

Analyse de la proposition patronale du 20 mai 2020

Le 20 mai dernier, le gouvernement de la Coalition avenir Québec (CAQ) a déposé, en table de négociation, une offre globale qui permettrait le renouvellement de la convention collective avec le personnel enseignant des commissions scolaires, offre qui a été rejetée d'emblée par le conseil fédératif de négociation de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), puis par l'assemblée des déléguées et délégués du Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL), le 26 mai.

La présentation suivante analyse et commente la proposition de l'équipe Roberge, qui prétend « réinvestir » en éducation. Force est de constater qu'elle n'a aucune intention d'investir dans les conditions de travail du personnel enseignant.

L'offre salariale

Sur le plan salarial, la proposition comporte 3 sujets :

1. Une rémunération additionnelle (montant forfaitaire non récurrent et non admissible au régime de retraite) se déclinant comme suit :
 - 1004,47 \$ aux seules personnes ayant assumé une tâche à 100 % (ou proportionnelle à la tâche, si celle-ci diffère de 100 %) durant la période allant du 29 mars 2019 au 30 mars 2020 ET ayant atteint l'échelon 17 de l'échelle de traitement.
 - 602,28 \$ à toutes les personnes contractuelles ayant assumé une tâche de 100 % (ou proportionnelle à la tâche, si celle-ci diffère de 100 %) durant la période allant du 31 mars 2020 au 30 mars 2021. (Des ajustements salariaux équivalents seraient accordés aux suppléants occasionnels et au personnel enseignant à taux horaire et à la leçon).

Syndicat de l'enseignement
de la région de Laval

1717, rue Fleetwood
Laval (Québec)
H7N 4B2

Téléphone :
450 978-1513

Télécopieur :
450 978-7075
www.sregionlaval.ca

2. Un taux de la suppléance occasionnelle, qui équivaut à 1/1000^e de l'échelon 1, serait majoré de près de 6.72 % dès la première année de l'entente. Toutefois, le taux inclurait, selon la proposition patronale, l'indemnité de vacances (4 ou 6 %) et celle pour les congés fériés, chômés et payés. Si la proposition devait être acceptée, l'augmentation salariale réelle des personnes en suppléance occasionnelle serait plutôt inférieure à 1.25 %.

Ce n'est pas ce qu'on appelle « bonifier la rémunération en début de carrière! »

3. Certains ont vu récemment dans les médias que la partie patronale accorderait une augmentation salariale faisant passer la rémunération au maximum de l'échelle à 90 000 \$. Or, il n'en est rien pour la très grande majorité des enseignantes et enseignants de Laval.

Les augmentations salariales se détaillent comme suit :

- 3.1. Des taux de majoration salariale, pour les 3 années de la durée de l'entente, sont les mêmes que ceux présentés en décembre dernier soient:
 - 1.75 % pour la période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021;
 - 1.75 % pour la période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022;
 - 1.5 % pour la période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023.

Ainsi, le maximum atteint à l'échelon 17 serait autour de 84 000 \$ et à l'échéance de l'entente, le maximum atteindrait 86 800 \$.

Vous remarquerez aussi que la promesse électorale d'éliminer les premiers échelons de l'échelle de traitement est totalement évacuée et est remplacée par une augmentation salariale plus importante pour les 6 premiers échelons.

- 3.2. La seconde partie de l'augmentation salariale vise la valorisation de la profession enseignante et consiste en une prime de 5 %, cotisable pour le régime de retraite, accordée aux « enseignants émérites ». Ces derniers devront notamment contribuer à :
 - l'accompagnement ou le soutien des pairs, au sein de leur école, particulièrement les enseignantes et les enseignants en début de carrière ou œuvrant dans des groupes plus complexes (intervention en classe, co-enseignement, etc.);

Syndicat de l'enseigne
de la région de Lav

1717, rue Fleetwo
Laval (Québe
H7N 4I

Téléphon
450 978-15

Télécopieu
450 978-70
www.sregionlaval.

- l'innovation pédagogique;
- le soutien aux enseignants et à la direction d'école dans l'établissement, à la mise en œuvre et au suivi des plans d'intervention pour les élèves en difficulté;
- la mise en œuvre du plan d'engagement vers la réussite éducative;
- la réalisation de tout autre mandat confié par la direction qui requiert une expertise plus importante au regard des compétences professionnelles.

