A2021-AG-01

FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT CSQ

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE LIGNERY (CSQ)

Assemblée générale
du 12 mai 2021

Négociation sectorielle FSE-CSQ et APEQ 2020-2023
Proposition de règlement sectoriel du 23 avril 2021

Le point sur la négo

Bonjour,

Nous sommes à un moment charnière de notre négociation. Nous allons, dans les prochaines pages, vous présenter le plus récent contenu déposé à la table de négo. Il y a beaucoup d'éléments qui touchent les différents secteurs d'enseignement. Le but de ce document est de vous permettre de bien saisir la portée des différentes modifications.

Afin de faciliter la compréhension, nous avons décidé d'organiser une assemblée générale où les personnes participantes auront eu l'opportunité de prendre connaissance des éléments mis au jeu avant la rencontre. Ainsi, les personnes déléguées auront une présentation à l'occasion du bureau des délégués du 5 mai et pourrons vous partager leur compréhension et la documentation. Vous aurez l'occasion d'échanger et de discuter sur les sujets avant l'Assemblée générale du 12 mai 2021. N'oubliez pas de vous inscrire d'ici le 7 mai afin d'y participer et d'exercer votre droit de vote.

Avant de vous présenter le contenu, je souhaite définir concrètement certains termes que vous retrouverez dans le présent document.

Négociation sectorielle : Fait référence au contenu qui touche que notre secteur soit l'enseignement au niveau des centres de services scolaires : ratio, semaine régulière de travail, contrat, majorations de traitement propres au personnel enseignant (6 premiers et dernier échelons), etc. Les éléments sectoriels sont négociés par notre fédération, la FSE. L'instance décisionnelle de la FSE est le conseil fédéral composé de 35 syndicats d'enseignement de la province.

Négociation intersectorielle : Fait référence au contenu qui touche toutes les employées et tous les employés de la fonction publique en même temps. On y retrouve les paramètres salariaux (augmentation de salaire pour toutes et tous), la retraite, les droits parentaux ainsi que les disparités régionales. Ces éléments sont négociés, pour nous, par la CSQ. L'instance décisionnelle est le conseil général de négociation composé de tous les syndicats de toutes les catégories d'emploi de la CSQ visés par la loi 37.

L'APL est présente dans tous ces lieux de décision et participe aux décisions.

Sur quel contenu devrez-vous vous prononcer dans les prochains jours?

Nous allons vous présenter une proposition <u>sectorielle</u> de règlement. Cela signifie que le gouvernement a finalement décidé de bouger à notre table sectorielle. Il a laissé tomber la quasi-totalité de ses demandes et a avancé des sommes non négligeables pour répondre à certaines de nos demandes.

Pourquoi n'y a-t-il pas d'entente de principe?

Dans le jargon de la négociation, une entente de principe est constatée quand le contenu présenté semble répondre en grande partie aux objectifs de la négociation. Nous avions quatre grands enjeux au cours de cette négociation. Nous voulions :

- *Améliorer la composition de la classe et les services aux élèves HDAA ;*
- *Diminuer la lourdeur de la tâche ;*

- *Bonifier la rémunération de toutes les enseignantes et tous les enseignants et en diminuer la durée de progression dans l'échelle ;*
- *Améliorer les conditions des enseignantes et enseignants précaires et leur entrée en fonction.*

Vous pourrez constater, à la lecture du document, que nous atteignons grandement (presque en totalité) les 2 derniers enjeux. Vous retrouverez différents éléments qui auront un impact sur la composition de la classe. L'élément qui manque pour que nous puissions qualifier le contenu de cette proposition d'entente de principe est la diminution de la lourdeur de la tâche.

Pourquoi vous consulter si tous les objectifs ne sont pas atteints?

Parce que nous sommes vos représentants. Nous avons, bien évidemment, participé à toutes les assemblées générales, nous connaissons vos besoins et vos attentes. Nous sommes conscients que le contenu qui vous sera présenté n'atteint pas 100 % de nos objectifs. Cependant, des éléments majeurs et concrets d'amélioration de certaines conditions sont présents dans cette proposition. Le but est donc de faire le point *ensemble* et décider *ensemble* de la suite de cette négociation. Les options suivantes s'offrent à nous au cours des prochains jours :

- Accepter cette proposition sectorielle : cela signifie que les éléments contenus dans la proposition de règlement deviendraient nos conditions de travail sectorielles pour les prochaines années dans la mesure où la majorité des syndicats FSE au Québec l'accepte. Malgré cette acceptation, il restera le contenu intersectoriel qui, pour sa part, n'est toujours pas réglé. La négociation n'est donc pas terminée, mais nous aurions une entente sur notre contenu sectoriel.
- Rejeter cette proposition sectorielle : cette option entraîne son lot d'inconnus. Personne ne peut prédire la réaction patronale. Retournerons-nous à la table pour poursuivre plus loin ou bien y aura-t-il un recul sur les contenus offerts étant donné qu'ils étaient le résultat d'une démarche exploratoire ? Il faut être conscient que pour aller plus loin sur les éléments sectoriels, il faudra fort probablement envisager de hausser le niveau de pression sur le gouvernement. Cela impliquerait, fort probablement, des mandats de grève supérieurs à ceux que nous détenons déjà.

En tant que représentants, nous n'avons rien à vendre à personne. Le travail des prochains jours sera de vous présenter le contenu, de répondre à vos questions, de vous donner notre analyse de la situation et de décider collectivement du rejet ou de l'acceptation de cette proposition. L'analyse que vous ferez du contenu sera teintée de votre expérience personnelle, de votre niveau d'enseignement, de votre statut, de votre ancienneté, de vos besoins… Il s'agit d'une négociation collective qui touche différemment chaque membre à des niveaux différents. Vous avez toutes et tous une réalité qui vous est propre.

Il n'en demeure pas moins, toutefois, qu'à la fin, chaque membre disposera d'un vote. Il y aura donc une décision majoritaire, d'acceptation ou de rejet, qui se dessinera. Cette décision, de notre syndicat local, sera mise en commun avec celles des autres syndicats FSE le 17 mai prochain. C'est à ce moment que nous saurons si la proposition est acceptée ou refusée au niveau de la province.

Qu'est-ce qui a amené le gouvernement à bouger au cours des dernières semaines ?

Nous pouvons affirmer que le déclenchement de nos grèves innovantes a amené le gouvernement à réagir. Déjà, à l'annonce de l'obtention de nos mandats en janvier, le gouvernement avait accéléré la cadence à notre table, dont une modification des représentants patronaux. Suite à l'exercice d'une journée de grève de nos collègues du collégial (CSQ) le 30 mars, le Conseil du trésor a bonifié son offre intersectorielle (j'y reviendrai plus loin). L'annonce, le 31 mars, de notre grève innovante du 14 avril a grandement perturbé l'administration scolaire : rappelons-nous les recours à la Cour supérieure et au TAT. L'exercice de notre grève le 14 avril a envoyé un message clair de notre détermination. L'annonce rapide, le 15 avril, d'un second mouvement de grève, prévu le 27 avril, a mené au dépôt de cette proposition de règlement que nous vous présentons ce soir.

