SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA

Le 5 avril dernier, dans le cadre de la négociation nationale, la partie patronale présentait un dépôt sectoriel (conditions de travail des enseignants) aux représentants de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) qui nous représente dans cette négociation.

Les enseignants du SEHY devront éventuellement se prononcer à différentes étapes de cette négociation, que cela soit au niveau de l'action-mobilisation (actions de visibilité et moyens de pression) ou des demandes syndicales (ce que nous demandons) ou patronales (si celles-ci nous semblent acceptables).

Je vous propose donc de prendre connaissance de ce dernier dépôt ainsi que des commentaires du SEHY, en **violet**, à même le texte. Le surlignement jaune est également un ajout du SEHY afin d'attirer l'attention du lecteur sur certains passages.

Évidemment, vous comprendrez l'importance d'assister aux instances du SEHY afin de donner votre opinion lors des votes qui auront lieu. Vous comprendrez également qu'il sera primordial de faire preuve de mobilisation afin de faire savoir clairement aux représentants patronaux que nous n'accepterons pas qu'on alourdisse notre fardeau à la suite de 20 ans de mauvaises décisions pour le système de l'Éducation.

Je vous avertis qu'il est possible que vous ayez besoin d'une coupe de vin ou d'une séance de yoga afin de contenir les émotions que vous risquez de ressentir à la lecture du document.

Sincèrement,

Sophie Veilleux, trésorière

PROPOSITIONS BONIFIÉES* DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

***On comprendra que « bonifiées » ne signifie pas meilleur pour les enseignants.**

REPRÉSENTÉ PAR

LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE (SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR)

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)

À L'INTENTION DE

LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)

Québec, le 5 avril 2023

Sous réserve de modifications, d'ajouts ou de concordances en cours de négociation

TABLES DES MATIÈRES

PRÉAMBULE **1**

RECONDUCTION DES ANNEXES AYANT UNE DATE DE FIN **2**

Orientation 1 L'attraction et la rétention du personnel enseignant **3**

Priorité 1 L'actualisation du rôle de l'enseignante et l'enseignant et la mise œuvre de moyens afin de le valoriser et de favoriser le développement professionnel 3

Orientation 2 Favoriser la réussite éducative de tous les élèves **4**

Priorité 2 Une révision et une actualisation des dispositions applicables aux élèves HDAA, afin d'assurer leur cohérence dans une approche d'inclusion, conforme au cadre légal devant être déployé pour favoriser la réussite éducative de tous les élèves et un meilleur accès aux services d'appui 4

Priorité 3 Une révision et une actualisation de certaines dispositions relatives aux règles de formation des groupes d'élèves 4

Orientation 3 Une organisation du travail au service de la mission éducative **5**

Priorité 4 Une flexibilité additionnelle en raison du contexte de la rareté de la main d'œuvre, pour maintenir la qualité des services éducatifs aux élèves 5

Priorité 5 Une révision des balises de la tâche afin de s'assurer qu'elles ne soient pas un frein à l'organisation des services éducatifs et qu'elles permettent une plus grande reconnaissance de l'expertise du personnel enseignant lors de l'affectation et la confection des tâches, et ce, tout au long de l'année 5

Priorité 6 La modernisation des dispositions relatives à la rémunération du personnel enseignant afin qu'elles soient en cohérence avec la réalité du travail effectué et les responsabilités assumées 5

Orientation 4 Adapter l'Entente aux nouvelles réalités du travail **6**

Priorité 7 Une clarification des dispositions de l'Entente pour assurer le maintien et l'accès équitable des services éducatifs au plus grand nombre d'élèves possible dans tous les secteurs et en toutes circonstances 6

Priorité 8 Favoriser un milieu de travail sain, la présence au travail et la stabilité 6

CONCLUSION **7**

PRÉAMBULE

Le présent dépôt sectoriel complète, dans un contexte de proposition globale, les propositions des 15 décembre 2022 et 22 février 2023, de même que les propositions bonifiées par le gouvernement du Québec, le 27 mars 2023.

Ce dépôt vise à faire progresser la négociation afin de favoriser une perspective d'entente le plus rapidement possible. Nous vous laissons le soin d'en juger.
Il identifie notamment des priorités déterminantes à mettre de l'avant et des mouvements qui visent à répondre à certains objectifs contenus aux demandes syndicales, selon l'analyse actuelle que peut en faire la partie patronale. Vous serez certainement d'accord avec nous que l'analyse de la partie patronale n'est pas bonne.

