PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE D'ENTENTE DE PRINCIPE

PRÉSENTÉES PAR

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

À L'INTENTION DE

LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)

Québec, le 29 octobre 2023

HISTORIQUE DES MOUVEMENTS DE NÉGOCIATION

Le 15 décembre 2022, le gouvernement, par l'entremise du Bureau de la négociation gouvernementale, a déposé aux syndicats des secteurs public et parapublic ses propositions sur les matières intersectorielles et les priorités de négociation, dans le cadre du renouvellement des conventions collectives visant plus de 600 000 employés de ces secteurs.

Globalement, la valeur de ces premières offres gouvernementales représente 13 % sur cinq ans.

Principes directeurs

Certains principes ont guidé les actions gouvernementales aux tables de négociation, lesquels reposent sur le fait :

- D'offrir des conditions de travail avantageuses, justes et équitables, dont la bonification de certaines conditions pour les salariés œuvrant sur des quarts défavorables ou dans certaines régions particulières;
- D'assurer une saine gestion des fonds publics, en considérant le contexte économique, par l'octroi de bonifications de rémunération différentiées pour certains groupes de salariés, comme les aides à la classe, les psychologues, les techniciens et professionnels en début de carrière et ceux visés par les premiers rangements de la structure salariale;
- De considérer, dans le cadre de ses offres, les priorités syndicales dont la charge de travail, l'autonomie professionnelle, la précarité et la prévisibilité des horaires;
- De favoriser la flexibilité dans les milieux de travail afin de permettre l'implantation de mesures plus souples en organisation du travail, comme les règles d'affectation en éducation ou la diversité des horaires de travail en santé et services sociaux;
- D'accroitre la force de travail tout en soutenant l'unité collective en favorisant une meilleure offre de postes à temps complet.

Dans ce contexte, afin de permettre à la population d'avoir accès aux services auxquels elle a droit, le gouvernement ne peut donc consentir à faire des ouvertures qui auraient pour effet d'accentuer les enjeux de main-d'œuvre, de réduire la prestation de services et, ultimement, les services à la population.

Amélioration des conditions d'exercice dans les milieux de travail

D'ailleurs, en cohérence avec les demandes des salariés, et au-delà des offres sur les paramètres salariaux, l'essentiel des propositions gouvernementales vise à améliorer les conditions d'exercice. À cet égard, une attention particulière est toujours portée pour améliorer les conditions de travail des femmes, lesquelles sont fortement représentées dans le secteur parapublic. Ainsi, en offrant davantage de postes à temps complet et en faisant une ouverture historique sur la retraite avec le programme de rétention volontaire, le gouvernement crée ainsi de la richesse et une meilleure stabilité pour ces dernières.

Priorités pour l'équipe classe, l'équipe soins et l'équipe santé mentale

Trois grandes priorités ont été identifiées aux tables prioritaires équipe classe, équipe soins et équipe santé mentale afin d'accélérer la mise en place de solutions ayant un impact à court terme sur le personnel, les élèves, les usagers et la population.

Ouvertures gouvernementales à l'hiver 2023

Le 22 février 2023, afin de susciter un intérêt pour les tables prioritaires et convenir rapidement de solutions concrètes et porteuses, le gouvernement a injecté 700 M$ pour bonifier les conditions de travail. Le 27 mars 2023, quelques jours avant l'expiration des conventions collectives, de nouvelles ouvertures substantielles ont été déposées, dont :

1. **Bonification des salaires pour les techniciens et professionnels en début de carrière :** permet d'offrir un salaire bonifié variant de 0,5 à 9,9 %, en sus des paramètres, à environ 66 000 salariés;
2. **Bonification des échelles salariales pour les salariés gagnant moins de 52 000 $:** permet d'offrir un salaire bonifié variant de 0,4 à 1,9 %, en sus des paramètres, à environ 215 000 salariés, pour une augmentation moyenne de près de 1 %;
3. **Amélioration des mesures incitatives temporaires de rétention volontaire :** favorise le maintien à l'emploi à temps complet pour environ 30 000 personnes salariées expérimentées admissibles à la retraite sans réduction;
4. **Aide à la classe pour les enseignants au primaire :** ajout historique d'une force de travail équivalente à 4 000 personnes aide à la classe à temps complet en soutien aux enseignants, répondant à la priorité syndicale relative à la charge de travail et permettant de réduire la précarité du personnel de soutien et limiter les heures brisées;
5. **Horaires de travail prévisibles pour le personnel infirmier à temps complet :** mise en place d'un horaire de travail dans des services qui fonctionnent 24 heures par jour, 7 jours par semaine en permettant l'octroi de congés et en bonifiant de près de 7 % la rémunération cotisable au régime de retraite;
6. **Bonification pour les quarts défavorables :** permet une rémunération à 200 % pour le temps supplémentaire effectué durant les fins de semaine pour l'équipe de soins visée;
7. **Psychologues :** bonification de la rémunération des psychologues œuvrant dans le réseau public leur permettant de toucher 125 000 $ annuellement.