Quelles ont été les grandes étapes du déroulement de la négociation?

- Le dépôt syndical a eu lieu le 18 octobre 2019, le dépôt patronal le 17 décembre 2019 et le début de la négociation « traditionnelle » en janvier 2020 ;

- Le 13 mars 2020, le Québec tout entier était mis sur pause en raison de la pandémie. Le gouvernement nous a alors demandé de poursuivre les négociations malgré la crise sanitaire que la province traversait ;

- Le 22 mai 2020, la partie patronale déposait publiquement une proposition d'entente de principe insultante, rejetée par 97 % des membres de la FSE-CSQ en assemblées générales ;

- À la fin juin 2020, la FSE-CSQ et l'APEQ demandaient la médiation, étape nécessaire afin d'obtenir le droit de grève ;

- Les négociations ont piétiné tout l'automne, avec un nouveau dépôt patronal encore plus méprisant en octobre. En décembre et janvier, la FSE-CSQ et l'APEQ, tout comme les autres syndicats de la CSQ, ont consulté leurs membres afin d'obtenir des mandats de grève ;

- Le lendemain de l'annonce de l'obtention de nos mandats de grève, le 2 février 2021, la CSQ et la FSE-CSQ ont reçu une invitation de la présidente du Conseil du trésor à une nouvelle table « restreinte » en « mode exploratoire » intensifiée et sous « cloche de verre » ;

- Le 1er avril 2021, la FSE-CSQ et l'APEQ annoncent la tenue de la première journée de grève de courte durée. On constate une intensification des travaux ;

- Le 14 avril 2021, une grève « innovante » de courte durée, une première historique en éducation, a été exercée par la FSE-CSQ et l'APEQ ;

- Après que la FSE-CSQ et l'APEQ aient reçu une proposition de règlement jugée insuffisante par le conseil fédéral, les discussions reprennent à la table de négociation et aboutissent à une nouvelle proposition bonifiée le 21 avril 2021 ;

- Le 23 avril 2021, le conseil fédéral de la FSE-CSQ et celui de l'APEQ décident de soumettre la proposition de règlement sectoriel à l'appréciation des membres en assemblée générale ;

- L'ensemble des syndicats de la FSE-CSQ et de l'APEQ feront le point sur les assemblées en conseil fédéral le 17 mai prochain.

Que se passe-t-il avec le contenu intersectoriel?

SALAIRE

Nous demandons :

- 1er avril 2020 au 31 mars 2021 1,75 % (ou 0,50 $ de l'heure minimum)
- 1er avril 2021 au 31 mars 2022 2,05 % (ou 0,60 $ de l'heure minimum)
- 1er avril 2022 au 31 mars 2023 2,20 % (ou 0,70 $ de l'heure minimum)

Avec une clause de protection du pouvoir d'achat.

La partie patronale offre :

Date	Offre %	Forfaitaire $
1er avril 2020 – 31 mars 2021	1,75	1004$ (personnel au sommet de l'échelle à 100%) ou 603$ pour toutes et tous à 100% pour l'année scolaire 2019-2020 : versement dans les 30 jours de la signature des ententes.
1er avril 2021 – 31 mars 2022	1,75	1205$ pour le personnel à 100% en 2020-2021 : versement en janvier 2022
1er avril 2022 – 31 mars 2023	1,5	

- Jusqu'à 1% conditionnel au 31 mars 2023 à la bonne tenue de l'économie.

SUR LA RETRAITE

Nous demandons de mettre de côté les volontés patronales de récupération et de laisser le régime au statu quo.

Cet objectif est atteint en échange de la création d'un comité interronde qui analysera différents aspects du régime. Aucune modification pendant la durée de la convention (échéance mars 2023).

DROITS PARENTAUX

Nos objectifs sont atteints par le biais du projet de loi 51 qui vient bonifier le nombre de semaines disponibles de RQAP pour toutes les familles particulièrement celles en situation d'adoption.

Indépendamment de la décision de l'assemblée générale sur le contenu sectoriel, la négociation n'est pas terminée au niveau intersectoriel. Pour nous, même si nous acceptons le contenu sectoriel, il est hors de question que nous devenions des spectateurs de la négociation au niveau intersectoriel.

Grandes lignes de la proposition de règlement sectoriel

Gains obtenus	Commentaires	Coût récurrent FSE-APEQ	Nombre d'ETP[1]	Groupes visés
Rémunération		**Au moins 229,5 M$**	**-**	**Tous**
Au 1er avril 2020 : majoration des 6 premiers échelons et de 1,5 % au dernier échelon (avec rétroactivité) Au 1er avril 2022 : majoration de 3,46 % au dernier échelon (hausse combinée au dernier échelon de 5 %, équivalent du rangement 23) Au 31 mars 2023, fusion des échelons 3 et 4, réduisant ainsi d'un échelon l'échelle salariale, et avancement d'échelon à cette date plutôt qu'au 1er juillet **(Voir les détails dans le document de présentation sur la rémunération)**	**Voir les détails dans la section 3**	225 M$	-	Tous
La contribution de l'employeur au régime collectif d'assurance maladie est toujours en discussion à la table intersectorielle (CSQ)	Cette demande est en coordination avec les autres fédérations de la CSQ. La négociation se poursuit sur cet enjeu.	?	-	Tous
Augmentation de 1,20 $ à 1,80 $ de la compensation pour dépassement et ajustement des plafonds en proportion, avec indexation par la suite	Le taux de 1,20 $ n'avait pas été augmenté depuis 2005. Il s'agit d'une majoration de 50%.	4,5 M$	-	Tous
Composition de la classe et services aux élèves HDAA		**Au moins 69,5 M$**	**Au moins 580**	**Tous**
Baisse des ratios de 1 pour les classes de maternelle 4 et 5 ans en milieux défavorisés	Seuls niveaux qui n'avaient pas encore bénéficié de baisses de ratios en milieux défavorisés.	?	?	Préscolaire

[1] Nombre d'enseignantes et d'enseignants supplémentaires requis pour mettre en place les mesures proposées en équivalent temps plein (ETP).

