



L'Association  
des professeurs  
de Lignery (CSQ)

## **SESSION D'ÉDUCATION SYNDICALE À L'INTENTION DES JEUNES**

**La négociation, principal moyen  
pour améliorer  
les conditions de travail**

**L'histoire, témoin fidèle de nos luttes.**

Février 2017

# TABLE DES MATIÈRES

	Page
Organigramme	3
Avant les années 1960... le début du syndicalisme	3
Le début des années 1960... les premiers jalons de la négociation	4
Les années 1970... des gains substantiels	5
Les années 1980... la défense de nos acquis	7
Les années 1990... l'accent sur la précarité, le maintien de l'emploi et l'équité salariale	8
Les années 2000... la poursuite des travaux en équité salariale, l'amélioration des conditions d'apprentissage et des conditions d'emploi.	10
Assurances	19
Retraite et placements	20
Liste et procédure	23
Droits parentaux	27
Maladie – Assurance emploi	28
Échelles salariales	29
Conclusion	36

## ORGANIGRAMME

### Avant les années 1960... le début du syndicalisme

*« Nous valons infiniment plus que le sort qui nous est fait. »*

Cette citation de Mme Laure Gaudreault, fondatrice du premier syndicat d'institutrices rurales en 1936 à la Malbaie, témoigne de la dure réalité des enseignantes et des enseignants isolés à travers le Québec.



Certains règlements des années 1920 nous font maintenant sourire :

- vous ne devez pas vous marier pendant la durée de votre contrat;
- vous devez être disponible, chez vous, entre 8 h du soir et 6 h du matin;
- vous devez entretenir l'école, balayer le plancher au moins une fois par jour... nettoyer les tableaux et allumer le feu dès 7 h du matin.

L'enseignement, jusqu'au début des années 1960, était considéré comme une « vocation ». Le clergé contrôlait les établissements d'enseignement et a empêché les enseignantes et les enseignants de s'organiser pendant longtemps. Très majoritairement constitué de femmes, l'enseignement prônait des valeurs traditionnelles comme le dévouement et le militantisme était alors vu comme de l'endoctrinement.

Toute la période dite de la grande noirceur (1940-1960), particulièrement sous le gouvernement Duplessis, sera une époque difficile pour le syndicalisme, mais une époque également effervescente. La guerre amènera des industries et la syndicalisation des ouvrières et des ouvriers. Les enseignantes et enseignants profiteront de cette conjoncture favorable pour s'organiser et se structurer.



En se regroupant dans diverses fédérations (institutrices rurales, instituteurs ruraux, institutrices et instituteurs des cités et des villes) et, par la suite, en formant la Corporation des instituteurs et institutrices catholiques (ancêtre de la CEQ) en 1946, les enseignantes et les enseignants accomplirent les premiers gestes pour améliorer leurs conditions de vie et de travail.

## Le début des années 1960... les premiers jalons de la négociation

### 1963

- Loi proclamant l'adhésion automatique des enseignantes et des enseignants au syndicat et la déduction à la source de la cotisation syndicale (formule Rand).

### 1964 (Rapport Parent)

- Création du ministère de l'Éducation et, par la suite, des polyvalentes et des cégeps.
- Mise en place du Code du travail (droit de grève reconnu).

### 1967

- Transformation de la Corporation des instituteurs et institutrices catholiques de la province de Québec (CIC), fondée en 1946, en Corporation des enseignants du Québec (CEQ), ancêtre de la CSQ. 
- Jusqu'en 1967, négociation locale de l'ensemble des conditions de travail par chaque syndicat avec son conseil des commissaires : plus de 1200 ententes locales différentes (salaires, nombre d'élèves...)
- La CEQ devient en 1967 l'agent négociateur des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de commissions scolaires.

### Bill 25 (février 1967)

- Mise en place d'un cadre juridique unique de négociation nationale.

### Ronde 1968 – 1969

**Première négociation nationale : très difficile**  
**Durée : 28 mois**  
**Grèves locales, démissions en bloc**

#### Entente (4 novembre 1969)

- Acquisition des ratios.
- Dispositions spéciales pour les régions éloignées.

## Les années 1970... des gains substantiels

Ces années marquent le pas dans la constitution de nos premières conventions collectives et dans l'établissement de conditions de travail plus décentes.

Favorisée par une conjoncture axée sur le développement économique et social et par une forte mobilisation des membres, cette décennie demeurera une période « charnière » dans les annales des relations du travail. Les enseignantes et les enseignants prennent conscience que leur employeur est l'État et que la négociation est un geste éminemment politique.

Les syndicats font des gains importants pour rattraper le secteur privé. Jusqu'alors, il était considéré comme normal que les fonctionnaires, les infirmières, les enseignantes et les enseignants gagnent moins cher. On soupçonnait les fonctionnaires d'avoir obtenu leur emploi grâce au patronage du parti au pouvoir. Quant aux secteurs de la santé et de l'éducation, sous la responsabilité du clergé, ils étaient appelés à être des modèles vertueux et dévoués.

Les grands syndicats du secteur public réussissent à s'organiser, le premier Front commun est créé en 1972 et des mouvements sociaux se forment (groupes féministes, populaires, étudiants). C'est l'époque où les questions sociales priment. L'État intervient dans tous les domaines, on l'appellera l'État-providence.



Le secteur public devient alors la locomotive pour l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des salariées et salariés du Québec.

**Ronde 1971-1972**

**Durée : 21 mois**

**11 jours de grève**

**1<sup>er</sup> Front commun (CSN-CEQ-FTQ)**

### Décret (15 décembre 1972)

- Négociation d'une politique salariale (indexation et forfaitaire).
- Ratios arbitrables.



**Ronde 1975 – 1976**

**Durée : 17 mois**  
**Maximum 9 jours de grève en rotation**  
**(harcèlement et lock-out)**  
**2<sup>e</sup> Front commun**

**Entente (20 octobre 1976)**

- Un mois de vacances pour toutes et tous.
- Meilleur encadrement de la tâche : apparition du temps moyen, de la charge individuelle et du B-C-D (surveillance, encadrement, récupération).
- Sécurité d'emploi avec mobilité nationale, permanence, disponibilité et mesures de résorption.

**Note :** *Ce contenu d'entente avait fait l'objet d'une recommandation de rejet par la CECS (l'ancêtre de la FECS et de la FSE), mais les membres l'avaient accepté.*

**Ronde 1979-1980**

**Durée : 15 mois**  
**11 jours de grève**  
**3<sup>e</sup> Front commun**

**Entente (26 mai 1980)**

- Révision de l'ensemble de la convention.
- Meilleure articulation de la sécurité d'emploi : 50 km.
- Perte des ratios maître-élèves.
- Tâche maximale mieux définie :
  - diminution du temps moyen pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants du primaire : 20 heures;
  - diminution de la charge individuelle :
    - ★ primaire : 21 heures/sem.;
    - ★ secondaire : 20 périodes de 50 minutes (1000 minutes).
- Disparités régionales.