Pour l'ensemble des écoles et centres de Laval, cela consistera à l'équivalent de 16 postes à 100 % (pour une libération d'un maximum de 50 % de la tâche de chacune des personnes choisies). De plus, la prime ne s'appliquera que sur la partie de tâche libérée pour l'accomplissement de ces différents mandats (environ 2 000 \$).

Il est difficile de voir autre chose dans cette proposition que l'ajout d'un autre niveau de hiérarchie et de supervision, particulièrement dans le dernier élément descriptif qui vise essentiellement l'évaluation des pairs.

3.3. Le dernier élément qui permet une majoration salariale est une bonification pour le personnel enseignant qui travaille en milieu défavorisé. Elle vise uniquement à stabiliser les équipes-écoles.

Elle consiste en une prime de 5 % du traitement **À COMPTER** de la 3^e année consécutive d'enseignement dans une **MÊME** école défavorisée. Prime qui serait augmentée à 7 % du traitement **APRÈS** la cinquième année consécutive d'enseignement dans une même école défavorisée. Donc, le 4000\$ que représente la prime liée aux écoles défavorisées n'est pas pour demain.

Étrangement, cet ajout ne serait toutefois pas admissible au régime de retraite.

À Laval, les équipes-écoles en milieu défavorisé sont stables et les quelques situations qui entraînent un nombre important de changements d'affectation sont largement tributaires de la gestion déficiente des décideurs. Les choix effectués entraînent une surcharge et des conditions de travail exécrables pour le personnel enseignant.

Syndicat de l'enseigne
de la région de Lav

1717, rue Fleetwo
Laval (Québe
H7N 4I

Téléphon
450 978-15

Télécopieu
450 978-70
www.sregionlaval.

Parallèlement, la détermination des milieux défavorisés est tributaire de plusieurs facteurs qui sont totalement hors du contrôle du personnel enseignant :

- l'indice de milieu socio-économique (IMSE) est établi à partir des variables qui ont été modifiées il y a quelques années;
- la détermination des aires de desserte des écoles est sous la responsabilité des centres de services scolaires (nouvelle dénomination des commissions scolaires).

Donc, rien ne garantit en fonction des 2 facteurs énumérés ci-haut que le critère de stabilité pourra être maintenu pour un milieu donné.

La partie patronale offre donc une augmentation salariale pour le personnel en milieu défavorisé parce qu'il y reconnaît des défis particuliers, ce qui est effectivement le cas, mais nous savons tous que cela ne règle pas du tout le réel problème de nos écoles, tant en milieu défavorisé ou non : l'impact de l'intégration des élèves HDAA et des élèves à risque dans les classes régulières.

La composition de la classe

Que propose l'employeur à ce sujet : de l'argent! Et le service sera choisi par les milieux eux-mêmes, clame le ministre Roberge.

Ce n'est pas la première fois que le gouvernement agit de la sorte. Ce type « d'investissement » est fallacieux puisqu'il ne sert qu'à avaliser une position que l'on sait inefficace, mais qui élude les vraies solutions, qui sont jugées beaucoup trop onéreuses.

En voici un parfait exemple. La convention collective actuelle prévoit un montant de 1,5 million de dollars pour soutenir les enseignantes et enseignants affectés à un groupe à plus d'une année d'études. Or, avec la multiplication du nombre de classes à plus d'un niveau (à Laval, le nombre de GPAE est passé de 14, en 2013-2014, à une prévision de 39, pour l'année 2020-2021), fait en sorte que ce montant n'est plus suffisant et le gouvernement de monsieur Legault propose d'y ajouter 2 millions de dollars, ce qui vient plus que doubler la mesure.

Syndicat de l'enseigne
de la région de Lav

1717, rue Fleetwo
Laval (Québe
H7N 4I

Téléphon
450 978-15

Télécopieu
450 978-70
www.sregionlaval.

Mais pourquoi ne pas financer de plus petits groupes d'un seul niveau, qui amélioreraient l'enseignement et le service aux élèves? Trop coûteux, s'égosillent les gestionnaires!