Nouvelle annexe prévoyant des ressources en soutien aux titulaires des classes d'accueil	**Gain propre à la FSE.** Nouvelle forme d'appui aux titulaires.	2 M$	-	Classes d'accueil
Pérennisation dans la convention collective des règles de formation de groupes, incluant toutes les baisses de ratios depuis le début des années 2000	On le demandait depuis 2010. Annexe 25 intégrée à la CC.	-	-	Jeunes
Attribution d'un montant annuel bonifié disponible dès le début de l'année scolaire pour chaque GPAE (675 $ par GPAE)	**Gain propre à la FSE-APEQ.** Augmentation modeste (environ 175 $ par classe), mais l'amélioration importante est de connaître le montant d'avance et de pouvoir en disposer dès le début de l'année scolaire. Peut permettre 2 à 3 jours de libération.	300 000 $	-	GPAE
Ajout de 75 classes spéciales par année pour chacune des 3 prochaines années (225 nouvelles classes pour l'ensemble du réseau)	C'est une première historique d'avoir dans la convention collective une garantie d'ouverture de classes spéciales. **La FSE a réussi à convaincre le gouvernement d'en ajouter 75 de plus**. 225 classes spéciales peuvent représenter au moins 2 250 élèves en grande difficulté de moins dans les classes ordinaires (ensemble du réseau). Par ailleurs, plus de classes spéciales permettent aussi, dans certains milieux, la composition de classes spéciales plus homogènes, au bénéfice des profs en adaptation scolaire.	18 M$	180[2]	Jeunes
Comité sur la composition de la classe avec conciliateur faisant rapport au ministre	**Gain propre à la FSE-APEQ.** La pénurie nous a empêchés d'aller plus loin dans l'amélioration de la composition de la classe, mais nous fondons beaucoup d'espoir dans les travaux de ce comité qui pourra notamment s'inspirer de l'expérience vécue dans les milieux où des classes ordinaires additionnelles auront été ouvertes grâce à l'enveloppe de 40 M$. C'est un placement pour l'avenir à moyen terme.	?	?	Jeunes

[2] Parmi les 225 classes additionnelles pour le réseau, environ 135 reviendront aux CSS et CS couverts par la FSE et l'APEQ et nécessiteront environ 180 ETP supplémentaires en incluant les spécialistes.

Comité sur l'amélioration de l'accès aux services pour les élèves HDAA	**Gain propre à la FSE-APEQ.** Le contexte d'une négociation n'est pas propice à des discussions de fond comme la refonte de l'article 8-9.00. Nous espérons que les travaux de ce comité mettront la table pour la prochaine négociation qui arrivera très vite et permettront des améliorations dans l'accès aux services pour les élèves HDAA.	?	?	Jeunes
Indexation des sommes prévues à l'entente de juin 2011 reconduite en juin 2016 (composition de la classe et soutien à l'enseignante ou l'enseignant)	Les montants n'avaient pas été ajustés depuis 2011.	1 M$	?	Jeunes
Soutien à la composition de la classe à la FP et à l'EDA	Il s'agirait surtout de ressources professionnelles pour les élèves, qui se trouveront éventuellement dans de meilleures dispositions d'apprentissage.	2,2 M$	-	FP et EDA
Ajout de groupes ordinaires au primaire dans les milieux difficiles autres que les milieux défavorisés	C'est une des mesures les plus importantes de cette proposition. La FSE et l'APEQ ont choisi d'y concentrer la majeure partie des sommes offertes par le gouvernement en soutien à la composition de la classe, parce qu'il existe de nombreuses écoles hors des milieux défavorisés ayant de très grands besoins et que les milieux défavorisés, quant à eux, bénéficient déjà de nombreuses mesures de soutien. Cette somme permettrait potentiellement l'ouverture d'environ 300 groupes additionnels au primaire dans des écoles où les besoins sont les plus grands. Par exemple, dans une école ayant 3 classes de 5e année de 25 ou 26 élèves dont 30 ont un PI, l'ouverture d'un groupe supplémentaire donnerait 4 classes de 19 ou 20 élèves, dont 7 ou 8 avec un PI au lieu de 10. Ce sont donc les 4 profs de ce niveau qui profiteraient des bienfaits de cette classe additionnelle.	40 M$	400[3]	Primaire

[3] Cette mesure permettrait l'ouverture d'environ 300 classes qui nécessiteraient l'ajout d'environ 400 ETP en incluant les spécialistes.

	À défaut de pouvoir utiliser les sommes en raison d'un manque de locaux ou de personnel qualifié, les parties (*syndicats/css*) conviennent de la façon d'utiliser ces sommes pour des mesures en soutien à la composition de la classe au comité paritaire CSS / syndicat (8-9.00).			
Soutien aux enseignantes et enseignants et aux élèves en milieux défavorisés (9 et 10), élargi aux milieux 7 et 8	Cette somme de 6 M$ pourra notamment servir à étendre aux milieux 7 et 8 certaines mesures existant dans les milieux 9 et 10.	6 M$	?	Jeunes
Tâche		**18 M$**	**?**	**Tous**
Réduction d'une demi-heure des activités de formation et d'éveil sans modifier la durée de la tâche éducative (reconnaissance de temps d'encadrement)	Il s'agit de permettre à l'enseignante ou l'enseignant titulaire de sortir de la classe durant la demi-heure additionnelle de spécialité qui s'est ajoutée cette année et de lui reconnaître ce temps dégagé dans sa tâche éducative comme du temps d'encadrement.	-	-	Préscolaire
Une partie des surveillances au primaire confiée à d'autres corps d'emploi sans réduire la durée de la tâche éducative, mais en remplaçant ce temps notamment par de l'encadrement	Selon la partie patronale, il sera difficile, voire impossible, dans certains milieux de trouver les ressources nécessaires (petites écoles en milieux éloignés). Cependant, elle prétend que là où ce sera possible, les profs pourraient être dégagés en moyenne d'environ une heure de surveillance par semaine. Le temps dégagé dans la tâche éducative permettra de reconnaître davantage de temps pour l'encadrement dans la tâche annuelle. *Il nous a aussi été dit que la volonté gouvernementale à moyen terme était de retirer* ***toutes*** *les surveillances de la tâche des enseignantes et enseignants.*	15 M$	-	Primaire
32 heures de journées pédagogiques (au lieu de 24) et prise en compte du suivi pédagogique lors de l'élaboration de la tâche	Un gain net de 8 heures (2 journées) pour les journées pédagogiques et un premier pas important pour s'assurer que davantage de temps soit réservé au suivi pédagogique lors de l'élaboration de la tâche.	Au moins 2 M$	?	EDA
Annualisation de la tâche **(voir le document)**	**Voir la section 2**	-	-	Tous

