



## **DEMANDES SYNDICALES EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE L'ENTENTE E6**

présentées par

la **Fédération autonome de l'enseignement (FAE)**

pour le compte des  
Syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente

au

**Gouvernement du Québec**

représenté par

le Comité patronal de négociation pour  
les centres de services scolaires francophones (CPNCF)

Dans le cadre du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27)  
et de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives  
dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, chapitre R-8.2)

27 octobre 2022



## **VISER TOUJOURS PLUS HAUT**

**« La priorité des priorités, ça doit rester l'éducation, ça doit rester l'éducation<sup>1</sup>. »**

Le premier ministre, monsieur François Legault, lors de son discours de victoire électorale du 3 octobre 2022, ne pouvait viser plus juste en affirmant clairement et simplement ce qu'une vaste majorité d'entre nous savait déjà : « l'avenir, c'est nos enfants<sup>2</sup>. »

Il déclarait du même souffle que ce qui avait permis au *petit gars* de Sainte-Anne-de-Bellevue d'en arriver à devenir premier ministre était ses parents et l'éducation qu'il avait reçue.

Il est incontestable que l'avenir de nos enfants passe par l'éducation et c'est la raison pour laquelle cette dernière ne doit pas être une simple préoccupation. En fait, il est essentiel que l'éducation, « la priorité des priorités » devienne un véritable projet de société.

Le Québec vit actuellement une crise de pénurie de main-d'œuvre sans précédent. Le secteur de l'éducation n'y échappe pas de telle sorte qu'un nombre important d'élèves débute l'année scolaire sans enseignante ou enseignant. Pour pallier, on a recours à des personnes non légalement qualifiées. Parallèlement, des enseignantes et enseignants en début de carrière et d'autres plus anciens désertent la profession, toutes et tous pour les mêmes raisons : la charge de travail est trop lourde et ils n'en peuvent plus.

La négociation ne doit pas être l'occasion d'arriver à en faire plus avec moins. Il est grand temps de traiter l'éducation comme étant l'investissement le plus important que fait une société pour son avenir. Le renouvellement du contrat de travail des enseignantes et enseignants représente LA véritable opportunité de donner au système public d'éducation les moyens de ses ambitions.

Monsieur Legault déclarait, à juste titre d'ailleurs : « On a le devoir de permettre à chaque enfant au Québec d'aller au bout de son potentiel<sup>3</sup> ». Pour y arriver, il faut donner aux enseignantes et enseignants les conditions de travail et d'exercice qui leur permettront d'offrir aux élèves les meilleures conditions d'apprentissage pour répondre à leurs besoins.

Il faut viser toujours plus haut pour l'école publique, pour le bien de celles et ceux qui y travaillent et qui y apprennent, ainsi que pour l'ensemble de la société.

Il est urgent de pleinement reconnaître celles et ceux qui enseignent à nos enfants. L'avenir du Québec en dépend. Visons toujours plus haut!



**Daniel Gauthier**  
**Vice-président aux relations du travail**

1. François LEGAULT, discours, Québec, 3 octobre 2022.

2. id.

3. id.





# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. LES CONDITIONS ÉCONOMIQUES.....</b>	<b>7</b>
<b>2. LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-VIE PERSONNELLE.....</b>	<b>9</b>
<b>3. LA COMPOSITION DE LA CLASSE.....</b>	<b>11</b>
<b>4. LA CHARGE DE TRAVAIL.....</b>	<b>13</b>
<b>5. L'ARBITRAGE.....</b>	<b>15</b>
<b>6. LA PRECARITÉ.....</b>	<b>17</b>
<b>7. UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN .....</b>	<b>19</b>



# 1. LES CONDITIONS ÉCONOMIQUES

La dernière ronde de négociations a permis d'améliorer le salaire des enseignantes et enseignants qui entrent dans la profession et de celles et ceux qui sont au dernier échelon. Ce faisant, les écarts entre les échelons, auparavant égaux, sont maintenant irréguliers et sans cohérence. Le salaire des enseignantes et enseignants du Québec, tant à l'entrée dans la profession qu'au maximum de l'échelle, demeure en deçà de la moyenne canadienne et il faut aux enseignantes et enseignants québécois trois années de plus que leurs collègues des autres provinces pour atteindre ce maximum.

Depuis la déclaration de la pandémie, différents éléments ont créé des pressions inflationnistes qui ont fait en sorte que les augmentations de salaire obtenues (2 % par année) n'ont pas permis aux enseignantes et enseignants de maintenir leur pouvoir d'achat.