Le même raisonnement s'applique pour la composition insensée des groupes dans lesquels il y a toujours une augmentation d'élèves avec des difficultés et que les services offerts ne permettent pas de répondre à leurs besoins parce qu'ils sont saupoudrés dans un « panier de service » qui ne sert qu'à « déshabiller Pierre pour habiller Paul.»

Que propose alors la partie patronale? Monsieur Roberge s'engage à fournir une somme de trois (3) millions de dollars pour l'intégration des EHDAA et élèves à risque à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes, puis, il s'engage à maintenir les sommes pour le soutien à l'intégration des EHDAA en classe régulière (15.84 millions de dollars) et il se dit « ouvert » à y injecter 6,16 millions de plus à une seule condition : que la répartition devra tenir compte des élèves en milieu défavorisé et ceux issus de l'immigration récente au secondaire.

En résumé, il faudra que les enseignantes et enseignants dans les écoles de Laval offrent du service à plus d'élèves (ceux de l'immigration) avec une enveloppe bonifiée de 250 000 dollars.

Ce n'est sûrement pas de cette façon que l'on va résoudre les problèmes de la composition des classes!

La réussite éducative

Finalement, le dernier grand chantier du gouvernement de la CAQ : la réussite éducative. Dans le but d'atteindre ses cibles de réussite, l'employeur entend reconnaître la tâche enseignante comme un pilier important et vise même sa professionnalisation.

Il compte y arriver, d'abord, en retirant une partie de la tâche de surveillance de « certaines récréations » au préscolaire et au primaire afin de dégager le personnel enseignant pour qu'il accomplisse des tâches recentrées vers l'enseignement.

Précisons d'abord que les enseignantes et enseignants du préscolaire n'ont pas de surveillance à effectuer puisqu'ils sont déjà au maximum de leur tâche éducative en classe.

Syndicat de l'enseigne
de la région de Lav

1717, rue Fleetwo
Laval (Québe
H7N 4I

Téléphon
450 978-15

Télécopieu
450 978-70
www.sregionlaval.

C'est donc le personnel du primaire qui pourra bénéficier de cette mesure. Néanmoins, la somme qui serait obtenue par le Centre de services scolaires de Laval (environ 600 000 dollars) représenterait une allocation de 55 dollars par école, par jour de classe, soit à peu près 2 heures au taux de certains types d'emploi.

On comprend donc que cette mesure ne permettra que de dégager quelques enseignantes ou enseignants à chaque récréation.

Pour le secondaire, rien n'est offert, qui ressemble à cette proposition. L'offre patronale consiste à faire passer de 20 à 21 heures par semaine la durée de la tâche éducative. L'employeur s'est toutefois voulu rassurant en indiquant que le temps moyen demeurerait à 17 heures et 5 minutes par semaine (24.6 périodes par cycle de 9 jours). Bien que l'on puisse concevoir que l'ajout d'une heure pourrait avoir comme conséquence l'ajout de plus de temps pour la récupération ou l'encadrement, rien ne garantit que cette heure de plus ne pourrait être affectée à plus de surveillance ou même aux cours et leçons.

Toujours dans le but d'améliorer la réussite éducative, le ministre de l'Éducation propose de décloisonner la tâche, pour qu'elle présente la tâche éducative et la tâche professionnelle, et revient avec une vieille marotte, la semaine de 40 heures de travail hebdomadaire.

La nouveauté de ces demandes provient dans le changement du libellé de la seconde demande, et a deux effets :

- Préciser que l'échelle de traitement des enseignants est basée sur une prestation de travail hebdomadaire moyenne de 40 heures. Le passage d'une prestation de 32 heures de travail à 40 heures de travail par semaine, représente une modification du « taux horaire » de 64,52 dollars de l'heure à 51,62 dollars de l'heure.

Ce n'est certainement pas ce que l'on appelle de la valorisation!

Bien qu'il n'y ait aucune indication que ce changement aura un impact sur la rémunération directe, rien, à ce moment-ci, n'indique le contraire.

- Le second effet est plus pernicieux. Là encore, la grande magnanimité du ministre Roberge et de ses sbires des écoles et des centres propose que vous « participiez » à la détermination du **MOMENT** de la réalisation de la tâche professionnelle.

Syndicat de l'enseigne
de la région de Lav

1717, rue Fleetwo
Laval (Québe
H7N 4I

Téléphon
450 978-15

Télécopieu
450 978-70
www.sregionlaval.