## Les années 1980... la défense de nos acquis

L'État-providence est remis en question. La crise économique du début de la décennie (fermetures d'usines, taux d'intérêt à 18 % et plus) et la crise budgétaire de l'État influenceront directement le processus de négociation durant ces années difficiles. On ne parle que de rationalisation, coupures, déréglementation et flexibilité. Les organisations syndicales sont sur la défensive, acceptant des aménagements, des reculs parfois, pour tenter de « sauver les meubles ».



Au Québec, on ne pouvait briser la combativité du mouvement syndical qu'en s'attaquant à celles et à ceux qui ont été le fer de lance des luttes des années 1970 : les salariées et les salariés du secteur public. Après l'échec référendaire de 1980, le Parti québécois modifie ses orientations sociales et économiques : il y a trop d'interventions de l'État, il faut couper dans les dépenses publiques et être plus concurrentiel.

En 1982 et 1983, le gouvernement adoptera une série de législations s'attaquant à la rémunération, aux régimes de retraite, aux avantages sociaux, à la tâche et à la sécurité d'emploi. Après une résistance mémorable, un sentiment de défaite et de morosité s'installera et, par la suite, une lente récupération de notre mobilisation s'amorcera.

### Ronde 1982-1983

**Durée : 10 mois**

**Entre 15 ou 17 jours de grève**

- Décrets et lois spéciales :
  - loi 68 (désindexation des régimes de retraite);
  - loi 70 (coupure de 20 % et gel de l'échelon);
  - loi 105 (décret : augmentation de la tâche sur 3 ans);
  - loi 111 (retour au travail : 17 février 1983).
- Cependant, notre action a donné lieu :
  - Rapport Désilets : après une première année d'augmentation de tâche, gel de la tâche pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années du décret et frein aux excédents de personnel;
  - plus de 40 réouvertures;
  - enquête du CSE en 1984 sur la tâche : les enseignantes et les enseignants travaillent en moyenne 40 heures par semaine.
- Obtention du congé sabbatique à traitement différé (1984).
- Obtention de la préretraite et de la prime de séparation (1984) : deux mesures pour réduire le nombre de personnes en disponibilité.

**Ronde 1985-1987**

**Durée : 23 mois  
Aucune journée de grève**

**Entente (15 avril 1987)**

- Certains reculs sur la loi 37 : négociation des salaires pour toute la durée de la convention collective, alors que la loi 37 ne prévoyait la négociation des salaires que pour la première année.
- Traitement des « dispos » : 100 %, 95 %, 90 %.

**Ronde 1988-1989**

**Durée : 8 mois  
5 jours de grève**

**Entente (27 avril 1990)**

- Augmentation des montants alloués au perfectionnement :
  - 1989-1990 : 141 \$
  - 1990-1991 : 155 \$ (formation professionnelle : 200 \$)
  - 1991-1992 : 160 \$

## **Les années 1990... l'accent sur la précarité, le maintien de l'emploi et l'équité salariale**

La fin de la décennie précédente coïncide avec l'expansion de la précarité d'emploi. Pour contrer l'acquisition de la permanence, on parcellise des postes, d'où une augmentation du nombre d'enseignantes et d'enseignants à statut précaire.

La convention collective signée au printemps 1990 sera prolongée successivement en 1992, en 1994 et en 1995. Pendant cette période, malgré une faible progression salariale, des pas importants seront faits pour contrer la précarité (bassin d'éligibilité, liste de priorité d'emploi pour les contrats à temps partiel). En 1996, on met sur pied une table de négociation spécifique sur la précarité prévoyant la médiation arbitrale comme moyen de dénouer le conflit. Cela aboutira à la sentence Breault en mars 1997, laquelle obligera l'utilisation de la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrat à temps plein et établira un plancher d'emploi pour le nombre de contrats à temps plein qui ne serait désormais plus lié à la personne (éducation des adultes).

À la même époque, soit à l'automne 1996, le gouvernement propose d'utiliser les surplus actuariels de la caisse de retraite pour réduire son déficit. Il veut récupérer 800 millions de dollars récurrents. Notre mobilisation fait reculer le gouvernement.

Ce dernier revient à la charge avec une proposition visant les départs hâtifs à la retraite touchant près de 15 000 personnes. Le gouvernement recherche par ce programme offert à l'ensemble du secteur public des économies d'échelle importantes. À titre d'exemple, les départs dans le secteur de la Santé et de la Fonction publique n'étaient pas nécessairement remplacés. Or, pour les enseignantes et les enseignants de commissions scolaires, le gouvernement constate rapidement que son objectif ne serait pas atteint compte tenu des protections conventionnées au chapitre 8-0.00, au regard des moyennes et maximums d'élèves par groupe ainsi que du temps moyen.

Le gouvernement revint à la charge en déposant une loi spéciale à l'Assemblée nationale prévoyant, soit une réduction des coûts de main-d'œuvre de 6 % (diminution des salaires), soit une augmentation de deux élèves par groupe lui permettant de réduire d'environ 3000 le nombre de postes (augmentation de la tâche).

Après des consultations dans les milieux, des débats houleux, nous choisissons démocratiquement de protéger l'emploi, les paramètres de la tâche et, de façon corollaire, le service à l'élève de même que la structure salariale. En contrepartie, nous consentons des compressions de l'ordre de 156 millions de dollars à même les avantages de notre convention collective. Cet épisode qualifié « d'opération de mesures d'économies » a contraint l'ensemble des syndicats à des choix déchirants... mais nous avons protégé la tâche et, par le fait même, les personnes, en l'occurrence les plus jeunes !

Enfin, les travaux entrepris sur l'évaluation des emplois en équité salariale contribueront à une plus grande reconnaissance de la profession et amèneront un rattrapage salarial important au tournant du siècle.

### **Prolongation de 2 ans (1<sup>er</sup> juillet 1992 au 30 juin 1994)**

- Comité paritaire pour étudier la problématique de l'aménagement de la tâche en fin de carrière.

### **Entente (20 septembre 1995) – Renouvellement de l'entente jusqu'au 30 juin 1998.**

- Réactualisation des accords-cadres (organisation du travail, structure hiérarchique et début des pourparlers sur la précarité).
- 100 millions de dollars d'économies à rechercher pour 1996-1997 et 1997-1998 et 50 millions de dollars au minimum pour 1998-1999.
- Programme de départs volontaires à la retraite en décembre 1996 (PDV).