Aussi, ce dépôt doit être apprécié à la lumière des enjeux actuels de main-d'œuvre et de la préoccupation partagée par les parties d'offrir aux élèves des services de qualité pour favoriser la réussite éducative. La partie patronale invite la partie syndicale à le lire en considérant les divers freins contenus aux conventions collectives, tant ceux exposés lors des échanges tenus lors de la présente ronde de négociation, que ceux qui pourraient découler de la mise en œuvre de certaines demandes syndicales. Ici, on invite les enseignants à en prendre encore plus sur leurs épaules en essayant de les culpabiliser; cela fonctionne depuis si longtemps.

Les propositions qu'il contient ont un effet tout au long de la carrière du personnel enseignant et misent entre autres sur l'attraction et la rétention de ce personnel. C'est assez difficile à croire lorsqu'on lit les propositions.
Les solutions retenues entraineront la révision de certaines dispositions, pour assurer la cohérence des modifications avec celles-ci et accroître la flexibilité dans les milieux. Ici encore, on nous annonce que les enseignants devront en faire plus sans recevoir plus.

Ce dépôt global s'inscrit dans une démarche devant être conjointe. La partie patronale invite donc la partie syndicale à identifier à son tour parmi ses demandes les éléments les plus déterminants, et ce, afin de favoriser la conclusion rapide d'une entente de principe, qui permettra la mise en place de solutions concrètes dès la prochaine année scolaire. La partie patronale souhaite conclure rapidement une entente. Malgré cela, la partie patronale offre une journée de disponibilité par semaine aux représentants de la FAE. Le gouvernement devrait donc offrir plus de temps de négociation si le but est d'accélérer la cadence.

RECONDUCTION DES ANNEXES AYANT UNE DATE DE FIN

Pour l'année scolaire 2023-2024, les modalités de mise en œuvre des annexes de l'Entente nationale E6 2020-2023 ayant une date de fin ainsi que la lettre d'entente hors convention du 29 septembre 2021 (Sommes allouées aux enseignantes et enseignants accueillant des élèves HDAA en classe ordinaire) sont reconduites.

Cette reconduction a plein effet dès à présent et représente un soutien significatif pour les centres de services scolaires et le personnel scolaire dans l'organisation de la prochaine année scolaire.

Dans le cadre du renouvellement de l'Entente nationale E6 2020-2023, des discussions pourront notamment avoir lieu entre les parties afin de revoir l'ensemble des annexes et d'en optimiser l'utilisation, le cas échéant.

ORIENTATION 1 L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Priorité 1 L'actualisation du rôle de l'enseignante et l'enseignant et la mise œuvre de moyens afin de le valoriser et de favoriser le développement professionnel

1- Clarifier les principes généraux et les attributions caractéristiques afin, notamment :

- d'inclure plus précisément la nécessité pour l'enseignante ou l'enseignant d'adapter son enseignement aux besoins de tous les élèves;
  Ici, on souhaite appliquer un principe de l'adaptation scolaire au régulier. On demande aux enseignants de s'adapter aux besoins de tous les élèves. Cela peut certainement se faire dans une petite classe d'adaptation scolaire, mais, ici, on souhaite appliquer ce modèle aux autres types de classe, notamment, aux classes ordinaires. On souhaite demander à l'enseignant d'adapter son enseignement aux besoins de ses 20, 26, 32 élèves. Quand on sait à quel point les groupes sont hétérogènes, on peut se questionner sur la faisabilité d'une telle demande. Est-ce réalisable? Est-ce que cela favoriserait vraiment les élèves? Est-ce que, vraiment, cela aurait un impact positif sur l'attraction et la rétention des enseignants (l'orientation 1)?
- de clarifier que l'enseignante et l'enseignant doit collaborer au sein d'une équipe multidisciplinaire, concertée et collaborative, aux trois axes de la mission de l'école québécoise. On ne peut certainement pas être contre la vertu, mais quand est-ce que les enseignants auront du temps reconnu pour cette collaboration? Est-ce encore un objectif que nous devrons atteindre bénévolement sur notre temps?

2- Introduire un plan de développement professionnel continu pour, entre autres, tenir compte des besoins des élèves, des besoins de l'organisation (école, centre de services scolaire, orientations ministérielles) et favoriser le partage dans le cadre d'un développement professionnel collectif. Les réels besoins de l'enseignant semblent laissés de côté. Avec de telles balises, ce sera encore des personnes à l'extérieur des classes qui sélectionneront et imposeront des formations aux enseignants.