Remarquez ici qu'il ne s'agit à aucun moment de vous laisser le libre choix de la tâche qui sera à effectuer pendant ces périodes. Donc, les directions d'établissement pourront nous affecter à des tâches qu'ils jugeront nécessaires à la réussite éducative des élèves, mais pour lesquelles nous aurons préalablement choisi à quel moment, elle aura lieu.

La conséquence est révoltante. Le temps que nous prenons pour planifier, corriger et construire du matériel à l'école ou au centre, et où les directions ne peuvent nous imposer une tâche particulière, soit un maigre 5 heures, par semaine, pourra alors être récupéré par l'employeur. Nous devons alors, ajouter ce temps aux nombreuses autres heures que nous effectuons déjà à la maison.

Ce n'est sûrement pas ça que l'on appelle de la conciliation famille-travail!

Statu quo

Et pour le reste vous demanderez-vous? La partie patronale accepte le statu quo pour toutes les autres dispositions de l'entente nationale 2015-2020.

Sauf pour les points suivants, le gouvernement Legault veut poursuivre les discussions, par la création de comités de travail, sur les différents enjeux qu'il a énumérés en décembre dernier, lors du dépôt des demandes patronales. Il y aurait donc une table spécifique pour chacun des sujets suivants :

- le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP);
- les droits parentaux;
- le Régime d'assurance-salaire;
- la santé globale des personnes salariées des commissions scolaires.

Bien que ce genre de proposition ne semble pas trop engageante en soi, il est même dangereux de se prêter à un tel exercice. Principalement parce que c'est l'employeur qui a des demandes sur ces tables. Nous avons bien quelques demandes à la table du RREGOP, mais aucunement sur des éléments qui ont un aussi grand impact sur le régime et les participants que ceux du gouvernement. (Pour comprendre l'un des enjeux qui y seraient discutés, consultez l'article de Stéphanie Grammond à l'adresse suivante:

<https://www.lapresse.ca/affaires/finances-personnelles/202005/23/01-5274764-les-retraites-desindexes-poursuivent-quebec.php>)

Syndicat de l'enseigne
de la région de Lav

1717, rue Fleetwor
Laval (Québe
H7N 4I

Téléphon
450 978-15

Télécopieu
450 978-70
www.sregionlaval.

La table où nous serons en confrontation directe avec la partie patronale sera celle sur les droits parentaux, puisque notre position est diamétralement opposée à la sienne. De là, la seconde difficulté, celle de devoir partager la table avec les autres grandes centrales syndicales (APTS, CSN, CSQ, FIQ et FTQ). Chacun ayant des positions qui peuvent s'opposer, comment obtiendrons-nous des dispositions qui puissent nous satisfaire?

Finalement, le facteur le plus important à retenir est celui du rapport de force. S'il advenait que cette entente devait s'appliquer, et donc que ces tables seraient mises en place, les personnes syndiquées perdraient immédiatement leur droit de grève, puisque ce dernier n'est légal que pendant la période de négociation. Quels seront alors nos leviers pour faire infléchir la position de l'employeur?

Un dernier mot sur la table de la Santé globale. Nous considérons que les sujets qui seront discutés sur cette table sont odieux :

1. De recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles à :
 - améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
 - diminuer le nombre des absences liées à l'invalidité, et en diminuer la durée;
 - favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée.
2. D'évaluer les offres de formations et mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formations porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;

Nous avons une proposition pour vous, messieurs Legault, Roberge et Dubé, pour éviter les absences pour invalidité : offrez-nous des conditions de travail qui, tout en nous permettant d'accomplir notre tâche, ne feront pas en sorte de porter atteinte à notre intégrité physique ou psychologique.

La position du SERL est claire, quant à votre proposition, **C'EST NON !**

Nous vous suggérons de prendre connaissance de l'offre patronale à l'adresse suivante :

https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/negos/Projet_entente_de_principe_FAE_ES_2020-05-20_VF.PDF

Syndicat de l'enseignement
de la région de Laval

1717, rue Fleetwood
Laval (Québec)
H7N 4J1

Téléphone
450 978-15

Télécopieur
450 978-70
www.sregionlaval.com