Cet exercice a été complété, en avril 2023, par un autre mouvement sectoriel prévoyant un premier élagage des mesures patronales ainsi que des mesures bonifiées.

Exercice d'intensification visant l'organisation du travail à l'été 2023

Dans la perspective de rapprocher les parties et de convenir des éléments essentiels visant l'organisation du travail, les parties aux tables sectorielles ont été sollicitées afin de procéder à un exercice de priorisation des demandes et passer d'un mode de discussion à un mode transactionnel. Cette étape a donné des résultats très limités et a dégagé peu ou pas d'ententes concrètes.

Parallèlement à cet exercice, la présidente du Conseil du trésor a de nouveau accepté de prolonger temporairement, pendant la période estivale, les primes dont la fin avait été négociée avec la partie syndicale.

Exercice d'élagage à l'automne 2023

Afin de créer une dynamique porteuse, le 25 septembre 2023, la partie gouvernementale s'est engagée à limiter les demandes aux tables sectorielles à cinq mesures essentielles. C'est ainsi que dans la semaine du 9 octobre, l'ensemble des tables sectorielles a déposé, dans le respect des paramètres, ce qui constituait le cœur des enjeux patronaux. Malgré l'invitation lancée à la partie syndicale de réaliser le même exercice, le gouvernement ne peut que constater que l'élagage syndical n'a malheureusement pas atteint la même profondeur et que les écarts sont encore très grands.

Toutefois, le gouvernement, guidé par l'objectif d'en arriver à une entente globale pour décembre 2023 et créer des mouvements à tous les paliers de négociation, fait aujourd'hui de nouvelles propositions, en respect des choix identifiés.

PRINCIPAUX MOUVEMENTS
DU QUATRIÈME DÉPÔT GOUVERNEMENTAL

Par ce dépôt, les mesures proposées font passer le cadre financier du gouvernement de 13 % à 14,8 % sur cinq ans. Ces offres prévoient notamment des bonifications importantes, certains retraits en réponse aux préoccupations de la partie syndicale, en plus du forfaitaire de 1 000 $ représentant un investissement de 900 M$. Les nouvelles propositions menant vers le dernier droit de cette négociation sont notamment :

1. **Paramètre salarial :** bonification du paramètre 2023-2024 pour les 600 000 employés de l'État le faisant passer de 3 % à 4,3 % pour atteindre 10,3 % sur cinq ans afin de prendre en considération les plus récentes données sur l'inflation;
2. **Retrait** de la proposition visant l'ajout du critère d'âge minimal à 57 ans pour l'admissibilité à une retraite sans réduction;
3. **Modification** de la proposition concernant la formule de calcul de la rente du RREGOP afin de revenir à un crédit de rente annuel de 2 % ainsi qu'une adaptation à la coordination avec le Régime de rentes du Québec;
4. **Primes temporaires :** prolongation, pour permettre la renégociation, de plusieurs primes et indemnités temporaires visant à assurer la prestation de soins et services dans certains milieux ciblés (investissement de 104 M$);
5. **Investissement additionnel pour la révision des primes :** ajout de 150 M$ dans le secteur de la santé et des services sociaux afin de bonifier notamment la rémunération des salariés œuvrant sur des quarts défavorables**;**
6. **Aide à la classe au secondaire :** ajout d'un financement annuel de 40 M$ récurrent permettant de mettre en place des projets pilotes afin de diminuer la charge de travail des enseignants et améliorer la qualité des services éducatifs**;**
7. **Soutien aux enseignants en début de carrière :** bonification des conditions pour le mentorat en octroyant une rémunération en surplus de l'horaire régulier à l'enseignant mentor;
8. **Conversion des primes :** ajout de mesures permettant au personnel en soins, optant pour un horaire de fin de semaine, de convertir certaines primes en temps rémunéré afin de diminuer le nombre de jours travaillés tout en ayant un statut de temps complet;
9. **Flexibilité et prévisibilité additionnelles dans les horaires de travail** : pour le personnel en soins, faciliter l'accès à un horaire de travail de 7 jours par 2 semaines favorisant la conciliation famille-travail-vie personnelle ainsi qu'un élargissement des titres d'emploi ayant accès à la bonification du temps supplémentaire à 200 % et à l'horaire de fin de semaine condensé avec prime de 16 %.