3- Prévoir qu'une partie des sommes consacrées au perfectionnement doit être en lien avec les besoins des élèves et des approches collaboratives et prévoir que les sommes non utilisées dans l'année scolaire en cours peuvent être déployées par le CSS l'année scolaire suivante, sans égard au processus actuel prévu à l'Entente nationale E6 2020-2023 (« Entente »). Difficile de dire ce qu'il adviendrait des sommes non utilisées. Aussi, on tente de cristalliser l'idée que la formation doit répondre aux besoins des élèves plutôt qu'à ceux de l'enseignant.

4- Introduire une annexe à incidence financière prévoyant un montant annuel de 15 M$, et ce, pour l'ensemble des centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires anglophones, pour la bonification de la rémunération en sus de la tâche annuelle, afin de :

- participer à des activités de développement professionnel assigné par le CSS ou la direction d'établissement;
- encourager et favoriser du temps de concertation entre l'enseignante ou l'enseignant et les autres intervenants, en fonction des besoins déterminés par la direction.

La partie patronale offre 15 M$, pour l'ensemble des CSS du Québec, pour rémunérer les enseignants qui effectueront des activités assignées par la direction en plus de leur tâche d'enseignant.

5- Encourager la prise en charge de cours et leçons en sus de ceux confiés dans le cadre de la tâche éducative annuelle. La partie patronale souhaite que plus d'enseignants aient une tâche de plus de 100 %.

6- Ajouter une annexe à incidence financière permettant aux CSS d'octroyer de façon significative des contrats à temps plein à des enseignantes et enseignants qui, autrement, auraient bénéficié de contrats à temps partiel sur la base des déclencheurs de contrats existants. Cela pourrait être un élément positif pour les enseignants à statut précaire.

Les éléments 1 à 6 devraient, selon la partie patronale, répondre à l'orientation 1 qui est « ***L'attraction et la rétention du personnel enseignant*** ». Il semble, malheureusement, que nos patrons ne connaissent pas l'adage voulant qu'« *on n'attire pas des mouches avec du vinaigre* ». Ce n'est certainement pas en alourdissant la tâche des enseignants et en leur demandant de travailler plus qu'on atteindra cet objectif.

ORIENTATION 2 FAVORISER LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE DE TOUS LES ÉLÈVES

Priorité 2 Une révision et une actualisation des dispositions applicables aux élèves HDAA, afin d'assurer leur cohérence dans une approche d'inclusion, conforme au cadre légal devant être déployé pour favoriser la réussite éducative de tous les élèves et un meilleur accès aux services d'appui

7- Assurer une approche non catégorielle dans l'application des règles de formation des groupes et une utilisation optimale des sommes prévues aux diverses annexes portant sur la composition de la classe et les élèves HDAA. Malheureusement, ce n'est pas la première fois que l'employeur nous demande d'intégrer plus d'élèves HDAA en nous promettant des services. Est-ce qu'on y croit encore? D'où viendront ces services? De la même façon qu'on ne peut pas faire apparaître des enseignants légalement qualifiés pour l'an prochain, on ne peut pas le faire avec les professionnels du système scolaire.

Priorité 3 Une révision et une actualisation de certaines dispositions relatives aux règles de formation des groupes d'élèves

8- Favoriser la déjudiciarisation d'enjeux relatifs aux règles de formations de groupes d'élèves en retirant les motifs de dépassement. À première vue, on veut pouvoir imposer plus facilement des dépassements lors de la formation des groupes sans qu'il soit possible de contester par grief, par exemple. On se souviendra ici que l'orientation 2 est « ***Favoriser la réussite éducative de tous les élèves*** ». Il faudra attendre les explications de la partie patronale pour savoir comment on peut atteindre cet objectif en augmentant le nombre d'élèves par classe.

9- Revoir le fonctionnement de la pondération a priori pour les élèves ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et les conditions d'application du paragraphe F) de la clause 8-8.01 pour tenir compte des besoins et capacités des élèves, afin que les services déployés soient en meilleure adéquation avec les droits et besoins des élèves et des enseignants.

Voici ce que prévoit le paragraphe F) de la clause 8-8.01 de l'Entente nationale :

« F) Ces maxima ne s'appliquent pas aux groupes d'élèves visés par des modes d'organisation d'enseignement du type « co-enseignement », « cours conférence », etc.
De plus, le maximum et la moyenne ne s'appliquent pas à un groupe d'élèves d'une classe spécialisée handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde ou en raison de troubles du spectre de l'autisme ou de troubles relevant de la psychopathologie ou handicapés en raison d'une déficience langagière sévère, si le centre de services fournit du soutien visible autre qu'une enseignante ou un enseignant. »

Il faudra attendre des explications de la partie patronale pour mieux comprendre ce que cet élément implique.

