 085 87 737 87 737 1,67 52 616 84 085 87 737 87 737 1,67 11 52 616 84 085 87 737 87 737 1,67 9 Terre-Neuve-53 755 92 234 92 234 92 234 1,72 53 755 92 234 92 234 92 234 1.72 53 755 92 234 92 234 92 234 1,72 et-Labrador Île-du-Prince-50 406 81 584 81 584 81 584 1,62 50 406 81 584 81 584 81 584 1,62 10 50 406 81 584 81 584 81 584 1,62 Édouard 51 711 10 Nouvelle-73 804 73 804 73 804 1.43 51 711 73 804 73 804 73 804 1.43 51 711 73 804 73 804 73 804 1.43 Écosse 50 775 75 542 78 296 78 296 1,54 50 775 75 542 78 296 78 296 1,54 11 50 775 75 542 78 296 78 296 1,54 Nouveau-Brunswick Québec 42 895 62 394 76 830 76 830 1.79 42 895 62 394 76 830 76 830 1.79 15 42 895 62 394 76 830 76 830 1,79 Ontario 51 263 94 612 94 612 94 612 1,85 51 263 94 612 94 612 94 612 1,85 10 51 263 94 612 94 612 94 612 1,85 Manitoba 55 974 86 434 86 434 86 434 1.54 55 974 86 434 86 434 86 434 1,54 10 55 974 86 434 86 434 86 434 1,54 Saskatchewan 54 440 84 295 84 295 84 295 1.55 54 440 84 295 84 295 84 295 1,55 10 54 440 84 295 84 295 84 295 1,55 Alberta 59 488 94 103 94 103 94 103 1.58 59 488 94 103 1,58 10 59 488 94 103 94 103 94 103 1,58 94 103 94 103 Colombie-48 975 77 433 84 832 84 832 1,73 48 975 77 433 84 832 84 832 1,73 11 48 975 77 433 84 832 84 832 1,73 Britannique

Yukon	Note: indisponible pour une période de référence précise	Note: indisponible pour une période de référence précise	pour une	pour une	Note: indisponible pour une période de référence précise	pour une	pour une	pour une	pour une	1 .				Note: indisponible pour une période de référence précise	Note: indisponible pour une période de référence précise	Note: indisponible pour une période de référence précise
Territoires du Nord-Ouest	78 600	111 883	111 883	111 883	1,42	78 600	111 883	111 883	111 883	1,42	11	78 600	111 883	111 883	111 883	1,42
Nunavut	Note: indisponible pour une période de référence précise		pour une	pour une	pour une	pour une	pour une	pour une	pour une	·	Note: indisponible pour une période de référence précise	Note: indisponible pour une période de référence précise	pour une	Note: indisponible pour une période de référence précise	pour une	Note: indisponible pour une période de référence précise

^{..} indisponible pour une période de référence précise

Les salaires statutaires annuels sont présentés en dollars canadiens courants sans ajustement pour les différences dans le coût de la vie entre les provinces. Le salaire statutaire annuel est fonction de l'échelle salariale pour 2015-2016 prévue dans les conventions collectives.

Retour à la référence de note 1 referrer

Note 2

Moyennes pondérées selon le nombre d'éducateurs à temps plein : de moins de 30 ans (« le salaire en début de carrière/formation typique »); âgés de 35 à 44 ans (« Salaire après 10 ans d'exercice/formation typique »); ou âgés de 45 ans et plus (« Salaire après 15 ans d'exercice/formation typique » et « Salaire à l'échelon maximum/formation typique »). Les données reflètent les institutions publiques dans les juridictions qui ont soumis des données, telles que rapportées dans l'Enquête sur l'enseignement primaire et secondaire (EEPS) de 2015-2016. Le Yukon et le Nunavut n'ont pas fourni des données, donc, ils sont exclus de la moyenne nationale. Les Territoires du Nord-Ouest ne sont pas pris en compte dans la moyenne nationale parce qu'ils n'ont pas fourni des répartitions selon l'âge pour les éducateurs à temps plein. La moyenne du « Nombre d'années entre le salaire en début de carrière et le salaire à l'échelon maximum » inclut les Territoires du Nord-Ouest.

Retour à la référence de note 2

Source: Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Indicateurs des systèmes de l'éducation (INES), l'Enquête de 2017 sur les traitements des enseignants et du temps de travail.

Tableau

C-3-1a Salaire statutaire annuel des enseignants des établissements publics, selon le niveau d'enseignement et les années d'expérience, dollars canadiens, Canada, provinces et territoires, 2015-2016 Sommaire tableau

Le tableau montre les résultats de Salaire statutaire annuel des enseignants des établissements publics, selon le niveau d'enseignement et les années d'expérience, dollars canadiens, Canada, provinces et territoires, 2015-2016. Classification Internationale Type de l'Éducation 1 (Primaire), Classification Internationale Type de l'Éducation 2 (Premier cycle du secondaire), Classification Internationale Type de l'Éducation 3 (Deuxième cycle du secondaire), Salaire en début de carrière / formation typique, Salaire après 10 ans d'exercice / formation typique, Salaire après 15 ans d'exercice / formation typique, Salaire à l'échelon maximum / formation typique, Rapport entre le salaire à l'échelon maximum et le salaire en début de carrière et Nombre d'années entre le salaire en début de carrière et le salaire à l'échelon maximum (premier cycle du secondaire), calculées selon dollars canadiens, ratio et années unités de mesure (figurant comme en-tête de colonne).

https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-604-x/2018001/t/tblc.3.1a-fra.htm



RÉSOLUTION DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

QU'elle invite la population à souligner l'excellence du travail des enseignantes et des enseignants du Québec;

QU'elle rappelle que chaque jour, des milliers d'enseignants offrent un enseignement de qualité aux enfants dans nos écoles;

QU'elle souligne l'importance de valoriser la profession, tant pour attirer des futurs enseignants que pour retenir ceux qui sont déjà en poste;

QU'elle demande au gouvernement de rendre la profession d'enseignant attirante et faire la promotion d'une éducation de qualité;

QU'elle demande au gouvernement de s'engager à améliorer les conditions de travail des enseignants dans le cadre de la négociation qui s'amorce afin qu'elles soient à la hauteur de leur rôle dans la société;

QU'enfin, elle rappelle au gouvernement caquiste son engagement d'offrir un meilleur salaire de départ aux enseignants en abolissant les six premiers échelons de l'échelle salariale.

COPIE CONFORME DE LA MOTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE LE 2 OCTOBRE 2019.

Québec, ce dixième jour d'octobre 2019

FRANÇOIS ARSENAULT

Secrétaire général par intérim de l'Assemblée nationale