Concernant le régime de retraite et des droits parentaux, les régimes en place doivent accorder plus de souplesse. Cette souplesse pourrait notamment permettre aux enseignantes et enseignants en fin de carrière, qui le désirent, de demeurer en poste plus longtemps.

## PREMIER PRINCIPE

Ainsi, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) revendique que l'apport des enseignantes et enseignants à la société soit reconnu en leur assurant un salaire à la hauteur des exigences de la profession et des avantages sociaux rehaussés pour toutes et tous. Cela se traduit notamment par :

- 1.1. L'atteinte de la moyenne canadienne et d'une structure salariale attractive pour toutes les enseignantes et tous les enseignants
- 1.2. Des augmentations salariales et un mécanisme protégeant le pouvoir d'achat
- 1.3. Une amélioration du régime de retraite et des incitatifs qui encouragent les enseignantes et enseignants à demeurer dans la profession
- 1.4. Une amélioration des dispositions relatives aux droits parentaux notamment en tenant compte des récentes modifications législatives





## **2. LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-VIE PERSONNELLE**

### **La conciliation famille-travail-vie personnelle**

Les changements tant sur le plan démographique que sur le plan des valeurs de la société québécoise induisent de nouvelles réalités familiales. Ces dernières requièrent de la part des Québécoises et Québécois, dont les enseignantes et enseignants de plus en plus de temps pour assumer les responsabilités, non seulement auprès de leurs enfants, petits-enfants, mais aussi de leurs parents, de leurs grands-parents, des membres de leur famille ou de leurs proches qui ont besoin d'une aide, d'un soutien, d'une présence. Ainsi ces responsabilités sont parfois imprévisibles et requièrent la prise de congés à l'intérieur d'un court délai.

D'ailleurs, les parties nationales ont reconnu, à l'annexe XXXV, un principe encourageant une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail. Ce principe doit trouver une application plus concrète que ce qui est actuellement prévu à l'Entente nationale.

La nature du travail des enseignantes et enseignants rend plus difficilement applicables certaines solutions pouvant favoriser la conciliation. En effet, contrairement à d'autres emplois, les possibilités d'adaptation et d'aménagement du travail sont restreintes compte tenu de l'encadrement inhérent au calendrier scolaire et à l'horaire des élèves. Prenons comme exemple les mesures telles que la flexibilité dans le choix des vacances, la semaine comprimée sur quatre jours et l'échange d'horaires, qui sont des mesures auxquelles les enseignantes et enseignants n'ont pas accès. De plus, la réduction volontaire du temps de travail qui est une solution privilégiée par plusieurs enseignantes et enseignants pour atteindre un équilibre entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales est de moins en moins acceptée par les centres de services compte tenu de la pénurie de personnel. Il faut donc mettre de l'avant des mesures adaptées au travail du personnel enseignant leur permettant d'avoir droit à une véritable conciliation famille-travail et vie personnelle.

Il est également important que toutes les enseignantes et tous les enseignants, indépendamment de leur statut d'emploi, puissent bénéficier des différents congés.

En ce qui a trait aux congés à traitement différé, il est, d'année en année, plus difficile d'en obtenir en raison de l'application de plus en plus restrictive des dispositions relatives à leur octroi.

### **Droit à la déconnexion**

La possibilité pour les parents ainsi que l'employeur d'interpeller les enseignantes et enseignants, par courriel, 24 h sur 24, semble rendre toute demande urgente et requérant une réponse immédiate. Force est de constater que la pression est forte sur le personnel enseignant de prendre connaissance et faire le suivi de la multitude de messages reçus, et ce, en dehors du temps de travail. Ce faisant, la qualité de leur temps personnel s'en trouve altérée.

## DEUXIÈME PRINCIPE

Ainsi, la FAE revendique une meilleure conciliation famille-travail-vie personnelle principalement en augmentant le nombre de congés et en élargissant leur accès. Cela se traduit notamment par :

- 2.1. L'augmentation du nombre de congés en lien et avec la conciliation famille-travail-vie personnelle
- 2.2. L'élargissement de l'accès et des droits aux congés, notamment les congés spéciaux
- 2.3. L'ajout d'autres possibilités d'aménagement du congé à traitement différé
- 2.4. Le respect d'un droit à la déconnexion
- 2.5. Un meilleur accès à des mesures favorisant la conciliation famille travail-vie personnelle

### **3. LA COMPOSITION DE LA CLASSE**

#### **La composition de la classe « ordinaire »**

L'école publique ainsi que ses enseignantes et enseignants ont subi de nombreuses turbulences depuis la réforme des années 2000. La plus importante est indéniablement l'intégration en classe ordinaire des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA). Cette réalité, combinée à d'importants obstacles pour la reconnaissance des différents troubles, difficultés ou handicaps des élèves, est venue radicalement changer le portrait de la classe dite « ordinaire ».