Libérations pour la correction des épreuves ministérielles d'une journée par année en 6e année et d'une demi-journée en 4e année (en sus des règles budgétaires existantes)	**Gain propre à la FSE-APEQ.** Ces libérations s'ajoutent aux règles budgétaires qui prévoient déjà une journée en 6e année et en 4e année.	1 M$	-	Primaire
Au moins 10 % des journées pédagogiques à l'entière discrétion du personnel enseignant et le reste du contenu déterminé après consultation du syndicat (en respect des ententes locales)	**Gain propre à la FSE-APEQ.** Les ententes locales varient beaucoup à ce sujet. Cependant, plusieurs centres de services ne prévoient aucun temps à l'entière discrétion des profs, ni que la totalité du reste du contenu des journées pédagogiques doive être déterminé après consultation du syndicat ou de l'équipe-école.	-	-	Tous
Comité sur l'enseignement individualisé à la FP et l'enseignement à distance à la FP et à l'EDA	Les pratiques en ces domaines se répandent de plus en plus, mais sans encadrement prévu. Il est temps d'instaurer des balises formelles afin d'éviter les abus et les dérives.	-	-	FP et EDA
Précarité et insertion professionnelle		**Au moins 27 M$**	**240**	**Tous**
Mesures d'insertion professionnelle et Programme de mentorat avec libérations dans les cours et leçons pour les mentors et les mentorés	Nouveau statut d'enseignantes et enseignants mentors pour la durée de la convention (au lieu d'émérites) : - 120 ETP en 2021-2022 et 120 autres en 2022-2023 ; - soutien aux enseignantes et enseignants, particulièrement en début de carrière sous forme de mentorat ; - **pas** de rôle lié aux plans d'intervention, à l'innovation pédagogique ou autre s'apparentant aux conseillers pédagogiques ; - nommés après consultation de l'équipe-école ou du centre ; - secteurs FP et EDA inclus ; - libération entre 20 % et 40 % de la tâche éducative ; - allocation annuelle de 1 600 $ (même montant que pour les responsables d'établissement).	27 M$	240	Tous

	L'allocation est de 1 600 $ peu importe le % de libération. Peut agir dans plus d'une école ou centre. Le mentorat s'adresse uniquement aux profs à temps plein ou à temps partiel et ne peut en aucun cas servir à des fins d'évaluation. Les mentorés se voient reconnaître du temps dans leur tâche complémentaire, de même que la possibilité de libérations ponctuelles dans les cours et leçons ou les activités de formation et d'éveil. Programme de mentorat (tous les secteurs) : - mesures déterminées par la CS ou le CSS après consultation du syndicat ; - accès au programme durant les cinq premières années ; - participation obligatoire au programme général d'insertion (pas nécessairement mentorat) durant les deux premières années et volontaire par la suite ; - libération dans la tâche complémentaire des mentorées et mentorés **ET** ponctuellement dans les cours et leçons - 4 M$ en 2021-2022 et 5 M$ en 2022-2023.			
À la FP, temps dans la tâche complémentaire pour suivre les cours du baccalauréat	**Gain propre à la FSE-APEQ.** En vigueur à partir de 2022-2023. *Les profs à taux horaire sont exclus*. Libération de 15 heures par crédit pour un maximum de 45 heures par année. Les libérations, en tâche complémentaire, sont accordées l'année suivant la réussite du cours.	-	-	FP
Contrats se poursuivant jusqu'au 30 juin lorsqu'ils couvrent au moins les 80 derniers jours (au lieu de 100)	**Gain propre à la FSE-APEQ.** Pour les enseignantes et enseignants concernés, en plus du gain salarial et des droits associés au contrat, les quelques jours de plus au contrat peuvent accélérer l'accès à la liste de priorité et octroyer de meilleures conditions en fin d'année scolaire.	?	-	Jeunes

Ajout de 75 postes FP-EDA au 1er juillet 2021 et comité pour établir un nouveau mécanisme d'octroi de postes	Un minimum garanti (surtout à l'EDA) et engagement patronal à mettre en place un nouveau mécanisme d'octroi de postes pour l'avenir.	-	-	FP et EDA
Réduction du nombre d'heures préalablement déterminé pour le déclenchement d'un contrat à temps partiel (144 heures à la FP et 200 heures à l'EDA)	Déclencheur de contrat plus rapide. Actuellement 216 heures à la FP et 240 heures à l'EDA.	?	-	FP et EDA
Arbitrage et autres demandes périphériques		**?**	**-**	**Tous**
Améliorations importantes au processus d'arbitrage	**Voir annexe**. Ces améliorations devraient permettre de retrouver un système d'arbitrage plus efficace avec des délais moins longs.	-	-	Tous
Adaptations à la LNT (par exemple, prise du congé pour décès au décès ou aux funérailles, au choix de l'enseignante ou l'enseignant)	Plus grande flexibilité pour le congé pour décès et autres adaptations à la LNT : - notion de parent ; - minimum de 2 jours pour obligations familiales pour les enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire, suppléants occasionnels ou ayant de très petits contrats ; - harcèlement psychologique.	-	-	Tous
Possibilité de débuter le congé pour décès la veille dans les cas d'aide médicale à mourir	Pour permettre des conditions facilitant l'accompagnement d'une personne proche.	-	-	Tous
Intégration dans les matières locales des listes de rappel à la FP et à l'EDA	**Gain propre à la FSE (l'APEQ l'avait déjà).** Objet de chantage patronal enfin terminé en négociation locale! Listes de rappel enfin protégées de la même manière qu'au secteur jeunes!	-	-	FP et EDA
Possibilité d'utiliser les 6 journées de maladie pour affaires personnelles avec préavis de 24 heures	Disposition nationale qui vient sécuriser le motif "affaires personnelles".	-	-	Tous
Engagement de la partie patronale à solutionner dans les 90 jours de la signature de la convention collective le problème du	Iniquité pour les enseignantes dont le congé de maternité chevauche l'été qui perdure depuis la fin des années 2000.	?	-	Tous

report de vacances lorsque le congé de maternité chevauche l'été	En négociation CSQ – Droits parentaux			
Reconnaissance de l'expérience et avancement d'échelons durant une période d'invalidité	Cette situation a été jugée discriminatoire par la Cour d'appel il y 3 ans. Engagement patronal à régler les griefs déjà logés à ce sujet. Sujet traité à la table centrale CSQ	?	-	Tous
Total		**Au moins 344 M$**	**Au moins 820**	

En résumé, cette proposition de règlement sectoriel représente un coût récurrent d'environ **225 M$** sur le plan des majorations de traitement propres aux enseignantes et enseignants[4] et d'au moins **119 M$** sur le plan des améliorations aux conditions d'exercice de la profession enseignante, pour un total sectoriel d'au moins **344 M$**. À titre informatif, l'entente de 2015 avait généré un coût total d'environ 80 M$.

[4] Sans compter les augmentations qui seront consenties à l'ensemble du secteur public et qui continuent d'être négociées par la CSQ.

Section 2 – Modifications à la tâche

Portrait d'une tâche annualisée de titulaire au primaire (EXEMPLE)

Voici le détail, pour un horaire de 5 jours, de 32 heures par semaine, donc de 1280 heures par année.