## Entente sur les mesures d'économies (21 mars 1997)

Ces mesures ont été consenties pour éviter une augmentation du nombre d'élèves par groupe et une perte d'environ 3000 postes.

- Augmentation de la moyenne et du maximum au préscolaire de 18-20 à 20-22.

*Note : Cependant, le passage du préscolaire demi-temps à temps plein en septembre 1997 a créé près de 2500 postes.*

## Les années 2000... la poursuite des travaux en équité salariale, l'amélioration des conditions d'apprentissage et des conditions d'emploi.

La poursuite des travaux en équité se concrétisa par un premier redressement salarial (avril 2000) et, par la suite, avec l'entente sur la reconnaissance du temps de travail (le 32 heures) assorti d'une nouvelle structure salariale permettant une progression jusqu'à un même maximum pour tous (échelle unique).

De plus, un enjeu important se dessinait à l'aube des dernières rondes de négociations : la nécessité de garantir des services aux EHDA. Quant à la partie patronale, son discours tournait invariablement autour de la souplesse et de la marge de manœuvre nécessaires aux commissions scolaires.

Enfin, le gouvernement, réfugié derrière son « cadre financier », mettait fin aux négociations dans le secteur public en décembre 2005 par un projet de loi imposant l'ensemble des conditions de travail aux groupes qui ne réussissaient pas à s'entendre dans les heures suivantes. La FSE décrocha une entente « à l'arraché », garantissant certains acquis, réalisant de nouveaux gains et limitant l'appétit patronal.

En 2010, nous avons choisi une négociation ciblée. Une négociation au sortir de la crise de 2008, avec un gouvernement plutôt ouvert. Cette négociation s'est réalisée rapidement tout en obtenant des gains substantiels dont la pondération a priori et une première baisse de ratio au 1<sup>er</sup> cycle du secondaire. Aussi, nous obtenons de poursuivre la négociation après la signature de l'entente par des groupes de travail en annexe de la Convention collective. Cette nouveauté a permis notamment en juin 2011 d'obtenir des investissements récurrents de 16 M\$ à la composition de classe et 3 M\$ pour la libération des enseignantes et enseignants pour les plans d'intervention. Tout cela, sans aucune journée de grève et en 8 mois seulement.

En 2015, ce fut brutal. Nous faisons face à un gouvernement intransigeant, rigide, qui veut faire des récupérations tout azimut. Tous les pans de notre convention collective y passent (semaine régulière de travail, salaire, retraite, droits sociaux, autonomie...)

nous avons eu une ronde difficile et longue de 14 mois. Toutefois, l'offre du gouvernement a fouetté les troupes ce qui nous a donné une mobilisation exemplaire. Aussi, nous avons eu pour la première fois, l'appui de l'opinion publique et des médias tout au long de la négo. Nous croyons que ces éléments nous ont permis de conserver notre crédibilité et faire de minces gains mais surtout à éviter les pertes. Le cadre financier rigide, sous des politiques d'austérité, a été l'enjeu ultime à contrer. Nous avons maintenu le cap en portant « L'école à bout de bras » durant toute cette négociation avec l'appui indéfectible des membres.

### Ronde 1998-2000

**Durée : 21 mois  
1 journée de grève**

#### Entente (19 décembre 1999) – Signature (18 avril 2000)

- Diminution de la règle de formation de groupes au préscolaire : retour à 18-20.
- Diminution des règles de formation de groupes : 1<sup>er</sup> cycle du primaire.

**Note :** *Les diminutions des règles de formation de groupes au préscolaire et au 1<sup>er</sup> cycle du primaire ont créé près de 2000 postes.*

- Introduction de l'Annexe XII : possibilité de modifications de certaines dispositions de la convention, devant être convenues entre la commission et le syndicat, et ce, pour répondre à des besoins particuliers de l'école.
- 4 millions de dollars pour des mesures de résorption liées au changement au curriculum.
- En juin 2000 naissait la CSQ, succédant ainsi à la CEQ afin de mieux rendre compte de son évolution, de sa diversité et de son développement.



### Prolongation de 1 an (1<sup>er</sup> juillet 2002 au 30 juin 2003)

- Forfaitaire.

### Ronde 2003-2005

**Durée : 24 mois  
3,5 jours de grève**

Entente sectorielle (15 décembre 2005)  
Décret salarial (16 décembre 2005)

#### Entente sectorielle

- Concernant les services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :
  - ajout réel de ressources sur 3 ans, se traduisant par trois enveloppes dédiées, avec obligation d'embauche, et établissement de ratios nationaux :

- ★ 600 enseignantes ou enseignants en orthopédagogie au primaire,
- ★ l'équivalent de 600 enseignantes ou enseignants au secondaire avec un maximum de 50 % de tâche à titre d'enseignante ou d'enseignant ressource (suivi scolaire et encadrement),
- ★ autres ressources professionnelles ou techniques en services directs aux élèves en difficulté;
- mise sur pied de deux comités au niveau local;
- approche *a priori* de services (accès rapide, à l'aide d'un formulaire);
- reconnaissance des difficultés des élèves (équivalente à l'identification) sur la base de l'Annexe XIX et possibilité de pondération;
- recours au grief pour faire valoir nos droits.
- Concernant le secteur de l'éducation des adultes :
  - augmentation de 12 à 24 des heures consacrées aux journées pédagogiques;
  - perfectionnement : augmentation de 50 % du montant (160 \$ à 240 \$) géré par le Comité de perfectionnement (chapitre 7);
  - instauration d'une nouvelle disposition visant les services directs pour les 16-18 ans éprouvant des difficultés d'adaptation;
  - mise sur pied d'un comité national pour analyser les problèmes relatifs à l'organisation de l'enseignement;
  - protection et cumul de l'ancienneté malgré le passage d'une tâche à temps partiel à une tâche à taux horaire;
  - mise sur pied d'un comité national pour analyser la problématique existant dans les établissements pénitentiaires (fédéraux).
- Concernant le secteur de la formation professionnelle :
  - protection du nombre de postes réguliers existant au 30 juin 1998 (1871 postes) avec mécanisme d'attrition en cas de décroissance importante de la clientèle. Compte tenu de la clause 13-7.06 qui oblige l'engagement par la commission scolaire, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> novembre, d'une personne à temps plein si cela résulte d'un départ définitif, les postes obtenus entre le 30 juin 1998 et le 30 juin 2003 (786 postes) bénéficient aussi d'une protection (donc 2657 postes);