Depuis quelques années, nous entendons les adeptes de l'inclusion scolaire confondre école inclusive et classe inclusive. Ce sont pourtant deux concepts fondamentalement différents. En effet, l'école publique est, par définition la seule qui accueille TOUS les élèves, nonobstant leur origine, leur classe sociale ou leurs difficultés. C'est ce qui la rend véritablement INCLUSIVE. Elle a aussi l'obligation d'offrir tous les services éducatifs et complémentaires aux élèves qu'elle scolarise. Pour certains élèves, le choix de la classe spécialisée, avec ses plus petits groupes et son personnel enseignant formé en adaptation scolaire, s'impose et représente ce qui leur convient le mieux. Il en est de même pour certains élèves issus de l'immigration pour qui la classe d'accueil représente le service approprié.

De nombreuses problématiques découlent d'une composition de la classe regroupant un nombre important d'élèves HDAA, d'élèves à risque et d'élèves issus de l'immigration. Tous les besoins de ces élèves, aussi hétéroclites et divergents qu'ils puissent être, requièrent de multiples actions et interventions du personnel enseignant qui les éloignent de leur principale fonction : ENSEIGNER.

Ainsi, bien que la responsabilité d'accueillir tous les élèves incombe à l'école, cela ne doit pas toujours se faire en classe ordinaire. La composition actuelle de la classe ordinaire a franchi un seuil de difficulté tel qu'elle constitue une contrainte à l'enseignement et aux apprentissages. Pour assurer une composition de la classe équilibrée, il est essentiel de faire la somme de toutes les difficultés et de tous les besoins de chacun des élèves de cette classe.

#### **L'actualisation des règles de formation de groupes pour les classes spécialisées**

Le secteur de l'adaptation scolaire a aussi subi des changements importants depuis plusieurs années. L'intégration des élèves HDAA en classe ordinaire a généré une modification de la composition des classes spécialisées. Dans ces dernières sont maintenant concentrés les élèves rencontrant des difficultés plus lourdes et plus complexes.

#### **Les groupes multiniveaux**

La création de groupes à plus d'une année d'études lors de l'organisation scolaire n'est plus un phénomène à la marge. De plus en plus, pour des raisons économiques, ce choix d'organisation est fait. Pourtant, il ne favorise en rien les apprentissages, particulièrement en ce qui concerne les regroupements d'élèves en début de parcours scolaire.

### **L'établissement de règles de formation de groupes pour certaines catégories d'élèves**

En plus de la présence d'élèves à risque et d'EHDA, celle des élèves issus de l'immigration est également une réalité. Certains d'entre eux sont en grand retard scolaire, et il n'existe pas de règles de formation de groupes distinctes pour ces élèves alors que leurs besoins sont plus grands.

Par ailleurs, le secteur de l'éducation des adultes (EDA) ainsi que certaines spécialités ou sous-spécialités de la formation professionnelle (FP) ne sont pas régis par des règles de formation des groupes et sont soumis à l'entière discrétion des directions de centre.

### **TROISIÈME PRINCIPE**

Ainsi, la FAE revendique une composition de la classe offrant des conditions d'enseignement et d'apprentissage respectueuses des enseignantes et enseignants et de tous les élèves. Cela se traduit notamment par :

- 3.1.** L'ouverture de groupes adaptés aux besoins de certaines catégories d'élèves
- 3.2.** L'ajout de règles et de mécanismes assurant une composition de classe équilibrée tout au long de l'année
- 3.3.** L'actualisation des règles de formation de groupes pour les classes spécialisées
- 3.4.** L'établissement de règles de formation de groupes pour certains groupes et à l'éducation des adultes
- 3.5.** Une reconnaissance rapide et réelle des besoins et capacités des élèves

## 4. LA CHARGE DE TRAVAIL

Enseigner dans le système d'éducation actuel représente une charge de travail colossale. La charge de travail est un concept complexe qui doit prendre en compte la charge réelle impliquant, notamment, les ajustements, les imprévus, les échanges impromptus, les problèmes techniques, l'utilisation du numérique, les demandes formelles et informelles, et l'organisation du travail.

