



www.sedlj.ca

Le Synergique

Vos nouvelles
syndicales

Spécial Négociation 2020

Volume 19 # 1

Le 28 août 2020

MOT DE LA PRÉSIDENTE

En ce début d'année très particulier où les mesures de protection et d'hygiène prennent beaucoup de place, nous avons jugé pertinent de vous transmettre cette édition spéciale du journal Le Synergique sur la Négociation 2020 car tout comme vous, nous constatons à quel point nos demandes syndicales sont pertinentes, et encore plus avec le confinement. En effet, la longue absence sur les bancs d'école de nos élèves aura accentué leurs difficultés et leurs besoins. Les solutions proposées pour la lourdeur de la tâche, l'intégration des EHDAA, la valorisation de la profession et l'attraction du personnel enseignant ne sont plus des demandes mais une nécessité pour assurer aux élèves les services auxquels ils ont droits.

Ce que nous réclamons depuis des années, ce refus de faire de l'éducation une vraie priorité, **FAUT QUE ÇA CHANGE MAINTENANT!** Être à bout de souffle parce que pas assez de soutien et de services, **FAUT QUE ÇA CHANGE MAINTENANT!** Ne pas avoir les conditions de travail nécessaire, comme des ratios plus bas, pour s'assurer de répondre aux besoins des élèves, **FAUT QUE ÇA CHANGE MAINTENANT!** Car écouter les solutions des profs pour assurer la réussite, c'est répondre aux besoins des élèves!

Je vous propose un rappel de certaines de nos demandes syndicales déposées à la Table dédiée de l'Éducation le 1^{er} mai 2020 et aussi, certains éléments de l'offre patronale, qu'il a qualifiée de finale, déposée à cette table le 24 avril 2020. Après un arrêt estival de la négociation, nous souhaitons reprendre les discussions aux tables dès que possible. Afin de ne pas retarder le processus, l'étape de médiation a été lancée le 26 juin dernier. La médiation est l'une des étapes obligatoires du processus menant à l'obtention du droit de grève. Cette étape **n'est pas une recherche** de mandat de grève, mais une des étapes nécessaires à l'obtention du mandat de grève si et seulement si les membres le décident lors d'une Assemblée générale convoquée à cette fin.

POUR QUE ÇA CHANGE MAINTENANT, il est temps de reprendre notre plan d'action et de mobilisation adopté le 26 novembre 2019 nous permettant de soutenir cette négociation. C'est pourquoi nous sollicitons votre implication avec le port du chandail le 31 août prochain et par la suite, tous les jeudis à compter du 10 septembre. D'autres actions vous seront proposées sous peu, surveillez les consignes syndicales!

Belle et bonne année syndicale 2020-2021!

Quelques citations du ministre Roberge Extraites de différentes publications



Il faut impérativement réduire les ratios d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) par classe ordinaire. Plusieurs enseignant(e)s déplorent les effets pervers d'une intégration scolaire trop souvent « sauvage », pour laquelle on ne demande que rarement leur avis. *Source : « Plan de valorisation de la profession enseignante (CAQ), mai 2018*



Un gouvernement responsable devra limiter le nombre d'élèves à « besoins particuliers » dans les classes ordinaires, ouvrir de nouvelles classes spécialisées et assurer un plancher de services professionnels qui tient compte des besoins des élèves : un plancher qui monte selon les besoins !
Source : « Plan de valorisation de la profession enseignante (CAQ), mai 2018



Pour trouver des candidats, le ministre Roberge admet qu'il faut aussi rendre la profession plus attrayante, en améliorant notamment les conditions de travail.
Source : Radio-Canada - Québec met les bouchées doubles pour combattre la pénurie d'enseignants, Alex Boissonneault, 22 janvier 2020

CONTRE-PROPOSITION CSQ SOUMISE AU CONSEIL DU TRÉSOR LE 25 MARS 2020	PROPOSITION GLOBALE DU GOUVERNEMENT DÉPOSÉE AUX CENTRALES SYNDICALES LE 26 MARS 2020
Renouvellement pour 2 ans (2020-2022)	Renouvellement pour 3 ans (2020-2023)
Paramètres salariaux : 1 ^{er} avril 2020 : 2,2 % 1 ^{er} avril 2021 : 2,2 % 31 mars 2022 : 2 %	Paramètres salariaux : 1 ^{er} avril 2020 : 1,75 % 1 ^{er} avril 2021 : 1,75 % 1 ^{er} avril 2022 : 1,5 %
Clause de protection du pouvoir d'achat et mécanisme d'ajustement	Forfaitaire de 1000 \$ pour les personnes au maximum de l'échelle salariale.
Avoir un espace de négociation pour des enjeux sectoriels prioritaires avec une enveloppe budgétaire dédiée.	Volonté de mettre en place un forum sur la réussite éducative avec une équipe dédiée portant sur : salaire (échelle), tâche, ratios et EHDAA.
Régime de retraite Statu quo	Régime de retraite Souhaite convenir d'une lettre d'entente afin de discuter de trois enjeux : 1. RREGOP et RRPE; 2. Financement du régime (salaire indexé); 3. Évolution du régime.
Droits parentaux Statu quo	Droits parentaux Souhaite convenir d'une lettre d'entente afin de discuter de quatre propositions.