Le dépôt fait également état de sujets pour lesquels le gouvernement constate des ententes entre les parties, telles certaines mesures visant la retraite et les droits parentaux. Ces ententes reflètent la capacité pour les parties à se rejoindre.

Contexte économique

La proposition du gouvernement est cohérente avec la situation économique et financière du Québec. L'inflation et la croissance économique ont ralenti en 2023. Par ailleurs, à la fin de la période de cinq ans proposée, le taux de croissance de la rémunération globale du personnel syndiqué de l'État depuis 2009 sera dix points de pourcentage plus élevé que celui de l'inflation au cours de la même période.

Prochaine étape

Suivant cette nouvelle offre, particulièrement les mouvements visant le paramètre salarial de la première année, le régime de retraite et l'élagage patronal réalisé, il est attendu que la partie syndicale réponde rapidement par des mouvements significatifs et concrets à l'ensemble des tables, particulièrement à l'égard des enjeux d'organisation de travail.

TABLE DES MATIÈRES

PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC 6

A. DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES 6

B. RÉGIME SALARIAL 6

C. RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE 6

D. AJUSTEMENT DES PRIMES ET ALLOCATIONS 7

E. RÉGIME DE RETRAITE 7

F. RÉGIME DE DROITS PARENTAUX 7

G. PRIORITÉS DE NÉGOCIATION 8

H. MESURES NATIONALES COMPLÉMENTAIRES 8

I. RECOURS 8

ANNEXE A RELATIVE À L'ÉQUIPE CLASSE 9

CONCLUSION 12

PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Les mesures identifiées dans un encadré bleu représentent les nouvelles ouvertures et celles identifiées en vert constituent les sujets pour lesquels le gouvernement constate une entente.

Les présentes propositions visent le renouvellement des conventions collectives pour les matières relevant du palier intersectoriel et celles relevant du palier sectoriel et doivent être considérées comme un tout indissociable et assujetties à un règlement global. Les sujets n'apparaissant pas aux présentes propositions sont au statu quo des dispositions des conventions collectives 2020-2023, sous réserve des adaptations requises[1].

A. DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Il est proposé que les prochaines conventions collectives soient d'une durée de cinq ans, sous réserve d'apporter les modifications législatives requises.

B. RÉGIME SALARIAL

PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

2. Il est proposé d'octroyer les paramètres généraux d'augmentation salariale suivants :

Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle[2] de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 4.3%[3] avec effet le 1er avril 2023[4].

Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle[2] de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 1,5 %[2] avec effet le 1er avril 2024[3].

Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 1,5 %[2] avec effet le 1er avril 2025[3].

Période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 1,5 %[2] avec effet le 1er avril 2026[3].

Période du 1er avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 1,5 %[2] avec effet le 1er avril 2027[3].

C. RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

3. Il est proposé de verser une rémunération additionnelle correspondant à 1 000 $ à toute personne salariée, en fonction des heures rémunérées pour la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023, selon les modalités à convenir entre les parties.

---

[1] Pour les comités interonde bénéficiant d'un budget, le gouvernement s'engage à finaliser les travaux et les mandats afférents, le cas échéant.

[2] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, pour les enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, la majoration des échelles de traitement est calculée sur la base de la méthode convenue lors du renouvellement des conventions collectives 2020-2023.

[3] Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

[4] Pour les enseignantes et les enseignants des centres de services scolaires et commissions scolaires, la date d'application des majorations salariales est le 141e jour de travail de l'année scolaire.

D. AJUSTEMENT DES PRIMES ET ALLOCATIONS

4. Il est proposé que chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation, soient majorées à compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé à la proposition nº 2.