La réalité quotidienne des enseignantes et enseignants se traduit par une sollicitation constante de leurs capacités intellectuelles, émotionnelles et physiques, les plaçant toujours sur le qui-vive, d'une journée à l'autre, tout au long de l'année. Cette charge de travail a malheureusement un impact important sur la santé du personnel enseignant. À ce sujet, l'*Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)* indique que l'enseignement demeure parmi les professions les plus touchées par une détresse psychologique élevée (Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 2011).

De plus, alors que certaines responsabilités pourraient être partagées avec d'autres intervenantes ou intervenants, le manque important de ressources, malgré les sommes investies, contraint le personnel enseignant à les assumer seul et ainsi voir leur charge de travail s'alourdir.

La mise en place, à la pièce, de différentes mesures au cours des dernières années a créé un phénomène d'éparpillement des ressources dont on peut mettre en doute l'efficacité. Les services se traduisent trop souvent par des interventions ponctuelles. Cette organisation des services n'apporte pas de réel soutien et alourdit la tâche des enseignantes et enseignants qui doivent concilier avec les entrées et sorties de différents élèves. Il en découle une multiplication de suivis à effectuer auprès des intervenantes et intervenants gravitant autour de la classe.

En plus du travail effectué auprès des élèves, la profession enseignante inclut différentes activités professionnelles telles que l'accompagnement des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants, le perfectionnement et la participation à différents comités conventionnés ou non. Le temps nécessaire à l'accomplissement de ces activités s'insère difficilement dans la tâche. Il faut trouver des solutions adaptées pour permettre aux enseignantes et enseignants des différents secteurs de réaliser ces activités.

## QUATRIEME PRINCIPE

Ainsi, la FAE revendique un allègement de la charge de travail des enseignantes et enseignants afin que leur milieu de travail soit enrichissant et valorisant plutôt qu'une source d'épuisement. Cela se traduit notamment par :

- 4.1. Une plus grande autonomie professionnelle et un plus grand respect de l'expertise
- 4.2. Une diminution du temps en présence d'élèves au primaire, à l'éducation des adultes et pour certaines spécialités à la formation professionnelle
- 4.3. La modification d'éléments relatifs à la charge de travail de certains regroupements d'enseignantes et enseignants
- 4.4. Une mise à jour de l'annexe XLIV
- 4.5. Des dispositions visant à compenser la charge de travail additionnelle
- 4.6. La révision de l'annexe XLIII - Encadrement des stagiaires
- 4.7. La pleine reconnaissance de l'apport du travail syndical et du temps nécessaire pour son accomplissement
- 4.8. Une réduction des contraintes qui limite l'accès à du perfectionnement adapté aux besoins de toutes les enseignantes et tous les enseignants
- 4.9. Un meilleur accès et un allongement de la période couverte par la retraite progressive
- 4.10. La bonification des sommes prévues à l'Entente nationale en lien avec le soutien offert aux enseignantes et enseignants et leurs élèves
- 4.11. L'amélioration des services et des modèles de soutien offerts aux enseignantes et enseignants en lien avec les élèves à risque, HDAA, ayant des besoins particuliers (EDA-FP) et issus de l'immigration

## 5. L'ARBITRAGE

Les relations du travail étant par définition en constant changement ou évolution, il est important de maintenir un système d'arbitrage à leur image. En ce sens, des améliorations au mécanisme d'arbitrage sont souhaitées par la FAE afin de faciliter les communications et les échanges avec la partie patronale, tant au niveau local que national. Au surplus, l'étendue et l'application de la règle du « Qui perd paie » mènent à certaines anomalies.

### CINQUIÈME PRINCIPE

Ainsi, la FAE revendique que soient revues certaines dispositions concernant les griefs et l'arbitrage. Cela se traduit notamment par :

- 5.1. L'exclusion de griefs de certaines natures de la règle du « Qui perd paie » et la modulation de cette règle
- 5.2. Le retrait de la mise en place du comité ad hoc à la procédure particulière concernant le harcèlement sexuel
- 5.3. La tenue d'une rencontre annuelle entre les parties locales pour discuter des griefs actifs





## 6. LA PRECARITÉ

Les droits prévus à l'Entente nationale pour les différents statuts d'enseignants ne sont pas équivalents. Cette iniquité touche principalement les enseignantes et enseignants à statut précaire.

Dans la dernière année, les parties nationales ont discuté de la reconnaissance des heures dispensées aux fins de l'octroi de contrats à temps partiel, sans égard à la source de financement. En effet la non-reconnaissance de certaines heures diminue l'offre de contrats et participe à une plus grande précarité.

