

POINT NÉGO



| C'EST SIGNÉ!

Vol. 3, n° 20 | Septembre 2021

Le 29 octobre 2019, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) déposait ses demandes syndicales dans le cadre de la négociation visant à renouveler le contrat de travail de plus de 50 000 enseignantes et enseignants membres de ses syndicats affiliés. C'est donc 701 jours plus tard, soit le 29 septembre 2021, **grâce à la détermination et à la mobilisation des profs**, que les représentantes et représentants de la FAE ont procédé avec fierté à la signature du nouveau contrat de travail qui couvre la période 2020-2023. Cette étape a été précédée d'une période intensive d'écriture au cours de laquelle de nombreuses modifications ont été apportées au nouveau contrat de travail. Celui-ci permet notamment un rattrapage salarial important ainsi que la reconnaissance de l'expertise détenue par le personnel enseignant. **Cette signature marque la fin d'une ronde de négociation entreprise il y a plus de 23 mois** et signifie que les nouvelles dispositions contenues dans le contrat de travail des enseignantes et enseignants membres des syndicats affiliés à la FAE s'appliquent, notamment les paramètres salariaux (augmentations salariales). À ce sujet, voici quelques informations utiles.

À propos des paramètres salariaux (augmentations salariales)

Comme vous le savez, l'entente de principe intervenue au printemps dernier avec le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) prévoyait une clause de parité salariale communément appelée « clause remorque ». Cette clause, négociée par la FAE, permet donc de faire passer à 2 % par année les augmentations salariales négociées au printemps dernier. En effet, l'augmentation conditionnelle des salaires au 31 mars 2023 (sujette à un maximum de 1 %) a été remplacée par une augmentation garantie de 1 % échelonnée sur la durée de la convention collective. En contrepartie, le versement du deuxième montant forfaitaire unique payable le 15 janvier 2022 a été réduit de moitié (nous y reviendrons un peu plus bas) :

Au 1 ^{er} avril 2020	Au 1 ^{er} avril 2021	Au 1 ^{er} avril 2022
1,75 % → 2 %	1,75 % → 2 %	1,5 % → 2 %

L'application de la clause remorque est avantageuse puisque l'augmentation du salaire à l'échelle permet aux enseignantes et enseignants d'effectuer un gain salarial sur l'ensemble de leur carrière ainsi que sur le calcul de la rente qui sera versée au moment du départ à la retraite, ce qui n'est pas le cas des montants forfaitaires uniques.

Le nouveau contrat de travail prévoit aussi des augmentations additionnelles (en excédant des augmentations ci-dessus présentées) au 1^{er} avril 2020 pour les **enseignantes et enseignants en début de carrière** :

Échelon 3 +8,21 %	Échelon 4 +6,10 %	Échelon 5 +4,02 %	Échelon 6 +1,99 %
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Des augmentations additionnelles seront aussi versées aux **enseignantes et enseignants qui se trouvent à l'échelon 17 de l'échelle salariale** :

Au 1 ^{er} avril 2020 → +1,50 %	Au 1 ^{er} avril 2022 → +3,46 %
--	--

Dès avril 2022, le salaire annuel maximal des enseignantes et enseignants québécois sera de 92 027 \$ alors que la moyenne canadienne s'élève, en ce moment, à 91 300 \$. Le nouveau contrat de travail prévoit également la disparition d'un échelon au 31 mars 2023, ce qui permettra d'atteindre l'échelon maximal après 13 ans (au lieu de 14 ans actuellement). Les enseignantes et enseignants se situant aux échelons 4 à 16 au 31 mars 2023 obtiendront l'augmentation équivalente à un échelon supplémentaire au 31 mars plutôt qu'au 1^{er} juillet suivant.

Conformément à la clause 6-5.03 du nouveau contrat de travail, l'échelle unique de traitement annuel applicable est la suivante :

Échelon	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
1	44 721	45 615	46 527	46 527
2	47 709	48 663	49 636	49 636
3*	50 898	51 916	52 954	53 541
4	52 025	53 066	54 127	55 326
5	53 177	54 241	55 326	56 550
6	54 354	55 441	56 550	57 801
7	55 557	56 668	57 801	60 259
8	57 919	59 077	60 259	62 820
9	60 380	61 588	62 820	65 489
10	62 946	64 205	65 489	68 273
11	65 622	66 934	68 273	71 174
12	68 410	69 778	71 174	74 199
13	71 318	72 744	74 199	77 353
14	74 349	75 836	77 353	80 640
15	77 509	79 059	80 640	84 066
16	80 802	82 418	84 066	92 027
17	85 489	87 206	92 027	-

*L'échelon 3 correspond à l'échelon à l'entrée dans la profession pour 99 % du personnel enseignant.

Conformément à la clause 6-7.02 B) du nouveau contrat de travail, **l'enseignante ou l'enseignant à la leçon** est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après :

Périodes	Taux	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020		56,49 \$	62,72 \$	67,88 \$	74,02 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021		57,62 \$	63,97 \$	69,24 \$	75,50 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022		58,77 \$	65,25 \$	70,62 \$	77,01 \$
À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023		61,27 \$	68,02 \$	73,62 \$	80,28 \$

La clause 6-7.03 du nouveau contrat de travail établit que la suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré de la façon suivante :

Périodes	Durée de remplacement dans une journée			
	60 minutes ou moins	Entre 61 minutes et 150 minutes	Entre 151 minutes et 210 minutes	Plus de 210 minutes
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	44,72 \$	111,80 \$	156,52 \$	223,60 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	45,61 \$	114,03 \$	159,64 \$	228,05 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	46,52 \$	116,30 \$	162,82 \$	232,60 \$
À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	46,52 \$	116,30 \$	162,82 \$	232,60 \$