Tâche éducative (TÉ)		
	Hebdomadaire	**Annuelle**
Cours et leçons	1230 min	738 h
Surveillance	30 minutes	18 h
Encadrement	40 minutes	24 h
Récupération	40 minutes	24 h
Activités étudiantes	40 minutes	24 h
Total	**1380 min**	**828 h**

Autres tâches professionnelles (ATP)		
	Hebdomadaire	**Annuelle**
Accueil et déplac.	120 min	72 h
Rencontre	15 min	9 h
Comité	15 min	9 h
Suivi à l'enca.	50 min	30 h
Travail indivi.	35 min	21 h
Bloc résiduel	5 min	3 h
Sous-Total	**240 min**	**144 h**
Travail personnel*	300 min (x40 sem)	200 h
Sous-total	**9 h**	344 h
Journées pédagogiques : 5 h 24 X 20		108 h
	Grand total annuel	**452 h**

La tâche est donc de 828 h + 452 h = 1280* heures annuellement

*80 heures de travail personnel sont faites au lieu choisi par l'enseignante ou l'enseignant.

Plage et durée	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 5
Surveillance / 10 min					
Accueil et déplacement		3 minutes	3 minutes	3 minutes	3 minutes
1re période / 1h		Maths	Maths	Français	Maths
Accueil et déplacement	3 minutes	3 minutes	3 minutes	3 minutes	3 minutes
2e période / 1h	Français		Français	Maths	Maths 30 min
Accueil et déplacement	3 minutes		3 minutes	3 minutes	
Récréation / 20 min	Récupération		Surveillance		
Accueil et déplacement	3 minutes	3 minutes	3 minutes		3 minutes
3e période / 1 h	Maths	Français	Français	Dîner plus tôt/ 40 minutes d'activité étudiante	Français
Accueil et déplacement	3 minutes	3 minutes	3 minutes		3 minutes
Dîner / 75 min	Dîner	Dîner	Dîner		Dîner
Accueil et déplacement	3 minutes	3 minutes	3 minutes	3 minutes	3 minutes
4e période / 1 h	Français	Maths	Arts	ECR	Maths
Accueil et déplacement	3 minutes	3 minutes	3 minutes	3 minutes	3 minutes
Récréation / 20 min					Récupération
Accueil et déplacement	3 minutes	3 minutes	3 minutes	3 minutes	
5e période / 1 h	Sciences	Univers social	Maths	Arts	
Accueil et déplacement	3 minutes	3 minutes	3 minutes	3 minutes	
Surveillance / 10 min	Autobus				
Après l'école	Rencontre d'équipe 15 min				
Inscrit à l'horaire 24 h 19 min	**5 h 00**	**4 h 24**	**5 h 47**	**5 h 00**	**4 h 08**

Portrait d'une tâche annualisée au secondaire (EXEMPLE)

Voici le détail, pour un cycle de 9 jours, 4 périodes de 75 minutes par jour, donc 1280 heures par année.

Tâche éducative (TÉ)		
	Cycle 9 jours	**Annuelle**
Cours et leçons	24 périodes	600 h
Surveillance	45 minutes	15 h
Activités étudiantes	120 minutes	40 h
Encadrement	75 minutes	25 h
Récupération	120 minutes	40 h
Total	**36 heures**	**720 h**

Autres tâches professionnelles (ATP)		
	Cycle 9 jours	**Annuelle**
Accueil et déplacement	240 minutes	80 h
Rencontre niveau	60 minutes	20 h
Travail individuel	75 minutes	25 h
Comités	120 minutes	40 h
Suivi à l'encadrement	120 minutes	40 h
Bloc résiduel	141 minutes	47 h
Sous-total	**756 min**	**252 h**
Travail personnel*	5 h (40 semaines)	200 h
Journées pédagogiques : 5 h 24 X 20		108 h
	Total annuel	**560 h**

La tâche est donc de 720 h + 560 h = 1280* heures annuellement

*80 heures de travail personnel sont faites au lieu choisi par l'enseignante ou l'enseignant.

Plage et durée	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 5	Jour 6	Jour 7	Jour 8	Jour 9
Avant les cours	Surveillance 15 min		Surveillance 15 min					Surveillance 15 min	
Accueil et déplacement	5 minutes	5 minutes	5 minutes			5 minutes	5 minutes	5 minutes	5 minutes
Période 1	MATH-31	MATH-34	MATH-33			MATH-31	MATH-32	MATH-34	MATH-34
Accueil et déplacement	5 minutes	5 minutes	5 minutes			5 minutes	5 minutes	5 minutes	5 minutes
Récréation									
Accueil et déplacement	5 minutes	5 minutes		5 minutes		5 minutes	5 minutes	5 minutes	
Période 2	MATH-32	MATH-31		MATH-33		MATH-33	MATH-34	MATH-31	
Accueil et déplacement	5 minutes	5 minutes		5 minutes		5 minutes	5 minutes	5 minutes	
Diner / 50 minutes			Diner plus tôt / Récup. 30 min		Diner plus tôt / Récup. 30 min				
Accueil et déplacement	5 minutes	5 minutes	5 minutes	5 minutes				5 minutes	5 minutes
Période 3	MATH-33	MATH-32	MATH-31	MATH-34				MATH-32	MATH-33
Accueil et déplacement	5 minutes	5 minutes	5 minutes	5 minutes				5 minutes	5 minutes
Récréation									
Accueil et déplacement		5 minutes		5 minutes	5 minutes	5 minutes			5 minutes
Période 4		MATH-33		MATH-31	MATH-32	MATH-34			MATH-32
Accueil et déplacement		5 minutes		5 minutes	5 minutes	5 minutes			5 minutes
Après les cours		Rencontre des maths 60 min							
Inscrit à l'horaire 36 h 45 min	**4 h 30**	**6 h 40**	**3 h 35**	**4 h 15**	**1 h 55**	**4 h 15**	**2 h 50**	**4 h 30**	**4 h 15**

L'annualisation de la tâche en résumé

Dispositions générales

- Recul patronal complet sur sa volonté de décloisonner : le TNP (ou tâches personnelles) est toujours parfaitement protégé.
- Donc, on ne peut plus parler de décloisonnement, mais d'annualisation.
- Comme tout changement, ce nouveau modèle entraînera une certaine insécurité ou des appréhensions, mais il comporte objectivement certains aspects positifs.
- Ça n'allège pas la tâche, mais ça procurera davantage de souplesse dans la gestion du temps pour les enseignantes et enseignants.
- Présence à l'école ou au centre réduite de 32 à 30 heures par semaine en moyenne.

Composantes de la tâche

- Exactement les mêmes composantes avec les mêmes nombres d'heures, mais sur base annuelle au lieu d'hebdomadaire (sauf les cours et leçons et les activités de formation et d'éveil qui demeurent sur base hebdomadaire[5]) :

[5] Sous réserve de l'annualisation déjà possible à la FP et à l'EDA.