- protection et cumul de l'ancienneté malgré le passage d'une tâche à temps partiel à une tâche à taux horaire;
  - perfectionnement : augmentation de 50 % du montant (200 \$ à 300 \$) géré par le Comité de perfectionnement (chapitre 7).
- Concernant le secteur des jeunes :
    - maintien jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective des règles de formation des groupes du préscolaire et du 1<sup>er</sup> cycle du primaire;
    - perfectionnement : augmentation de 50 % du montant (160 \$ à 240 \$) gérés par le Comité de perfectionnement (chapitre 7).
    - précarité : amélioration des conditions d'emploi à trois niveaux :
      1. date de fin de contrat : 30 juin pour tous les contrats de 100 jours ou plus pour terminer l'année scolaire;
    - reconnaissance du principe d'une entrée progressive obligatoire (sur un minimum de deux jours), tout en permettant aux milieux de conserver les journées obtenues en sus :
    - groupe à plus d'une année d'études (niveau primaire) :
      1. consultation obligatoire du syndicat avant de former des groupes à plus d'une année d'études (nouvelle condition par rapport au *statu quo*),
      2. resserrement des critères et modifications des *quanta* pour la mise en place de groupes à trois années d'études dans les écoles de 65 élèves ou plus,
      3. ajout d'une clause protocole pour les écoles de 100 élèves ou plus pour éviter le chevauchement de cycles,
      4. mise en place d'un comité pour étudier la problématique,
      5. budget spécifique sur trois ans pour soutenir les enseignantes et enseignants (1 million de dollars, 1,25 million de dollars et 1,5 million de dollars) pour, entre autres, du temps de libération et l'achat de matériel;
    - activités étudiantes : nous avons réussi à contrer la volonté patronale de rendre obligatoire l'organisation de ces activités et d'y assigner les enseignantes et enseignants. En ce sens :
      1. reconnaissance de l'importance des activités étudiantes,

2. reconnaissance du fait qu'elles font partie intégrante de la fonction générale (et non de la tâche),
  3. en cas de dépassement des paramètres de la tâche, nécessité d'entente (pas une simple consultation) entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction d'école, et compensation du temps,
  4. reconnaissance explicite que la tenue des activités étudiantes et la participation aux comités et aux réunions en lien avec celles-ci sont incluses dans la tâche éducative;
- récupération :
    1. maintien de la définition actuelle,
    2. récupération au primaire possible auprès d'autres élèves, si entente entre la direction et l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- Concernant l'ensemble des enseignantes et des enseignants :
    - recyclage obligatoire pour contrer la volonté patronale de faire éclater la notion du 50 km :
      - ★ frais inhérents assumés par la commission,
      - ★ traitement de l'enseignante ou de l'enseignant,
      - ★ en tenant compte des intérêts de l'enseignante ou de l'enseignant;
    - adaptation au niveau de l'école (Annexe XII) : encadrement précis, contrant ainsi l'objectif patronal initial de rendre possible tout aménagement, au niveau de l'école, sans contrainte aucune;
    - mise sur pied d'un comité de concertation (modèle CRT) pour étudier toute question à portée nationale : ce comité permettra de trouver des solutions aux différentes problématiques qui surviendront en cours d'application plutôt qu'uniquement lors du renouvellement de la convention collective. Il s'agit d'une demande obtenue après de nombreuses négociations;
    - règlement de griefs : une demande patronale présente à toutes les tables de négociation pour laquelle nous avons obtenu une contrepartie intéressante :
      - ★ frais et honoraires de l'arbitre assumés par la partie qui perd, sauf en cas de congédiement,
      - ★ mise en place d'un processus accéléré qui permettra, à partir d'une liste de sujets convenus, de faire droit plus rapidement aux griefs,

- ★ mise en place d'un comité national visant à apporter des changements au système d'arbitrage.

## Ronde 2010

**Durée : 8 mois**

**Aucune journée de grève**

### Entente (28 mai 2010) – Signature (15 juin 2011)

#### Entente sectorielle

- Minimum de 3 journées consacrées à l'entrée progressive avec un comité de travail mis sur pied après la signature des textes et une possibilité d'ouverture de la convention collective pour augmenter le nombre de journées d'entrée progressive;
- Possibilité pour l'enseignante ou l'enseignant du primaire de diminuer sa période de repas à 50 minutes afin d'effectuer d'autres tâches, après entente avec la direction;
- Comité paritaire national EHDAA – enseignants, soutien et professionnels – sur les services à accorder aux élèves à risque et aux élèves HDAA ainsi que sur l'organisation du travail du personnel de l'éducation qui travaille auprès de ces élèves;
- Groupe de travail national afin de trouver des solutions d'ici juin 2011 pour application dès 2011-2012 concernant les EHDAA notamment sur les balises et limites à l'intégration, la contrainte excessive et l'atteinte aux droits des autres élèves :

Les travaux du groupe de travail, ainsi que le rapport du conciliateur ont mené à une entente conclue le 30 juin 2011. Cette dernière nous donne :

- Les lignes directrices ministérielles sur les limites à l'intégration;
- Une enveloppe fermée pour la composition de la classe :
  - 2011-2012 (4 M\$)
  - 2012-2013 (8 M\$)
  - 2013-2014 (12 M\$)
  - 2014-2015 (16 M\$)
- La bonification de 3 M\$/année jusqu'en 2014-2015 des sommes allouées pour la libération des enseignantes et enseignants pour les plans d'intervention;
- La révision de la définition de l'élève ayant des difficultés d'apprentissage pour permettre une reconnaissance dès la fin de la

1<sup>re</sup> année du 1<sup>er</sup> cycle du primaire et pour mentionner que le trouble d'apprentissage est inclus dans cette définition.

- Ainsi qu'une nouvelle formule de déclenchement du processus de mise en place du plan d'intervention dès que l'élève correspond à la définition d'un élève en difficulté d'apprentissage et qui a eu accès à des mesures d'appui.
- 20 M\$ alloués en soutien à la composition de la classe pour tenir compte des élèves TC intégrés en classe régulière;
- Pondération a priori des élèves TED, TGC et ayant une psychopathologie, inscrit au chapitre 8-8.00 dans les règles de formation des groupes d'élèves;
- Maintien de la baisse du nombre d'élèves par groupe au préscolaire et 1<sup>er</sup> cycle du primaire;
- Baisse progressive du nombre d'élèves par groupe de la 3<sup>e</sup> à la 6<sup>e</sup> année du primaire ou le maximum sera de 26 élèves en milieu régulier et de 20 élèves en milieu défavorisé en 2012-2013;
- Baisse progressive du nombre d'élèves par classe au 1<sup>er</sup> cycle du secondaire avec un maximum de 28 élèves en 1<sup>re</sup> secondaire et 29 élèves en 2<sup>e</sup> secondaire en 2013-2014;
- Au secteur jeune, possibilité de dépasser les 27 heures en compensant le TNP sur d'autres semaines. Le temps annuel de la tâche complémentaire et du TNP doit être respecté. Aucune variation possible de la tâche éducative (20 heures au primaire, 23 heures au secondaire). Respect du 32 heures par semaine;
- Groupe de travail concernant les spécialistes au préscolaire et au primaire.