E. RÉGIME DE RETRAITE

Demandes retirées :

- La demande du gouvernement visant à modifier le critère de retraite sans réduction de 35 années de service en ajoutant un critère d'âge minimal à 57 ans a été retirée.
- La demande visant à modifier le critère de retraite avec réduction afin de permettre aux participants âgés de moins de 55 ans de prendre leur retraite s'ils ont accumulé au moins 35 années de service a été retirée.
- La demande visant à modifier la formule de calcul de la rente du RREGOP de manière à prévoir que, pour les années de service accumulées à compter du 1er janvier 2025, le crédit de rente annuel soit de 1,4 % pour la portion du salaire inférieure ou égale au maximum supplémentaire des gains admissibles (MSGA) a été retirée.

5. Il est proposé que le gouvernement s'engage à prendre les moyens nécessaires, et ce, le plus rapidement possible, afin d'adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications relatives aux éléments suivants :

a) Modifier la coordination du RREGOP de manière à tenir compte du Régime des rentes du Québec, en réduisant, pour les années de service accumulées à compter du 1er janvier 2025, le crédit de rente annuel à 65 ans de 0,83 % de la moyenne des salaires cotisables des cinq dernières années, sans excéder la moyenne des maximums supplémentaires des gains admissibles (MSGA) de ces années;

b) Modifier les modalités de la retraite progressive en permettant que l'entente initiale entre le participant et l'employeur puisse être prolongée jusqu'à un maximum de sept années de retraite progressive au total;

c) Confirmer la proposition conjointe d'augmenter l'âge maximal de participation de 69 à 71 ans, et ce, à la suite des discussions tenues entre les parties négociantes au sein des comités de travail sur le RREGOP;

d) Mettre en place, en lien avec le RREGOP, un programme de rétention volontaire, pour une durée de cinq années, visant le maintien à l'emploi du personnel expérimenté, en instaurant les mesures suivantes en vue d'encourager les personnes salariées à travailler à temps complet, selon les conditions de travail applicables, au-delà des critères de retraite sans réduction, et ce, le plus rapidement possible :

   - Bonification de la rente de retraite de 2 % par année travaillée après l'atteinte du premier critère de retraite sans réduction;
   - Réduction de 50 % de la cotisation du participant qui demeure à l'emploi après l'atteinte du premier critère de retraite sans réduction.

F. RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

6. Il est proposé de remplacer la formule de calcul de l'indemnité du congé de maternité afin que la personne salariée reçoive une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi, et ce, en tenant compte de la valeur des exonérations de cotisations que son statut lui confère.

7. Il est proposé de permettre la prise d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant la prise du congé de paternité ou d'adoption, sans toutefois que ce congé précède l'arrivée de l'enfant à la maison.

8. Il est proposé d'ajouter une journée additionnelle de congé au maximum de quatre jours de congés spéciaux avec traitement prévus à l'occasion de la grossesse, pour les salariées qui présenteraient la confirmation d'une grossesse à risque par un professionnel de la santé.

9. Il est proposé de conclure l'Entente visant à modifier le document maître sur les droits parentaux afin d'intégrer les éléments convenus par les parties négociantes dans le cadre des travaux du comité de travail sur les droits parentaux.

G. PRIORITÉS DE NÉGOCIATION

10. Il est proposé de convenir des mesures visant l'équipe classe, lesquelles sont détaillées dans l'annexe A du présent dépôt.

H. MESURES NATIONALES COMPLÉMENTAIRES

Le présent dépôt gouvernemental doit être considéré dans sa globalité, en incluant les propositions priorisées faites aux tables sectorielles dans la semaine du 9 octobre 2023, au terme d'un exercice d'élagage qui a permis d'identifier les priorités de chaque secteur.

Dans le secteur de l'éducation, l'accent est mis sur l'octroi de postes ou contrats favorisant le statut de temps complet pour les enseignants ainsi que sur l'amélioration de la force de travail par l'introduction de la rémunération en sus de la tâche régulière.

I. RECOURS

11. Il est proposé d'identifier certains recours pour tenter de dégager des règlements ou de mettre en place des modes de règlement des conflits à l'amiable dans le cadre de la présente négociation.

ANNEXE A RELATIVE À L'ÉQUIPE CLASSE

1. Aide à la classe en soutien aux enseignants

1.1 Aide à la classe au primaire

Pour le primaire, déployer 4 000 ETC, notamment des éducatrices en milieu scolaire, pour exercer des tâches liées à l'aide à la classe (calcul effectué sur la base d'un ajout de 10 à 15 heures/semaine par classe) visant à soutenir le personnel en milieu scolaire et à apporter leur soutien en classe, en priorisant :

- Les enseignants dans des classes présentant des défis particuliers, et ce, dans toutes les écoles du Québec;
- Les enseignants en début de carrière dans toutes les écoles du Québec.