10- Réviser certaines dispositions prévues à l'annexe XII relatives aux adaptations au niveau de l'école, afin de permettre une plus grande implication des équipes-écoles dans les choix liés à l'organisation des services aux élèves.

ORIENTATION 3 UNE ORGANISATION DU TRAVAIL AU SERVICE DE LA MISSION ÉDUCATIVE

Priorité 4 Une flexibilité additionnelle en raison du contexte de la rareté de la main d'œuvre, pour maintenir la qualité des services éducatifs aux élèves

11- Réviser le concept de temps moyen d'enseignement au secondaire et à la formation professionnelle (FP). Le temps moyen de tâche éducative au secondaire est de 17 heures 5 minutes par semaine, soit 24,6 périodes par cycle de neuf jours (27,33 périodes par cycle de dix jours). À la FP, le temps moyen de tâche éducative est de 20 heures par semaine (ou l'équivalent sur une base annuelle de 720 heures).

Priorité 5 Une révision des balises de la tâche afin de s'assurer qu'elles ne soient pas un frein à l'organisation des services éducatifs et qu'elles permettent une plus grande reconnaissance de l'expertise du personnel enseignant lors de l'affectation et la confection des tâches, et ce, tout au long de l'année

12- Mettre en œuvre tout autre mesure ou aménagement déterminé dans le cadre de la négociation qui, en complément ou clarification des dispositions existantes, tel que la clause 5-3.05, favorise le meilleur déploiement possible des enseignantes et enseignants légalement qualifiés tout au long de l'année, et ce, au service de la réussite éducative des élèves.

Le chapitre 5-3.00 de l'Entente nationale s'intitule « *Mouvements de personnel et sécurité d'emploi* ». La clause 5-3.05 prévoit :

« 5-3.05 Le centre de services a la responsabilité d'utiliser les services des enseignantes et enseignants qu'il emploie de manière à assurer le meilleur enseignement possible aux élèves.
En assumant cette responsabilité, le centre de services tient compte, de façon compatible avec les dispositions de la convention, des besoins du système scolaire qu'il administre, des caractéristiques particulières de ses écoles ou de ses classes et des capacités, de l'ancienneté et des préférences des enseignantes et enseignants qu'il emploie ».

On peut imaginer que, par cette demande, la partie patronale souhaite pouvoir déplacer plus facilement les enseignants légalement qualifiés, en cours d'année, afin de répondre aux besoins. Toutefois, il faudra attendre les explications de la partie patronale pour mieux comprendre cette demande.

13- Retirer l'amplitude en FP et élargir la semaine régulière de travail à l'éducation des adultes et à la FP. Ici, on peut comprendre que la partie patronale souhaite faire travailler les enseignants du secteur des adultes les soirs et les fins de semaine. On peut se questionner sur l'effet d'une telle mesure sur la rétention et l'attraction des enseignants de la FP et de l'EDA.

Priorité 6 La modernisation des dispositions relatives à la rémunération du personnel enseignant afin qu'elles soient en cohérence avec la réalité du travail effectué et les responsabilités assumées

14- Poursuivre les travaux amorcés afin, notamment, de rendre équitables et cohérentes les dispositions, dont celles relatives à la suppléance par les divers statuts de personnel enseignant, et de favoriser la prise en charge de tâches par le personnel enseignant légalement qualifié, le tout en cohérence avec des principes d'attraction, de rétention et de reconnaissance tout au long de la carrière ainsi que pour assurer un service de qualité auprès des élèves. Cela semble intéressant; il faudra voir ce qui est effectivement sur la table.

ORIENTATION 4 ADAPTER L'ENTENTE AUX NOUVELLES RÉALITÉS DU TRAVAIL

Priorité 7 Une clarification des dispositions de l'Entente pour assurer le maintien et l'accès équitable des services éducatifs au plus grand nombre d'élèves possible dans tous les secteurs et en toutes circonstances

15- Favoriser toute mesure permettant de mettre à profit les différents modes d'enseignement alternatifs, et ce, afin d'assurer à tous les élèves les services d'enseignement auxquels ils sont en droit de s'attendre en priorisant le mode le plus approprié à leur réussite. Il faut attendre les explications de la partie patronale afin d'avoir une meilleure idée de ce qui est proposé ici.