#### Formation professionnelle et Éducation des adultes

- Reconnaissance de l'élève HDAA au secteur de l'éducation des adultes avec mécanisme pour obtenir des services et du soutien;
- À la formation professionnelle, les dispositions pour les EHDAA deviennent les mêmes qu'à l'éducation des adultes;
- 1,3 M\$ récurant alloués à l'éducation des adultes pour de la compensation en lien avec l'organisation des groupes d'élèves de ce secteur, à compter de 2011-2012;
- À l'éducation des adultes, possibilité pour l'enseignante ou l'enseignant de dépasser le 27 heures sur une semaine et d'avoir une compensation équivalente sur d'autres semaines;

**Ronde 2015****Durée : 14 mois  
4 journées de grève****Entente (décembre 2015) – Signature (Juin 2016)**

- À compter de 2016-2017, tout le solde des journées de maladie remis à toutes les enseignantes ou tous les enseignants à temps plein à la 1<sup>re</sup> journée de l'année de travail est monnayable à la dernière journée de chaque année de à 1/200 du traitement.
- Modification du déclencheur du congé spécial à l'occasion du décès d'un proche. C'est maintenant la journée du décès plutôt que celle des funérailles qui donne droit au congé. Aussi, il y a possibilité de conserver une journée pour les funérailles ou la mise en terre.
- Modification de la clause sur la reconnaissance des années d'expérience pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.
- Reconnaissance du temps de travail durant les pauses et la récréation (inclus dans le TNP)

**Échelle salariale**

- 141<sup>e</sup> jour de l'année 14-15 : maintien
- 141<sup>e</sup> jour de l'année 15-16 : 1,5 %
- 141<sup>e</sup> jour de l'année 16-17 : 1,75 %
- 141<sup>e</sup> jour de l'année 17-18 : 2 %
- 142<sup>e</sup> jour de l'année 18-19 : nouvelle structure salariale (+ 2,5 %)

**Rémunération additionnelle**

- 141<sup>e</sup> jour de 14-15 jusqu'au 140<sup>e</sup> jour de l'année 15-16 : 547,89 \$ pour 200 jours de travail à 100 %<sup>1</sup>
- 141<sup>e</sup> jour de 18-19 jusqu'au 140<sup>e</sup> jour de l'année 19-20 : 292,21 \$ pour 200 jours de travail à 100 %<sup>1</sup>

<sup>1</sup> L'enseignante ou l'enseignant qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle au pourcentage de tâche effectué.

- Précision quant à la pondération a priori lors de la formation des groupes « Jusqu'à la 1<sup>re</sup> journée de classe »
- Convention collective imprimée en nombre restreint
- Ajout de 400 nouveaux contrats d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein répartis dans les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

- Ajout de la possibilité de faire du déjumelage avec les sommes allouées à l'enseignante ou l'enseignant qui œuvre dans un groupe à plus d'une année d'études.
- Baisse du nombre d'élèves par classe au préscolaire 4 ans (moyenne 14 maximum 17) et 5 ans (moyenne 17 maximum 19)
- Allocation de 11,67 M pour chaque année 2016-2017 à 2019-2020 en soutien à la composition de la classe.
- Reconduction de l'entente de juin 2011
  - 16 M/année Composition de la classe
  - 3 M/année Libération PI

## **RETRAITE**

À compter du 2 juillet 2019 :

- L'âge d'admissibilité à une pension sans réduction passe de 60 à 61 ans.
- Par contre, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté, soit le facteur 90 (âge minimum 60 ans + nombre d'années d'admissibilité).
- Conservation du critère 35 ans de services pour l'admissibilité.

À compter du 2 juillet 2019 :

- La réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée passe de 4 % par année à 6 % par année.

Nombre maximal d'année de service aux fins du calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018.

# ASSURANCES

**Ronde 1975-1976**

**Durée : 17 mois  
Maximum 9 jours de grève en rotation  
(harcèlement et lock-out)  
2<sup>e</sup> Front commun**

**Entente (20 octobre 1976)**

- Assurance salaire pour 2 ans

**Entente sur les mesures d'économies (21 mars 1997)**

Ces mesures ont été consenties pour éviter une augmentation du nombre d'élèves par groupe et une perte d'environ 3000 postes.

- Réduction de l'assurance salaire de 80 % à 70 % pour les 52 premières semaines.
- Disparition de la prime de séparation, de l'assurance vie, de l'assurance maladie (participation de l'employeur), des mesures de résorption et de la prime de chefs de groupe.

**Ronde 2003-2005**

**Durée : 24 mois  
3,5 jours de grève**

Entente sectorielle (15 décembre 2005)  
Décret salarial (16 décembre 2005)

**Entente sectorielle**

- Concernant l'ensemble des enseignantes et des enseignants :
  - assurance salaire : rehaussement de la prestation de 70 % à 75 % pour la première année d'invalidité.

## RETRAITE ET PLACEMENTS

**Ronde 1971-1972**

**Durée : 21 mois  
11 jours de grève  
1<sup>er</sup> Front commun (CSN-CEQ-FTQ)**

### **Décret (15 décembre 1972)**

- Obtention du droit de négocier les régimes de retraite.
- Création du RREGOP.

**Ronde 1985-1987**

**Durée : 23 mois  
Aucune journée de grève**

### **Entente (15 avril 1987)**

- Certaines améliorations pour le personnel à statut précaire :
  - participation au RREGOP;

**Ronde 1988-1989**

**Durée : 8 mois  
5 jours de grève**

### **Entente (27 avril 1990)**

- Obtention du critère 33 ans au RRE.

### **Entente (20 septembre 1995) – Renouvellement de l'entente jusqu'au 30 juin 1998.**

- Retraite :
  - 2 nouveaux critères d'admissibilité au RREGOP au 1<sup>er</sup> janvier 1996 :
    - ★ 55 ans d'âge - 35 ans de service
    - ★ 60 ans d'âge – 2 ans de service
- Programme de départs volontaire à la retraite en décembre 1996 (PDV).

<b>Ronde 1998-2000</b>	<b>Durée : 21 mois 1 journée de grève</b>
------------------------	---

**Entente (19 décembre 1999) – Signature (18 avril 2000)**

- Retraite : indexation partielle (IPC – 3% minimum 50 %) au premier janvier 2000.