À propos du rappel de traitement (« rétroactivité ») et de la mise en place du nouveau salaire annuel

Le versement du rappel de traitement, aussi appelé « rétroactivité », se fera 20 jours plus tôt, soit le 25 novembre 2021 et non le 16 décembre 2021 comme le prévoyait l'entente de principe qui établissait le délai de versement de cette somme à 75 jours de la date de signature du nouveau contrat de travail. Il importe de se rappeler que les calendriers de paie diffèrent d'un centre de services scolaire (CSS) à l'autre. C'est donc dire que pour une enseignante ou un enseignant qui se trouvait à l'échelon 17 au 1^{er} avril 2020, le montant versé à titre de rappel de traitement (+/- 5 406 \$) sera versé 20 jours plus tôt. L'intégration du nouveau salaire annuel s'effectuera aussi à ce moment.

À propos du premier montant forfaitaire unique

L'entente de principe intervenue au printemps dernier prévoyait le versement, 30 jours après la signature de la convention collective, d'un premier montant forfaitaire unique de 602,68\$¹. Informé que la GRICS (Société de gestion du réseau informatique des centres scolaires), qui fournit aux employeurs du réseau scolaire les outils informatiques permettant la production des paies, n'était pas en mesure de respecter le délai négocié par les parties syndicale et patronale, le Comité exécutif (CE) de la FAE a accepté la demande faite par le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF) à l'effet que ce versement se fasse le 25 novembre prochain.

À propos du deuxième montant forfaitaire unique

L'entente de principe prévoyait également le versement d'un deuxième montant forfaitaire unique de 1205,36\$. Considérant que la clause de parité salariale s'applique aussi aux montants forfaitaires uniques qui sont négociés, puisque ceux-ci font partie des paramètres salariaux et que l'augmentation garantie de 1% supplémentaire est plus avantageuse, le deuxième montant forfaitaire unique qui sera versé au 15 janvier 2022 sera de 602,98\$². Comme indiqué plus tôt, les augmentations salariales qui s'appliquent à l'échelle salariale sont plus avantageuses financièrement que les montants forfaitaires uniques.

- **Pour les enseignantes et enseignants embauchés avant le 1^{er} avril 2020**, l'impact est positif pour toutes et tous à compter d'août 2022 puisque les augmentations de salaire auront alors compensé la réduction du deuxième montant forfaitaire unique.
- **Pour les enseignantes et enseignants embauchés entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021**, les gains seront plus importants étant donné que la période de travail visée par le versement du deuxième montant forfaitaire unique est du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.
- **Pour les enseignantes et enseignants embauchés après le 31 mars 2021**, la clause remorque n'a qu'un impact positif étant donné qu'ils ne sont pas éligibles au versement du deuxième montant forfaitaire unique. Par exemple, pour une enseignante ou un enseignant embauché le 1^{er} avril 2021, l'impact sur les gains pour la durée de la convention collective sera de + 796 \$.

Et maintenant, faire appliquer et respecter notre nouveau contrat de travail

Dans le but de permettre aux personnes applicatrices des syndicats affiliés de maîtriser les modifications contenues dans le contrat de travail, la FAE produira des outils d'information et tiendra, au cours des prochaines semaines, une session de formation. Faire appliquer et respecter les dispositions du contrat de travail n'incombe pas uniquement à vos représentantes et représentants locaux et nationaux. En ce sens, nous vous invitons à vous approprier ce nouveau contrat de travail et à participer aux événements que votre syndicat local pourrait organiser dans les prochains mois, qui viseront à vous informer et à vous outiller.

Une version électronique du nouveau contrat de travail sera diffusée. Vous pourrez télécharger votre nouveau contrat de travail en vous rendant à l'adresse suivante : lafae.qc.ca/relation_travail/nationale

Les représentantes et représentants de la FAE travailleront aussi à la mise en place des dispositions qui prévoient des travaux interrondes, entre autres, sur :

- les déclencheurs de contrats à temps plein pour les collègues des secteurs de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes;
- la possibilité de reconnaître certaines heures dispensées aux fins de l'octroi de contrats à temps partiel destinés aux profs du secteur de la formation professionnelle, sans égard à la source de financement;
- les projets pilotes de recherche-action en santé mentale;
- l'élaboration d'un guide en lien avec la nouvelle tâche qui s'appliquera à compter de l'année scolaire 2022-2023 et
- le règlement du litige qui porte sur les retenues salariales qu'effectuent les employeurs au détriment des enseignantes qui sont en congé de maternité.

Dans 12 mois, ça recommence!

Conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, la FAE effectuera dans un peu plus de 12 mois, soit en octobre 2022, le dépôt des demandes syndicales dans le cadre de la nouvelle négociation qui s'ouvrira alors. Des consultations se tiendront donc dans les prochains mois dans le but d'identifier les revendications que nous présenterons à la partie patronale. **La négociation est un travail au long cours.** Il nous faudra faire preuve à nouveau de solidarité et poser les gestes qui permettront de nous faire entendre et d'obtenir des améliorations à nos conditions de travail. **Encore une fois, les profs de la FAE seront présents!**

Solidarité!

¹ Payable proportionnellement au pourcentage de la tâche effectuée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 pour une enseignante ou un enseignant qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 %.

² Payable proportionnellement au pourcentage de la tâche effectuée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour une enseignante ou un enseignant qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 %.



POUR PRENDRE CONNAISSANCE
DE TOUS LES DOCUMENTS
RELATIFS À LA NÉGOCIATION 2020,
VISITEZ :

Nouslesprofs.quebec



/lafae.qc.ca



@la.fae



@la_FAE