De plus, certaines stipulations relatives à l'attribution des contrats de la FGJ devraient être appliquées également aux secteurs de l'EDA et de la FP. Certaines enseignantes et certains enseignants n'ont pas accès à la sécurité d'emploi, notamment en raison du calcul des besoins en effectif qui ne tient pas compte des périodes d'enseignement-ressource et de mentorat, ainsi que l'annexe XLII qui n'est pas le reflet des effectifs d'enseignantes et enseignants en orthopédagogie déployés dans les CSS.

Actuellement, la structure de rémunération de la suppléance occasionnelle ne tient pas compte du temps travaillé au-delà de 300 minutes. Cette rémunération ne tient pas compte non plus de la scolarité et de l'expérience.

### SIXIÈME PRINCIPE

Ainsi, la FAE revendique l'amélioration des conditions de travail des enseignantes et enseignants à statut précaire. Cela se traduit notamment par :

- 6.1. L'amélioration de la sécurité d'emploi à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle
- 6.2. L'élargissement des droits des enseignantes et enseignants à statut précaire
- 6.3. La création de postes qui tiennent compte des besoins actuels en effectif
- 6.4. Une meilleure rémunération pour la suppléance occasionnelle



## **7. UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN**

### **Un environnement sain**

La pandémie a révélé une fois de plus que les établissements scolaires souffrent d'un sous-financement d'entretien récurrent. Malgré les avancées réalisées et les investissements consentis au cours des dernières années, il est urgent que le gouvernement finalise la mise à niveau du parc immobilier et fournisse l'assurance que les occupantes et occupants interagissent de façon saine et sécuritaire au sein de tous les établissements scolaires. La qualité de l'air, l'humidité relative, la ventilation, les températures excessives ou la qualité de l'eau ne doivent plus être une source de lésion ou d'inquiétude.

En ce sens, la FAE de même que ses affiliés sont en constante démarche afin d'obtenir des rapports ou de l'information de la part du MEQ et de la partie patronale, tant nationale que locale. Face à un manque de transparence de la partie patronale, les organisations syndicales sont contraintes de procéder par demandes d'accès à l'information. Or, ce processus est lourd et entraîne des délais déraisonnables.

De plus, il est inacceptable que du personnel enseignant n'ait pas d'espace de travail leur étant dédié, en tout temps, pour effectuer convenablement l'ensemble de leurs attributions. Cette triste situation est particulièrement criante chez les spécialistes du primaire qui, en plus, n'ont souvent pas de local adapté à leur matière.

Finalement, au-delà des conditions physiques ou matérielles de l'environnement de travail, l'accès à un environnement favorisant le bien-être psychologique au travail est tout aussi essentiel. Il est primordial de reconnaître l'importance de la charge mentale qu'entraîne une composition de la classe de plus en plus diversifiée et complexe ainsi que de la charge de travail qui en découle. De plus, une attention particulière doit être portée quant aux impacts directs ou indirects des incidents de violence en milieu de travail sur les enseignantes et enseignants.

### **Assurances**

Les coûts de l'assurance maladie et médicaments sont élevés, notamment en raison de l'augmentation constante du prix des médicaments et l'arrivée sur le marché de nouveaux médicaments pour des maladies auparavant impossibles à traiter. De plus, la transmission d'information relative au régime d'assurance complémentaire par le centre de services se fait souvent dans des délais trop longs, ce qui occasionne toute sorte de difficultés pour les nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants.

Par ailleurs, certains éléments relatifs à l'assurance salaire, notamment le délai de carence, le délai de retour au travail de 35 jours entre deux périodes d'invalidité et les règles entourant le retour progressif peuvent entraîner des répercussions financières ou nuire au rétablissement de la personne enseignante. De surcroît, les disparités quant aux exigences des centres de services lors d'une invalidité engendrent des iniquités.

## SEPTIÈME PRINCIPE

Ainsi, la FAE revendique l'amélioration des conditions physiques et psychologiques pour assurer un milieu de travail sain. Cela se traduit notamment par :

- 7.1. L'établissement de règles permettant de travailler dans un environnement physique adéquat
- 7.2. L'amélioration de la promotion et de la prévention relative à la santé globale des enseignantes et enseignants
- 7.3. Un plein et total accès aux informations relatives à la santé et sécurité au travail pour les enseignantes et enseignants et leur syndicat
- 7.4. Une amélioration des conditions relatives au régime complémentaire d'assurance
- 7.5. Une amélioration des conditions relatives au régime d'assurance salaire
- 7.6. L'amélioration des conditions de retour au travail en lien avec l'invalidité

De plus, la FAE considère que les rapports des comités inter rondes adressés au Comité national de concertation (CNC) feront l'objet de discussions dans le cadre des présentes négociations.