Primaire

Tâche globale	32 heures x 40 semaines = 1 280 heures
Tâche assignée (TE + TC)	27 heures x 40 semaines = 1 080 heures
Tâche éducative (TE)	23 heures x 36 semaines = 828 heures
Autres tâches professionnelles (ATP) (ou tâche complémentaire (TC))	1 080 heures – 828 heures = 252 heures – 108 heures[6] = 144 heures / 36 semaines = 4 heures / semaine
Tâches personnelles (ou TNP)	5 heures x 40 semaines = 200 heures, dont 80 heures au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant (30 heures par semaine en moyenne de présence obligatoire à l'école)

Secondaire

Tâche globale	32 heures x 40 semaines = 1 280 heures
Tâche assignée (TE + TC)	27 heures x 40 semaines = 1 080 heures
Tâche éducative (TE)	20 heures x 36 semaines = 720 heures
Autres tâches professionnelles (ATP) (ou tâche complémentaire (TC))	1 080 heures – 720 heures = 360 heures – 108 heures[7] = 252 heures / 36 semaines = 7 heures / semaine
Tâches personnelles (ou TNP)	5 heures x 40 semaines = 200 heures, dont 80 heures au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant (30 heures par semaine en moyenne de présence obligatoire à l'école)

[6] 20 journées pédagogiques x 5,4 heures = 108 heures.

[7] Idem.

Horaire

- Aucun TNP n'a à être fixé à l'horaire, tout comme les TE et TC qui ne nécessitent pas une présence récurrente.
- Plus grande liberté, surtout au secondaire, à la FP et à l'EDA, et aucune reddition de compte.
- Exemples de besoins ponctuels :
  - rencontre avec la direction ou avec d'autres membres du personnel ;
  - rencontre d'un parent ;
  - rencontre pour un plan d'intervention ;
  - besoins ponctuels des élèves.
- Les besoins permanents ne concernent pas les cours et leçons ou les activités de formation et d'éveil.
- Exemples de besoins permanents :
  - remplacer une enseignante ou un enseignant en invalidité ou en congé de maternité pour une activité récurrente :
    - comité ;
    - activité étudiante (club d'échec, radio étudiante, etc.) ;
    - période de récupération.
- Tout besoin ponctuel ou permanent s'ajoutant à la tâche prévue doit être compensé par le retrait d'autres tâches équivalentes et dans tous les cas, le maximum annuel doit être respecté.

Modalités de mise en œuvre

- En cas de litige au moment de la consultation de l'organisme de participation, recours au mécanisme de résolution de conflit du CSS. Si le litige persiste, appel au conciliateur. À tout moment, un grief peut être déposé.
- Si une enseignante ou un enseignant veut contester sa tâche en début d'année ou à n'importe quel moment au cours de l'année, après avoir tenté de résoudre le problème avec la direction, elle ou il peut s'adresser à l'organisme de participation au niveau de l'école. En cas d'échec, elle ou il pourra s'adresser au mécanisme au niveau du CSS, et finalement, si nécessaire, au conciliateur.
- Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant désirant contester un excès de tâche doit se manifester dès que cet excès semble ne pas pouvoir se résorber en cours d'année, et non attendre en fin d'année pour réclamer compensation. La modification apportée à la clause 6-5.01 ferme assez clairement la porte à ce type de recours. Attendre la fin de l'année pour faire démonstration qu'une enseignante ou un enseignant a accompli 1 150 heures de tâche assignée au lieu de 1 080 n'aurait guère de chance de succès.

Section 3 - Majorations de l'échelle de traitement propres aux enseignantes et enseignants de centres de services et de commissions scolaires

À l'exception des exercices de relativité ou d'équité salariale, la présente proposition de règlement sectoriel est la première de l'histoire à offrir des majorations de traitement spécifiques aux enseignantes et enseignants des centres de services et commissions scolaires, en supplément des augmentations de salaire générales qui seront accordées à l'ensemble du secteur public et qui continuent d'être ardemment négociées par la CSQ.

En voici les principales dispositions.

A- Bonification des salaires en début de carrière

- Au 1er avril 2020, les 6 premiers échelons reçoivent une majoration, avec versement rétroactif.

Échelon	Majoration
1	3,33 %
2	5,75 %
3	8,22 %
4	6,10 %
5	4,03 %
6	2,00 %

- En conséquence, le taux pour les suppléantes et suppléants occasionnels sera aussi majoré de 3,33 %. Ce taux ajusté inclura dorénavant la compensation pour les congés fériés. Par contre, le 4 % ou 6 % de vacances demeure payable pour ce type d'engagement.

B- Majoration du salaire maximal

- L'échelon maximal sera majoré d'un total de 5 % sur la durée de la convention.
  - Majoration de 1,5 % au 1er avril 2020, avec versement rétroactif ;
  - Majoration de 3,46 % au 1er avril 2022.
- Cette majoration permettra d'obtenir un salaire maximal équivalent à celui du rangement 23.
- Cette majoration ne dispose pas du processus d'équité salariale afin de faire reconnaître un réel rangement 23. Les plaintes déposées dans le cadre de l'exercice du maintien 2015 sont maintenues.

C- Élimination d'un échelon

- Au 31 mars 2023, les échelons 3 et 4 seront fusionnés afin d'obtenir une échelle de 16 échelons plutôt que 17. Une enseignante ou un enseignant légalement qualifié, avec 17 ans de scolarité, débute à l'échelon 3.

- Pour les personnes embauchées après cette date, il faudra un an de moins pour atteindre le salaire maximal. Le maximum sera atteint à la 14e année au lieu de la 15e.
- Corrige l'iniquité de progression pour atteindre le sommet de l'échelle en comparaison avec les autres emplois du rangement 22.
- Ce changement entraîne une majoration de 4,25 % des taux pour les enseignantes et enseignants à taux horaire et à la leçon puisque ces taux sont en fonction de certains échelons salariaux et ça représente le gain d'échelon causé par la fusion des échelons 3 et 4.

- La progression d'échelon annuelle accordée au 1er juillet 2023 sera devancée de trois mois, pour l'année 2023 seulement, pour les enseignantes et enseignants des échelons 3 à 16. Cette progression leur permet d'être intégrés au même échelon de la nouvelle échelle, mais de bénéficier à l'avance de l'augmentation de 4,25 % liée à l'avancement d'échelon.
- Revient à recevoir un forfaitaire de 1 % lié au fait de progresser 3 mois plus tôt.
- Cette progression accélérée remplace celle du 1er juillet 2023.

- Il s'écoulera donc 15 mois avant la prochaine progression d'échelon (1er juillet 2024).

- L'augmentation au 1er avril 2023 sera déterminée dans la prochaine négociation.

Impacts de la fusion des échelons 3 et 4 au 31 mars 2023

- Pour les personnes au sommet de l'échelle en mars 2023 (échelon 17 : salaire 91 132$) : toujours au sommet de l'échelle, même salaire, mais maintenant à l'échelon 16 (échelon 16 : 91 132$)

- Pour les personnes aux échelons 3 à 16 en mars 2023 : le numéro d'échelon reste le même puisque l'échelle à maintenant 16 échelons, mais la progression salariale prévue le 1er juillet est devancée au 31 mars 2023.
    - Exemple : un prof qui au 30 mars 2023 est à l'échelon 10 dans l'échelle comportant 17 échelons avec un salaire de 64 847$ progressera le 31 mars au même numéro d'échelon mais dans une échelle comportant 16 échelons avec un salaire de 67 604$.