Cette proposition dispose, d'une part, des demandes syndicales visant notamment l'allègement de la tâche et, d'autre part, les demandes patronales et syndicales ayant comme effet de modifier le ratio du nombre d'élèves par classe.

1.2 Organisation du travail du personnel de soutien

Dans le cadre du déploiement des 4 000 ETC, favoriser la création de postes à temps complet et des horaires de travail en continu pour le personnel de soutien afin de prévoir des postes au plan d'effectifs annuel plus attractifs, lorsque l'organisation du travail le permet.

1.3 Soutien au personnel scolaire et aide à la classe aux élèves du secondaire

Octroyer un financement de 40 M$ annuel récurrent, sous forme d'enveloppe dédiée, pour soutenir des initiatives locales, avec suivi auprès des parties nationales, et ce, pour contribuer à mieux définir les besoins propres au secondaire en matière de réussite éducative des élèves et de soutien au travail effectué dans la classe, notamment.

2. Soutien aux enseignants en début de carrière et mentorat

Modifier les annexes relatives à l'enseignant mentor et à l'enseignant en insertion professionnelle pour favoriser le soutien des enseignants en début de carrière et faciliter leur intégration notamment par l'assouplissement des modalités d'application. Pour ce faire, regrouper les annexes précitées et prévoir une enveloppe budgétaire globale pour répondre aux besoins des organismes scolaires par l'assouplissement des règles actuelles de libération.

2.1 Modalités de libération de la tâche des enseignants

Prévoir des modalités de libération de la tâche des enseignants en insertion professionnelle afin d'encourager le temps en présence élève et élargir l'application du mentorat à l'ensemble des enseignants en insertion professionnelle, et ce, indépendamment du statut.

2.2 Bassin d'enseignants mentors

Permettre de constituer un bassin d'enseignants répondant au profil d'enseignant mentor composé de personnes légalement qualifiées en enseignement :

- à temps plein qui souhaitent agir comme enseignant mentor en plus de leur tâche régulière;
- retraitées qui souhaitent agir uniquement comme enseignant mentor;
- en retraite progressive qui souhaitent agir comme enseignant mentor pour une partie du temps non travaillée de la semaine régulière de travail ou son équivalent sur une année scolaire.

2.3 Modalités de rémunération

Prévoir des modalités de rémunération adaptées aux différentes situations relatives au mentorat, notamment une rémunération en sus de la tâche régulière pour le mentor.

2.4 Formation aux enseignants en début de carrière

Prévoir la possibilité d'offrir des formations aux enseignants en début de carrière à l'extérieur de l'année de travail (200 jours) et une rémunération en sus de la tâche régulière.

3. Dispositions locales pour le personnel enseignant

De façon plus précise, en ce qui concerne les modifications à apporter aux dispositions locales, les éléments identifiés, de même que les propositions les concernant, sont les suivants :

3.1 La procédure d'affectation et de mutation

- Déterminer que la procédure d'affectation et de mutation doit être terminée au plus tard le 30 juin d'une année donnée, sous réserve d'exceptions[5], favorisant ainsi une plus grande stabilité dans les milieux;
- Prévoir que la possibilité de bénéficier d'une mutation volontaire, le cas échéant, doit être précédée d'un avis d'intention préalable communiqué aux organismes scolaires au plus tard le 1er mars d'une année donnée;
- Prévoir que l'ensemble des mutations volontaires doit avoir eu lieu, au plus tard, avant la période de fermeture estivale des organismes scolaires;
- Prévoir que l'affectation d'un enseignant à temps plein en début de carrière, le cas échéant et lorsque possible, puisse être pour plus d'une année scolaire, et ce, pour offrir une plus grande stabilité d'emploi;
- Prévoir que tous les besoins connus à partir de la période de fermeture estivale des organismes scolaires, sous réserve d'avoir affecté les enseignants de la liste de priorités (donc liste épuisée), soient comblés par les organismes scolaires, selon la procédure qu'ils déterminent;
- Prévoir que les procédures d'affectation existantes, lorsqu'elles permettent à l'ensemble des enseignants de modifier leur affectation d'une année à l'autre (sous réserve du processus de mutation volontaire), doivent être revues afin d'assurer une plus grande stabilité des affectations dans les écoles, d'une année à l'autre.