Priorité 8 Favoriser un milieu de travail sain, la présence au travail et la stabilité

16- Pour chacune des années scolaires 2023-2024 et 2024-2025, introduire un budget annuel de 0,793 M$ pour le personnel enseignant visant à mettre en place des mesures liées à la santé globale dont les modalités sont à discuter.

17- Convenir de moyens susceptibles d'améliorer la présence au travail et la déjudiciarisation des litiges en matière d'invalidité pour, notamment :

- prévenir et diminuer le nombre d'absences pour divers motifs ainsi que leur durée;
- favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité.

Il faudra voir ce que la partie patronale a en tête. Il ne faudrait pas que les enseignants perdent des droits lorsqu'ils s'absentent à la suite d'une invalidité.

18- Convenir de moyens visant à assurer la stabilité du personnel enseignant auprès des élèves et à favoriser l'attraction et la rétention.
Il faudra s'assurer que ce ne sont pas seulement de belles idées sur papier et que cela peut vraiment améliorer les conditions de travail des enseignants. Ce ne serait pas la première fois que notre employeur nous fait de belles promesses qui ne se concrétisent pas.

CONCLUSION

La contribution de tous les intervenants ou partenaires du réseau de l'éducation et de toutes les catégories de personnel est essentielle au succès de la mission éducative, au grand bénéfice des élèves et de la société. À cet égard, l'impact positif du personnel enseignant ne fait aucun doute et c'est dans cet esprit qu'est effectué ce second dépôt. Nous n'avons malheureusement pas la même interprétation. La partie patronale présente des propositions concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail et le mieux-être des personnes concernées, en plus d'assurer de meilleurs services pour tous les élèves et de positionner le réseau de l'éducation comme un employeur de choix. Manifestement, les visions syndicales et patronales diffèrent sur ce point. Il serait temps que la partie patronale prenne en considération l'opinion des experts dans la classe.

La partie patronale rappelle qu'elle souhaite poursuivre la présente négociation dans un esprit d'ouverture, à la recherche conjointe de solutions créatives et innovantes, consciente plus que jamais de l'importance de valoriser le réseau de l'éducation et les individus qui y œuvrent. La partie patronale est également préoccupée de la rareté de la main-d'œuvre à laquelle le réseau fait face. Dans ce contexte, la valorisation du réseau de l'éducation, qui est l'affaire de tous, va de pair avec le maintien de conditions de travail justes, équitables et avantageuses, favorisant l'attraction et la rétention du personnel enseignant.

Malheureusement, il semble que la partie patronale n'a pas une vision juste des défis et des irritants avec lesquels doivent composer les enseignants. La stratégie semble encore être de miser sur le sentiment de culpabilité des enseignants. On voudrait que nous soyons plus présents, avec plus d'élèves, en faisant plus de tâches. Lorsque nos patrons utilisent le terme « valoriser », cela ne signifie pas de faire plus attention afin de ne pas nous perdre. Le terme est plutôt utilisé pour indiquer qu'on nous pressera jusqu'à la dernière goutte. Pour que le système d'éducation fonctionne, il faudra des enseignants, et nous ne croyons pas que ce qui est proposé par la partie patronale permettra d'augmenter la rétention et l'attraction d'enseignants.

D'ailleurs, lors du dernier Conseil fédératif de négociation (CFN), la proposition suivante a été adoptée, et ce, à la suite de la présentation du dépôt patronal du 5 avril 2023 :

« Considérant que le CFN ne juge pas que les propositions bonifiées du Gouvernement du Québec présentées les 27 mars et 5 avril pourraient faire progresser la négociation afin de favoriser une perspective d'entente à courte échéance;
Considérant que les solutions retenues par le gouvernement du Québec pour chaque orientation et priorité ne répondent pas aux objectifs contenus aux demandes syndicales;
Considérant que la partie patronale ne semble pas mesurer l'impact désastreux que ses propositions auraient sur la pénurie et la désertion de la profession enseignante;
Que le CFN dénonce les propositions bonifiées du gouvernement du Québec présentées les 27 mars et 5 avril 2023. »

Nous vous invitons à participer en grand nombre aux actions de mobilisation qui auront lieu pendant la négociation nationale. Aussi, nous vous invitons à respecter individuellement vos conditions de travail. Je termine en vous invitant à participer en grand nombre aux instances du SEHY afin de partager vos idées et de voter sur les différentes propositions qui seront présentées.