- Pour les personnes qui entre dans la profession après le 31 mars 2023 : intégration à la nouvelle échelle comportant 16 échelons.

Échelle salariale proposée

Les chiffres qui vous sont présentés ci-dessous incluent les ajustements salariaux actuels (pour fins d'illustration) des paramètres intersectoriels.

La négociation sur ces sujets n'est pas terminée. Notre centrale, la CSQ, poursuit les travaux à la table de négociations pour bonifier les paramètres salariaux qui seront appliqués à toutes les employées et tous les employés de la fonction-publique.

Majorations de l'échelle spécifiques aux enseignantes et enseignants[8]

			Échelle sans les augmentations du secteur public				
	1er avril 2019	Majoration	1er avril 2020	1er avril 2021	Majoration	1er avril 2022	31 mars 2023
1	42 431 $	3.33%	43 844 $	43 844 $		43 844 $	43 844 $
2	44 235 $	5.75%	46 774 $	46 774 $		46 774 $	46 774 $
3	46 115 $	8.22%	49 900 $	49 900 $		49 900 $	50 454 $
4	48 074 $	6.10%	51 005 $	51 005 $		51 005 $	52 134 $
5	50 118 $	4.03%	52 134 $	52 134 $		52 134 $	53 288 $
6	52 248 $	2.00%	53 288 $	53 288 $		53 288 $	54 468 $
7	54 468 $	0%	54 468 $	54 468 $		54 468 $	56 783 $
8	56 783 $	0%	56 783 $	56 783 $		56 783 $	59 196 $
9	59 196 $	0%	59 196 $	59 196 $		59 196 $	61 712 $
10	61 712 $	0%	61 712 $	61 712 $		61 712 $	64 334 $
11	64 335 $	0%	64 334 $	64 334 $		64 334 $	67 069 $
12	67 069 $	0%	67 069 $	67 069 $		67 069 $	69 919 $
13	69 920 $	0%	69 919 $	69 919 $		69 919 $	72 891 $
14	72 891 $	0%	72 891 $	72 891 $		72 891 $	75 988 $
15	75 989 $	0%	75 988 $	75 988 $		75 988 $	79 218 $
16	79 218 $	0%	79 218 $	79 218 $		79 218 $	86 716 $
17	82 585 $	1.5%	83 824 $	83 824 $	3.46%	86 716 $	

[8] À cette échelle s'ajoutera la majoration de traitement obtenue à la table centrale (CSQ). La dernière offre patronale du 2 mai est représentée dans « L'échelle salariale proposée » de la page suivante du présent document « Proposition de règlement sectoriel du 23 avril 2021 »

Échelon	À compter du 142e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	
1	42 431 $	44 611 $	45 392 $	46 073 $	1	46 073 $
2	44 235 $	47 593 $	48 426 $	49 152 $	2	49 152 $
3	46 115 $	50 773 $	51 662 $	52 437 $		
4	48 074 $	51 898 $	52 806 $	53 598 $	3	53 018 $
5	50 118 $	53 046 $	53 974 $	54 784 $	4	54 784 $
6	52 248 $	54 221 $	55 170 $	55 998 $	5	55 998 $
7	54 468 $	55 420 $	56 390 $	57 236 $	6	57 236 $
8	56 783 $	57 775 $	58 786 $	59 668 $	7	59 668 $
9	59 196 $	60 230 $	61 284 $	62 203 $	8	62 203 $
10	61 712 $	62 790 $	63 889 $	64 847 $	9	64 847 $
11	64 335 $	65 459 $	66 605 $	67 604 $	10	67 604 $
12	67 069 $	68 241 $	69 435 $	70 477 $	11	70 477 $
13	69 920 $	71 141 $	72 386 $	73 472 $	12	73 472 $
14	72 891 $	74 165 $	75 463 $	76 595 $	13	76 595 $
15	75 989 $	77 317 $	78 670 $	79 850 $	14	79 850 $
16	79 218 $	80 602 $	82 013 $	83 243 $	15	83 243 $
17	82 585 $	85 288 $	86 786 $	91 132 $	16	91 132 $
Suppléant occasionnel	42,43 $	44,61 $	45,39 $	46,07 $		46,07 $
À taux horaire	55,38 $	56,35 $	57,33 $	58,19 $		60,66 $
À la leçon (16)	55,38 $	56,35 $	57,33 $	58,19 $		60,66 $
À la leçon (17)	61,49 $	62,56 $	63,66 $	64,61 $		67,36 $
À la leçon (18)	66,55 $	67,71 $	68,90 $	69,93 $		72,90 $
À la leçon (19)	72,57 $	73,84 $	75,13 $	76,26 $		79,50 $

Cette grille intègre les augmentations de salaire proposées par le gouvernement, le 31 mars 2021, pour l'ensemble du secteur public, soit un minimum de 1,75 %, 1,75 % et 1,5 % sur 3 ans.

Par exemple, dans l'état actuel des choses, pour une enseignante ou un enseignant au dernier échelon, **l'augmentation de salaire minimale combinée sur 3 ans sera de 10,3 %** (majoration sectorielle et augmentations du secteur public).

De plus, une augmentation supplémentaire pouvant aller jusqu'à 1 % pourrait être accordée en fonction de la hausse de l'inflation et de la performance de l'économie du Québec.

Par ailleurs, le résultat de la négociation intersectorielle, pour laquelle la CSQ négocie toujours, pourrait venir bonifier les échelles selon les augmentations générales qui seront convenues. La FSE, avec les autres fédérations de la CSQ, poursuivent la négociation pour obtenir des paramètres salariaux bonifiés.

Forfaitaire versé dans les 30 jours suivant la signature de convention : 1004 $ pour les salariés au sommet de l'échelle ou 603$ pour toute et tous à 100%. Un autre forfaitaire versé en janvier 2022 pour toutes et tous à 100% de 1205$. Les montants forfaitaires sont adaptés en fonction du pourcentage de l'engagement.

Comparativement aux propositions gouvernementales annoncées depuis mai 2020, la hausse au premier échelon et donc sur le taux de suppléance a été réduite de 4,8 % à 3,33 %, mais la hausse du 3e échelon est passée de 7,12 % à 8,22 %, favorisant ainsi les enseignantes et enseignants légalement qualifiés et le salaire d'entrée plutôt que le taux de suppléance (1er échelon). Avec la fusion des 3e et 4e échelons au 31 mars 2023, le salaire d'entrée atteindra d'ailleurs un minimum de 53 000 $, tel que souvent mentionné publiquement par la CAQ.