<b>Ronde 2010</b>	<b>Durée : 8 mois Aucune journée de grève</b>
-------------------	---

**Entente (25 juin 2010) – Signature (15 juin 2011)**

**Entente intersectorielle**

- Retraite :
  - Possibilité de cotiser une 36<sup>e</sup>, 37<sup>e</sup> ou 38<sup>e</sup> année afin d'augmenter la rente de retraite jusqu'à 72, 74 ou 76 % du salaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.
  - Nouvelle méthode de calcul de la cotisation qui pourrait permettre de dégager des surplus et ainsi stabiliser le taux de cotisation et possiblement indexer les rentes de retraite.
  - Depuis le 10 juin 2010, le participant qui bénéficie d'un congé de paternité (maximum 5 semaines), n'a plus à racheter ce congé.
  - À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, seules les absences sans salaire, liées à un congé parental, peuvent être comblées par la banque de 90 jours.

<b>Ronde 2015</b>	<b>Durée : 14 mois 4 journées de grève</b>
-------------------	--

**Entente (décembre 2015) – Signature (Juin 2016)**

- Retraite :
  - À compter du 2 juillet 2019 :
    - L'âge d'admissibilité à une pension sans réduction passe de 60 à 61 ans.
    - Par contre, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté, soit le facteur 90 (âge minimum 60 ans + nombre d'années d'admissibilité).
    - Conservation du critère 35 ans de services pour l'admissibilité.
  - À compter du 2 juillet 2019 :

-

- La réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée passe de 4 % par année à 6 % par année.
- Nombre maximal d'année de service aux fins du calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018.

## LISTE ET PROCÉDURE

**Ronde 1985-1987**

**Durée : 23 mois  
Aucune journée de grève**

**Décret (15 avril 1987)**

- Certaines améliorations pour le personnel à statut précaire :
  - liste de rappel aux adultes.

**Ronde 1988-1989**

**Durée : 8 mois  
5 jours de grève**

**Entente (27 avril 1990)**

- Amélioration pour le personnel à statut précaire : création du bassin d'éligibilité pour l'obtention de contrats à temps partiel au secteur des jeunes, un premier pas pour contrer l'arbitraire patronal pour l'engagement.
- Obtention de contrats à temps partiel à la formation professionnelle et structuration du chapitre 13-0.00.
- Augmentation de la rémunération pour les suppléantes et suppléants (7,63 %).

**Prolongation de 2 ans (1<sup>er</sup> juillet 1992 au 30 juin 1994)**

- Liste de priorité d'emploi pour l'obtention de contrats à temps partiel au secteur des jeunes remplaçant le bassin d'éligibilité.
- Reconnaissance de la notion du contrat à temps partiel « ouvert », à l'éducation des adultes et en formation professionnelle.

### **Sentence Breault : 17 mars 1997**

- Obligation d'utiliser la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrat à temps plein dans les trois secteurs.
- À l'éducation des adultes :
  - maintien des 302 postes existants;
  - addition de 280 nouveaux postes;

Total : 582 postes
- À la formation professionnelle :
  - maintien des 1871 postes existants;

### **Ronde 1998-2000**

**Durée : 21 mois  
1 journée de grève**

#### **Entente (19 décembre 1999) – Signature (18 avril 2000)**

- Ajout de contrats à temps plein pour la durée de la convention, sans aucune garantie pour l'avenir :
  - en formation professionnelle :
    - ★ minimum prévu = 160 postes
    - ★ postes réellement obtenus entre 2000 et 2003 : 786 postes
  - à l'éducation des adultes :
    - ★ minimum prévu = 354 postes
    - ★ postes réellement obtenus entre 2000 et 2003 : 642 postes

**Ronde 2003-2005**

**Durée : 24 mois  
3,5 jours de grève**

Entente sectorielle (15 décembre 2005)  
Décret salarial (16 décembre 2005)

**Entente sectorielle**

- Concernant le secteur de l'éducation des adultes :
  - protection du nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003 (582 + 642 = 1224 postes) avec mécanisme d'attrition en cas de décroissance significative de la clientèle;
- Concernant le secteur des jeunes :
  - précarité : amélioration des conditions d'emploi à trois niveaux :
    1. date de fin de contrat : 30 juin pour tous les contrats de 100 jours ou plus pour terminer l'année;
    2. traitement à l'échelle pour la suppléante ou le suppléant, après 20 jours, lors du remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel;
    3. période de 24 mois au lieu de 12 mois avant de perdre son ancienneté.

**Ronde 2010**

**Durée : 8 mois  
Aucune journée de grève**

**Entente (28 mai 2010) – Signature (15 juin 2011)****Entente sectorielle**

- Amélioration du « déclencheur » de contrat :
  - À **l'éducation des adultes**, dès l'année 2012-2013, **240** heures préalablement déterminées pour l'obtention d'un contrat temps partiel;
  - À la **formation professionnelle**, dès l'année 2011-2012, **216** heures préalablement déterminées pour l'obtention d'un contrat temps partiel.
  - Au **secteur jeunes**, lorsque l'absence de la personne à remplacer est indéterminée, **c'est après 2 mois** (sans effet rétroactif) que le contrat débute.

- Possibilité de poursuivre le remplacement lors d'un retour progressif durant les 100 premiers jours.
- Obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de poursuivre le remplacement lors d'un retour progressif durant les 100 derniers jours, jusqu'au retour à temps complet, mais...
- Exclusion de l'enseignante ou de l'enseignant ressource du calcul du temps moyen d'enseignement.

**Ronde 2015**

**Durée : 14 mois  
4 journées de grève**

**Entente (décembre 2015) – Signature (Juin 2016)**

- Ajout de 400 nouveaux contrats d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein répartis dans les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

## DROITS PARENTAUX

**Ronde 1975-1976**

**Durée : 17 mois  
Maximum 9 jours de grève en rotation  
(harcèlement et lock-out)  
2<sup>e</sup> Front commun**

**Entente (20 octobre 1976)**

- Droits parentaux (1<sup>re</sup> étape du régime) : droit à un congé sans solde de 17 semaines pour maternité, mais prestations d'assurance chômage seulement.

**Ronde 1979-1980**

**Durée : 15 mois  
11 jours de grève  
3<sup>e</sup> Front commun**

**Entente (26 mai 1980)**

- Droits parentaux (2<sup>e</sup> étape du régime) : véritable congé de maternité de 10 semaines (93 % du salaire).

**Ronde 1985-1987**

**Durée : 23 mois  
Aucune journée de grève**

**Entente (15 avril 1987)**

- Droits parentaux : congés pour responsabilités parentales.

**Ronde 2010**

**Durée : 8 mois  
Aucune journée de grève**

**Entente (25 juin 2010) – Signature (15 juin 2011)**

**Entente intersectorielle**

- Congé de paternité
  - 5 jours à la naissance de l'enfant;
  - 5 semaines à **100%**.

## MALADIE – ASSURANCE EMPLOI

**Ronde 1985-1987**

**Durée : 23 mois**

**Aucune journée de grève**

### **Entente (15 avril 1987)**

- Possibilité de retour progressif à la suite d'une invalidité.