Équipe des rédacteurs : Nicole, Claude et Carolyne. Pour nous joindre : 418-695-1609 ou visitez www.sedlj.ca

OFFRE PATRONALE

(extrait du document déposé le 24 avril 2020)

<ul style="list-style-type: none"> Préciser que l'échelle de traitement des enseignants est basée sur une prestation de travail hebdomadaire moyenne de 40 heures (8 heures requisés, en moyenne, entre les 32 heures à l'école et les 40 heures qui seraient confirmées dans la convention collective;
<ul style="list-style-type: none"> Au secondaire, augmenter d'une heure hebdomadaire la tâche éducative de l'enseignant;
<ul style="list-style-type: none"> Allouer annuellement une enveloppe de 15 M\$ permettant de confier la surveillance de certaines récréations au préscolaire et au primaire à d'autres personnes que les enseignants (permettrait de réduire d'une vingtaine de minutes en moyenne par semaine le temps de surveillance ; Effectuer les adaptations nécessaires pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.
<ul style="list-style-type: none"> Augmenter le salaire des six premiers échelons de l'échelle de traitement; Prévoir que l'enseignant-ressource puisse être libéré jusqu'à 60 % de sa tâche éducative;
<ul style="list-style-type: none"> Introduire le statut d'enseignant émérite, nommé par la direction d'école, permettant à ce dernier d'être un acteur clé pour la réalisation de différents mandats (et lui <u>accorder une majoration de traitement admissible au régime de retraite de 5% applicable que sur la portion « émérite »</u>, donc une augmentation de salaire maximale de 2,5 % et non de 5 %); Créer un comité visant à analyser l'introduction d'un régulateur relativement à l'octroi de contrats à temps plein à la formation professionnelle (FP) et à l'éducation des adultes (EDA);
<ul style="list-style-type: none"> Accorder à l'enseignant détenant le statut d'enseignant à temps plein une prime de 5% du traitement, et ce, à compter de la 3e année consécutive dans une même école située en milieu défavorisé. Après sa 5e année consécutive dans cette même école, l'enseignant bénéficie d'une prime de 7 % du traitement en lieu et place de la prime de 5 %;
<ul style="list-style-type: none"> Allouer une enveloppe annuelle de 3 M\$ pour l'ensemble des commissions scolaires et ce, pour la durée de la convention collective, afin de soutenir la composition de la classe dans les secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP)

OFFRE SYNDICALE

(extrait du document déposé le 29 avril 2020)

<ul style="list-style-type: none"> Au primaire, s'assurer que l'enseignement d'une heure par semaine en Arts ou en Éthique et culture religieuse (ECR) soit assumé un autre enseignant que l'enseignant titulaire et remplacer cette heure par une heure de TNP; Au préscolaire, réduire d'une heure et demie le temps de formation et d'éveil et remplacer cette heure et demie par une heure de TNP et une demi-heure de tâche éducative autre;
<ul style="list-style-type: none"> Au secondaire, à la FGA et à la FP, convertir une heure de la tâche complémentaire en travail de nature personnelle (TNP); Retirer de la tâche des enseignants les surveillances autres que pour l'accueil et les déplacements, sans modifier la durée de la tâche éducative;
<ul style="list-style-type: none"> Pour la FGA : À l'intérieur des 800 heures, inclure 80 heures de suivi pédagogique et augmenter le temps réservé aux journées pédagogiques; Pour la FP : Considérer que le TNP est réputé effectué aussitôt que la présentation des cours et leçons est terminée dans l'année.
<ul style="list-style-type: none"> À compter du 141^e jour de travail de l'année 2019-2020, appliquer une majoration de 8 % à l'échelle de traitement DE TOUS enseignantes et enseignants, en plus des paramètres généraux d'augmentation de salaire du secteur public; Obtenir une contribution substantielle de l'employeur aux primes d'assurance.
<ul style="list-style-type: none"> À compter de l'année 2020-2021, ajouter des contrats à temps plein (postes) sur la base du nombre de personnes ayant complété au moins 2 400 h de tâche à l'ÉDA ou 2160 h à la FP au cours des 3 années précédentes
<ul style="list-style-type: none"> Augmenter le nombre de classes spéciales prévoyant une somme annuelle; Pour les classes régulières de maternelle à la 6^e année du primaire des écoles ne se trouvant pas en milieu défavorisé, établir les maxima d'élèves selon le % des élèves d'un degré ayant un PI; Dans le respect des maxima actuels, établir une moyenne combinée pour les 1^{re}, 2^e et 3^e secondaire de 26 élèves par groupe en 2021-2022 et de 25 élèves par groupe à compter de 2022-2023; Simplifier le processus de reconnaissance des élèves HDAA et en réduire la durée; Rendre obligatoire l'obtention de services pour les élèves HDAA et la mise en place de l'équipe du plan d'intervention à la demande de l'enseignant;
<ul style="list-style-type: none"> Assurer un meilleur soutien aux élèves ayant des besoins particuliers en prévoyant une somme annuelle de 18 M\$ pour l'EDA et 14 M\$ pour la FP (FSE-CSQ et APEQ).