Les échelons 7 à 16 n'auront pas de majoration de traitement spécifique, mais bénéficieront des augmentations du secteur public et auront un salaire carrière supérieur à ce qu'ils auraient eu avec une hausse immédiate de 3,3 % (coût équivalent à la hausse de 5 % au dernier échelon).

Cependant, ni les échelons 7 à 16 ni les autres n'auront droit à une augmentation particulière du fait de l'avancement d'échelon au 31 mars 2023. Le seul bénéfice de ce devancement est de profiter d'une augmentation 3 mois plus tôt qu'à la normale. Ce n'est qu'un devancement, puisqu'il n'y aura pas d'avancement d'échelon au 1er juillet 2023.

Vous remarquerez que dans tous les scénarios, nous ne considérons **jamais** l'avancement d'échelon (4,25 %) comme étant une augmentation salariale. Il s'agit d'un **discours patronal** qui a déjà prétendu qu'un gel de salaire n'en était pas un justement à cause des avancements d'échelons !

L'élimination d'un échelon n'aura pas d'effet sur les enseignantes et enseignants déjà à l'échelon 3 ou plus le 30 mars 2023. Elle n'aura d'effet que pour les enseignantes et enseignants qui entreront dans le réseau par la suite et pour qui il faudra un an de moins pour atteindre le sommet.

Perspectives

Le 12 mai prochain, vous devrez indiquer si vous acceptez ou rejetez ce contenu. Comme exécutif syndical, nous ne vous acheminons aucune orientation dans un sens comme dans l'autre. Le contenu est certes intéressant sur certains aspects, mais il ne contient pas l'allégement significatif recherché de la tâche particulièrement au primaire.

Certains voudront sécuriser ce contenu (*l'accepter*) et se projeter dans une prochaine négociation qui arrivera rapidement (mars 2023). D'autres affirmeront que l'on ne doit pas baisser les bras et qu'il faille poursuivre la négociation (*la rejeter*). La poursuite de la négociation au niveau sectoriel, suivant un rejet de l'offre, nécessiterait fort possiblement l'utilisation du mandat de 5 jours de grève et probablement des mandats supérieurs afin d'augmenter la pression sur le gouvernement.

C'est maintenant à vous, enseignantes et enseignants membres de L'Association des professeurs de Lignery (CSQ), affilié à la FSE-CSQ, de vous prononcer.

Le 12 mai, vous devrez répondre à la question suivante :

Acceptez-vous la proposition de règlement sectoriel sur l'Entente nationale négociée par la FSE-CSQ et présentée en assemblée générale? Oui ou non.

ANNEXES

Arbitrage

Conciliatrice nationale ou conciliateur national

- Mise en place d'un projet pilote visant la nomination d'une conciliatrice ou d'un conciliateur national ;
- Cette personne intervient à la demande des parties locales pour les aider à résoudre tout litige ou toute problématique à incidence collective, qu'il ait ou non fait l'objet d'un grief ;
- Il s'agit d'un processus confidentiel qui ne peut être admis en preuve ;
- Les frais et honoraires sont assumés par le Ministère.

Conseil d'arbitrage sommaire

- Mise en place d'un projet pilote visant la formation d'un conseil d'arbitrage sommaire ;
- Le Conseil est composé d'un arbitre président et de deux assesseures ou assesseurs (1 représentant le Ministère et la Fédération, et 1 représentant la FSE-CSQ) ;
- Le Conseil siège au minimum 1 jour par mois, et il traite au minimum 2 griefs par jour d'audience ;
- Le Conseil analyse les griefs par preuve et argumentaire écrits ;
- Les sujets soumis au Conseil sont tout grief portant sur l'un des articles 3-6.00 et 5-14.00, de même que tout grief pour lequel les parties locales s'entendent pour le déférer au Conseil ;
- Les frais et honoraires sont à la charge de la partie perdante, sauf dans le cas de griefs contestant un renvoi ou un non-rengagement ; dans un tel cas, les frais et honoraires sont à la charge du Ministère.

Médiation préarbitrale

- Une médiation préarbitrale <u>est obligatoire</u> pour tout grief relatif :
  - À une situation de harcèlement psychologique (frais partagés entre les parties) ;
  - À un renvoi ou un non-rengagement (frais à la charge du Ministère).
- Une médiation préarbitrale <u>est possible</u> si les parties en conviennent pour tout autre grief (frais partagés entre les parties), et possibilité de faire appel à une personne médiatrice du *ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale* (sans frais).

Griefs à teneur nationale

- Les parties nationales peuvent convenir que plusieurs griefs de même nature déposés par plus d'un syndicat local puissent être entendus en un seul arbitrage ;
- Les parties nationales peuvent demander la formation d'un banc de 3 arbitres lorsqu'elles estiment que la ou les questions en litige le justifient.

Conférence préparatoire

- Révision complète de la conférence préparatoire; elle devra notamment se tenir dans les 30 jours précédents la première date d'audience (actuellement, elle se tient dans les 30 premières minutes de la première date d'audience);
- Cela confère à l'arbitre une gestion plus stricte de son audience.

Introduction d'une médiation arbitrale

- Les parties locales peuvent convenir de procéder à une médiation arbitrale dès le dépôt d'un grief (frais à la charge du Ministère dans les cas de griefs contestant un renvoi ou un non-rengagement, et frais partagés dans les autres cas) ;

À défaut d'un règlement lors de la phase « médiation », la médiatrice ou le médiateur voit son rôle modifié en celui d'arbitre.

Introduction du principe de proportionnalité

- Importation de l'article 18 du Code de procédure civil ;
- Cela confère à l'arbitre une gestion plus stricte de son audience.

Invitations aux parties locales

- Tenir au moins une rencontre annuelle afin d'échanger sur des solutions aux griefs n'ayant pas été fixés à l'arbitrage ;
- S'informer mutuellement des griefs que l'une des parties demande d'inscrire au rôle d'arbitrage ;
- Évaluer la possibilité d'utiliser des modes alternatifs de règlement.

Rôle du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation

- En collaboration avec le Greffe, les parties analyseront et travailleront sur différentes mises en œuvre, notamment :
  - Les modalités de la fixation afin d'assurer un meilleur temps de préparation et ainsi éviter des remises ;
  - Le formulaire de grief afin de le mettre à jour ;
  - Permettre que 2 griefs de nature différente soient confiés à l'arbitre lors de la fixation ; le deuxième grief pourra être entendu en cas de règlement en temps opportun avant la première date d'audience ;
  - La production annuelle d'un bilan des griefs actifs au bénéfice des parties locales ;
  - Analyser l'opportunité d'exclure la mise à jour de la liste des arbitres du processus de négociation et, le cas échéant, revoir la procédure de recrutement, de nomination et de retrait d'arbitres ;
  - Revoir certaines modalités entourant les conditions de travail des arbitres.