### **Entente sur les mesures d'économies (21 mars 1997)**

Ces mesures ont été consenties pour éviter une augmentation du nombre d'élèves par groupe et une perte d'environ 3000 postes.

- Report des congés de maladie monnayables pour 1997-1998 et 1998-1999 au moment du départ.
- Disparition de la prime de séparation, de l'assurance vie, de l'assurance maladie (participation de l'employeur), des mesures de résorption et de la prime de chefs de groupe.

**Ronde 2003-2005**

**Durée : 24 mois**

**3,5 jours de grève**

Entente sectorielle (15 décembre 2005)

Décret salarial (16 décembre 2005)

### **Entente sectorielle**

- Concernant l'ensemble des enseignantes et des enseignants :
  - qualification pour une nouvelle période d'invalidité : modification de la période de retour au travail nécessaire avant de commencer une nouvelle période d'invalidité de 22 à 35 jours, pour les absences de plus de trois mois;
  - retour progressif : amélioration des modalités d'obtention par la possibilité de convenir d'un retour progressif avant 12 semaines ou pour une durée de plus de 12 semaines;
  - affectation temporaire : possibilité pour la personne en invalidité de convenir d'une affectation temporaire d'une durée maximale de 12 semaines dans le cadre de la fonction générale de l'enseignante ou de l'enseignant.

# ÉCHELLES SALARIALES

## Bill 25 (février 1967)

- Mise en place d'un cadre juridique unique de négociation nationale.
- Parité salariale (milieux ruraux-urbains, hommes-femmes, mariés-célibataires).
- Création d'une échelle salariale, basée sur l'expérience et sur la scolarité (incitation au perfectionnement).

## Ronde 1971-1972

**Durée : 21 mois**  
**11 jours de grève**  
**1<sup>er</sup> Front commun (CSN-CEQ-FTQ)**

## Décret (15 décembre 1972)

- Salaire minimum : 100 \$/sem.
- Augmentation P<sup>2</sup> : 5,3 %  
 Augmentation P<sup>3</sup> : 5,3 %

## Ronde 1975-1976

**Durée : 17 mois**  
**Maximum 9 jours de grève en rotation**  
**(harcèlement et lock-out)**  
**2<sup>e</sup> Front commun**

## Décret (20 octobre 1976)

- Négociation politique salariale – indexation complète des salaires au coût de la vie (24 % : en moyenne pour 3 ans).

Exemple : 16-15 = en 1974-1975 : 13 203 \$  
 en 1975-1976 : 17 792 \$  
 en 1976-1977 : 20 919 \$

- Salaire minimum : 165 \$/sem

**Note** : Ce contenu d'entente avait fait l'objet d'une recommandation de rejet par la CECS (l'ancêtre de la FECS et de la FSE), mais les membres l'avaient accepté.

**Ronde 1979-1980**

**Durée : 15 mois  
11 jours de grève  
3<sup>e</sup> Front commun**

**Entente (26 mai 1980)**

- Maintien de l'indexation avec changement de formule.
- Salaire minimum : 265 \$/sem.
- Augmentation salariale sur 3 ans : + ou – 20 %.

**Ronde 1985-1987**

**Durée : 23 mois  
Aucune journée de grève**

**Entente (15 avril 1987)**

- Aumentation salariale :   pour 1986 : 3,5 %  
                                  pour 1987 : 4 %  
                                  pour 1988 : 4,56 %
- Certaines améliorations pour le personnel à statut précaire :
  - un seul taux horaire;

**Ronde 1988-1989**

**Durée : 8 mois  
5 jours de grève**

**Entente (27 avril 1990)**

- Augmentation de rémunération pour les suppléantes et suppléants (7,63 %).
- Augmentation salariale :   pour 1989 : 4 %  
                                  IPC pour 1990 : 5,13 %  
                                  pour 1991 : 5 % (janvier)

**Prolongation de 6 mois (1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 1992)**

- Augmentation salariale au 1<sup>er</sup> juillet 1991 : forfaitaire 1 %.

### **Prolongation de 2 ans (1<sup>er</sup> juillet 1992 au 30 juin 1994)**

- Augmentation salariale :
  - 1<sup>er</sup> juillet 1992 : 3 %;
  - suspension du 1 % de forfaitaire versé depuis juillet 1991;
  - 1<sup>er</sup> avril 1993 : 1 %;
  - 1<sup>er</sup> juillet 1993 au 30 juin 1994 : engagement du gouvernement à négocier le salaire.
- Comité conjoint d'évaluation des emplois en équité salariale.

### **Loi 102 (17 juin 1993) – Prolongation de la convention collective jusqu'au 30 juin 1995.**

- Gel salarial du 1<sup>er</sup> juillet 1993 au 30 juin 1995.
- Décret gouvernemental (29 septembre 1993) : 2 jours de congé sans solde avant le 31 mars 1994 (1 % de la masse salariale) et, par la suite, à chaque période de 12 mois.

### **Entente (20 septembre 1995) – Renouvellement de l'entente jusqu'au 30 juin 1998.**

- Salarial
  - retrait législatif de la loi 102 le 31 mars 1996 ;
  - 1<sup>er</sup> avril 1996 : forfaitaire de 0,5 %;
  - 1<sup>er</sup> janvier 1997 : 1 %;
  - 1<sup>er</sup> janvier 1998 : 1 %.

### **Entente sur les mesures d'économies (21 mars 1997)**

Ces mesures ont été consenties pour éviter une augmentation du nombre d'élèves par groupe et une perte d'environ 3000 postes.

- Gel de l'échelon pour l'année 1996-1997.
- Report des augmentations salariales prévues au 1<sup>er</sup> janvier 1997 et au 1<sup>er</sup> janvier 1998 à la 157<sup>e</sup> journée de 1997-1998 (avril 1998).

**Ronde 1998-2000****Durée : 21 mois  
1 journée de grève****Entente (19 décembre 1999) – Signature (18 avril 2000)**

- Équité salariale :
  - premier redressement salarial dans le cadre de l'équité (265 millions de dollars de rétroactivité et 149 millions de dollars récurrents);
  - poursuite des travaux : durée et évaluation de l'emploi.
- Dégel de l'échelon gelé en 1996-1997.
- Modification progressive de la semaine régulière de travail de 27 à 29, 30 et 32 heures (Annexe XLIX), confirmant la pleine reconnaissance de notre travail à 100 % (40 heures/semaine dont un minimum de 32 heures à l'école), et ce, tel qu'affirmé dans l'enquête conjointe CSQ-Conseil du trésor auprès de 1800 enseignantes et enseignants en 1996. Cette modification de 27 à 32 heures (5 heures) permet la reconnaissance officielle de 5 heures de travail personnel.
- Deuxième redressement salarial dans le cadre de l'équité (100 % - rangement 20) :
  - 2003-2004 : 85,3 M\$
  - 2004-2005 : 85,3 M\$
  - 2005-2006 : 85,4 M\$ (échelle unique)

Total : 256 M\$
- Le premier redressement salarial de 1999 (149 millions de dollars) et le deuxième redressement de 2002 (256 millions de dollars) totalisent 405 millions de dollars récurrents.