3.2 Engagement et liste de priorités

- Prévoir une mise à jour de la liste de priorités d'emploi au plus tard le 1er mai;
- Prévoir une obligation pour l'enseignant de faire connaître sa disponibilité pour l'année scolaire suivante, au plus tard le 1er mai;
- Avant le 30 juin, offrir aux enseignants, dont le nom figure sur une liste de priorités, les contrats d'enseignants à temps plein dépourvus de titulaires, de façon à leur permettre de participer au processus de répartition des fonctions et responsabilités;
- Pour les nouveaux contrats d'enseignants à temps plein connus après le 30 juin, les octroyer au fur et à mesure de leur connaissance, sous réserve du droit de retour à l'école d'origine ou au champ d'origine ainsi qu'aux encadrements portant sur la sécurité d'emploi;
- Sous réserve de l'octroi d'un contrat d'enseignant à temps plein (voir proposition précédente), prévoir que l'affectation des enseignants, dont le nom est inscrit à la liste de priorités, doit avoir eu lieu au plus tard avant la période de fermeture estivale des organismes scolaires, afin d'offrir une plus grande prévisibilité et stabilité au personnel enseignant concerné;
- Revoir les conditions de radiation, afin d'y retrouver une base commune dans le réseau, favorisant que le contenu des listes de priorités soit un reflet réel des personnes pouvant être affectées dans le cadre des processus d'affectation. À cette fin, les ajustements suivants devraient être apportés :
    - Retirer la possibilité pour ces enseignants de se déclarer non disponibles ou de refuser tout contrat;
    - Ajouter le motif de retrait du double emploi, de ne pas ou plus disposer de qualification légale ou de briser leur contrat.

3.3 Répartition des fonctions et responsabilités

Prévoir que les tâches découlant du processus de répartition des fonctions et responsabilités soient construites de façon équitable, avec la volonté d'offrir à tous les enseignants des tâches adaptées à leur expérience en enseignement (en ayant une considération particulière pour les enseignants en début de carrière), et ce, qu'ils participent à ce processus ou non. Cet énoncé s'accompagne du droit de la direction de s'assurer de l'atteinte de ce résultat, et ce, nonobstant toute disposition à l'effet contraire.

3.4 Congé sans traitement

[5] Enseignants mis en disponibilité, enseignants versés au champ 21, retour au champ d'origine ou à l'école d'origine.

Modifier les dispositions locales afin que tout congé sans traitement soit soumis à l'approbation de l'employeur.

4. Stagiaires

Afin d'être conforme à la réalité vécue dans les milieux, retirer la dernière phrase du paragraphe 3 des principes généraux de l'annexe XLIII de l'Entente nationale portant sur l'encadrement des stagiaires afin de leur permettre d'effectuer de la suppléance à l'extérieur de leur cursus scolaire.

5. Enseignants ayant quitté le réseau

Favoriser le retour des enseignants qui ont quitté la profession d'enseignant en reconnaissant leurs expériences pertinentes dans d'autres domaines que l'enseignement.

CONCLUSION

Le gouvernement tend à nouveau la main aux syndicats en proposant des mesures significatives et des solutions concrètes visant à améliorer les conditions de travail des personnes salariées de l'État.

Il est clair pour le gouvernement que les mesures proposées sont porteuses et permettront de mener les parties à des ententes globales, satisfaisantes de part et d'autre, à brève échéance, lesquelles prennent en considération plusieurs des préoccupations et priorités partagées avec les syndicats.

Par ailleurs, les parties sont invitées à identifier, dès maintenant, les sujets encore en discussion à une table de négociation qui freinent actuellement la conclusion d'une entente et qui pourraient faire l'objet de discussions ultérieures dans le cadre de comités interrondes, lesquels ont permis, pour les conventions 2020-2023, de concrétiser des solutions porteuses et tangibles.

Afin de mettre en œuvre rapidement les mesures négociées, un engagement de recommander l'entente de principe aux membres et de procéder au vote rapidement sera requis, le moment venu.

Le gouvernement invite donc les syndicats à adopter un mode transactionnel afin de convenir d'une entente de principe d'ici décembre 2023 afin que rapidement, les mesures puissent produire leurs effets sur les services à dispenser puisque la population attend des changements.

Enfin, suivant le présent dépôt, le gouvernement invite la partie syndicale à faire un retour global dans les prochains jours pour concrétiser des avancées réelles particulièrement sur le plan de l'organisation du travail mais également sur les matières intersectorielles.