**Entente sur l'équité dernier droit !**

- Finalement, le dossier de l'équité salariale est finalisé en décembre 2006. Les enseignantes et enseignants touchés par le règlement, la grande majorité, verront leur salaire s'ajuster en novembre 2006 puis en novembre 2007 en plus de recevoir une rétroaction selon les cas à compter de novembre 2001.
- Tout le travail sur l'équité, plus de 10 années de luttes, a permis de redresser le salaire des enseignantes et enseignants à un niveau très acceptable.

### **Modifications à l'Annexe XLIX (22 mai 2003)**

- Ajustements salariaux à la suite du calcul des écarts en équité.

### **Prolongation de 1 an (1<sup>er</sup> juillet au 30 juin 2003)**

- Augmentation salariale : 2 %

### **Entente sur la reconnaissance du temps de travail (15 mai 2002)**

#### **Signature (8 novembre 2002)**

- Entente se situant dans la poursuite des travaux en équité salariale à la suite du premier redressement salarial de 1999 (149 millions de dollars).
- Enfin, l'échelle unique, instaurée en 2005-2006, a permis de corriger la discrimination systémique causée par une structure salariale basée sur six niveaux de rémunération liée à la scolarité et de permettre à toutes et à tous d'atteindre le maximum de l'échelle salariale, un avantage incontestable lors de la prise de retraite.

### **Ronde 2003-2005**

**Durée : 24 mois  
3,5 jours de grève**

#### **Entente sectorielle**

- Concernant le secteur de l'éducation des adultes :
  - rémunération à 1/1000 des heures pour les enseignantes et enseignants à temps partiel qui dépassent la tâche éducative (800 heures);
- Concernant le secteur de la formation professionnelle :
  - rémunération à 1/1000 des heures pour les enseignantes et enseignants à temps partiel qui dépassent la tâche éducative (720 heures);
- Concernant le secteur des jeunes :
  - augmentation de la compensation de 20 % (1,00 \$ à 1,20 \$) pour tous les cas de dépassement;

## Décret salarial

- 2005-2006 : 2 % à la 141<sup>e</sup> journée de l'année scolaire.
- 2006-2007 : 2 % à la 141<sup>e</sup> journée de l'année scolaire.
- 2007-2008 : 2 % à la 141<sup>e</sup> journée de l'année scolaire.
- 2008-2009 : 2 % à la 141<sup>e</sup> journée de l'année scolaire.

**Ronde 2010**

**Durée : 8 mois**

**Aucune journée de grève**

**Entente (25 juin 2010) – Signature (15 juin 2011)**

### Entente intersectorielle

#### ➤ Augmentations salariales

- 2010 : 0,50 % à la 141<sup>e</sup> journée;
- 2011 : 0,75 % à la 141<sup>e</sup> journée;
- 2012 : 1,00 % à la 141<sup>e</sup> journée  
et possibilité d'ajout pouvant atteindre 0,5 % si la croissance du PIB nominal de 2010 et 2011 dépasse 8,3 %;
- 2013 : 1,75 % à la 141<sup>e</sup> journée  
et possibilité d'ajout pouvant atteindre 2,0 % si la croissance du PIB nominal de 2010, 2011 et 2012 dépasse 13,7 %;
- 2014 : 2,00 % à la 141<sup>e</sup> journée  
et possibilité d'ajout pouvant atteindre 3,5 % si la croissance du PIB nominal de 2010, 2011, 2012 et 2013 dépasse 17,0 %.

**PS :** Le maximum d'ajout sur 3 ans est de 3,5 % selon les augmentations des années précédentes, les sommes seront ajustées en conséquence.

- 2015 : à la 141<sup>e</sup> journée, augmentation pouvant atteindre 1,0 % si l'inflation cumulée de 2010 à 2015 est plus grande que les ajustements salariaux que nous avons obtenus.

## ➤ Maintien de l'équité salariale

- En vertu de la Loi sur l'équité salariale, le gouvernement doit corriger les écarts entre la courbe des salaires masculins et féminins.

Au 31 décembre 2010, une correction, en moyenne de 1,14 %, a été apportée à l'échelle des enseignantes et enseignants de commissions scolaires.

**Ronde 2015**

**Durée : 14 mois  
4 journées de grève**

### **Entente (décembre 2015) – Signature (Juin 2016)**

#### **Échelle salariale**

- 141<sup>e</sup> jour de l'année 14-15 : maintien
- 141<sup>e</sup> jour de l'année 15-16 : 1,5 %
- 141<sup>e</sup> jour de l'année 16-17 : 1,75 %
- 141<sup>e</sup> jour de l'année 17-18 : 2 %
- 142<sup>e</sup> jour de l'année 18-19 : nouvelle structure salariale (+ 2,5 %)

#### Rémunération additionnelle

- 141<sup>e</sup> jour de 14-15 jusqu'au 140<sup>e</sup> jour de l'année 15-16 : 547,89 \$ pour 200 jours de travail à 100 %<sup>1</sup>
- 141<sup>e</sup> jour de 18-19 jusqu'au 140<sup>e</sup> jour de l'année 19-20 : 292,21 \$ pour 200 jours de travail à 100 %<sup>1</sup>

<sup>1</sup> L'enseignante ou l'enseignant qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle au pourcentage de tâche effectué.

## CONCLUSION

Ce regard posé sur plusieurs décennies de notre vie syndicale nous aidera possiblement à prendre la mesure et surtout à apprécier les différentes étapes franchies pour d'abord obtenir des conditions de travail décentes et, par la suite, les maintenir ou les améliorer.

Cette appréciation ne peut se faire évidemment qu'à partir d'additions ou de soustractions. Il nous faut prendre en compte le contexte politique, économique et social dans lequel nous nous situons. À cet égard, le maintien de nos acquis lors d'une conjoncture difficile peut parfois devenir un résultat tout aussi honorable qu'une victoire obtenue dans un contexte plus favorable. Sans tomber dans le triomphalisme ou le défaitisme, il importe que nous demeurions vigilants afin de préserver nos droits et nos acquis.

Rappelons-nous cet enseignement de Laure Gaudreault :

*« Ce ne sont pas que les souvenirs que l'on doit chercher dans le passé, ce sont les leçons que l'on peut en tirer.. ».*

