

POINT NÉGO 2015

Vol. 2, n° 3
Janvier 2015

LES PROPOSITIONS PATRONALES INTERSECTORIELLES

LE SALAIRE

LE RÉGIME DE RETRAITE

LES DROITS PARENTAUX

LES PROPOSITIONS PATRONALES SECTORIELLES

L'AUTONOMIE
PROFESSIONNELLE
ET L'ENCADREMENT

LES CONDITIONS
D'EXERCICE ET LES
SERVICES AUX ÉLÈVES

LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

En réponse aux demandes intersectorielles de l'Alliance FIQ-FAE de même qu'aux demandes sectorielles de la FAE¹, le gouvernement du Québec a transmis, à la mi-décembre, ses propositions patronales. Celles-ci traduisent les demandes formulées par les directions d'école et de centre ainsi que celles des gestionnaires des commissions scolaires et des directions ministérielles. Alors que la bonification des conditions salariales des enseignantes et enseignants, de même que l'amélioration de leur quotidien et la recherche d'une plus grande autonomie professionnelle se trouvent au cœur des revendications de la FAE, les propositions patronales :

- appauvriraient le personnel enseignant au plan salarial;
- restreindraient l'accès à la retraite;
- augmenteraient la tâche des enseignantes et enseignants et l'encadrement de l'employeur;
- diminueraient les services aux élèves;
- dégraderaient les conditions de travail des enseignantes et enseignants.

En somme, la FAE considère ses revendications comme des investissements en éducation. Le gouvernement semble les voir comme des dépenses nuisibles à l'atteinte du déficit zéro. La négociation a débuté à la mi-janvier afin de trouver un terrain d'entente entre les revendications de la FAE et les propositions patronales. Ces dernières sont d'ailleurs résumées dans ce *Point négo*.



www.lafae.qc.ca

1. Pour un rappel des demandes sectorielles et intersectorielles, voir le *Point négo*, vol. 2, no 2, décembre 2014.

Les propositions patronales intersectorielles

Les demandes intersectorielles de l'Alliance FIQ-FAE, déposées à la fin octobre au Secrétariat du Conseil du trésor, concernent principalement les conditions salariales des enseignantes et enseignants. Ces revendications ont fait l'objet d'une réponse patronale dont quelques-uns des points importants sont résumés ici sous trois rubriques : le salaire, le régime de retraite de même que les congés parentaux.

Le salaire : encore un recul

Il importe de rappeler les revendications de l'Alliance FIQ-FAE afin de comprendre les **écarts spectaculaires** avec la proposition patronale. L'essentiel de la demande de l'Alliance FIQ-FAE a trait à la protection et à la récupération du pouvoir d'achat. Voici les points les plus importants :

- Récupération de 4,5 % du pouvoir d'achat perdu depuis 2004. Entre 2004 et 2014, le salaire des enseignantes et enseignants a augmenté de 14,5 %, alors que l'IPC a progressé de 19 %.

- Protection du pouvoir d'achat selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour les prochaines années, incluant une garantie de 2 % par année.
- Augmentation salariale de 1 % par année pour favoriser l'attraction et la rétention du personnel. Cette mesure aiderait à diminuer la désertion professionnelle.
- Augmentation conditionnelle à une croissance économique supérieure aux prévisions afin de bénéficier de l'enrichissement collectif. Ce type de clause se retrouve dans la convention collective actuelle.

La proposition patronale, qui couvre les cinq prochaines années, propose les augmentations suivantes : **0 %** d'augmentation pour les années **2014-2015** et **2015-2016**, puis **1 %** par année pour **2016-2017**, **2017-2018**, **2018-2019**. Afin d'illustrer de manière concrète cette proposition, une projection de l'évolution possible d'un salaire est présentée pour les échelons 3, 10 et 17.

Proposition du gouvernement

Pour une enseignante ou un enseignant qui, au 31 mars 2015, atteindra l'échelon 3 :

ÉCHELON 3	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7
31 mars 2015*	2014-2015 0 %	2015-2016 0 %	2016-2017 1 %	2017-2018 1 %	2018-2019 1 %
42 702,80 \$	42 702,80 \$	44 516,76 \$	46 874,62 \$	49 355,54 \$	51 967,76 \$

Pour une enseignante ou un enseignant qui, au 31 mars 2015, atteindra l'échelon 10 :

ÉCHELON 10	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12	ÉCHELON 13	ÉCHELON 14
31 mars 2015*	2014-2015 0 %	2015-2016 0 %	2016-2017 1 %	2017-2018 1 %	2018-2019 1 %
57 150,85 \$	57 150,85 \$	59 580,91 \$	62 735,13 \$	66 054,66 \$	69 551,89 \$

Pour une enseignante ou un enseignant qui, au 31 mars 2015, atteindra l'échelon 17 :

ÉCHELON 17	ÉCHELON 17	ÉCHELON 17	ÉCHELON 17	ÉCHELON 17	ÉCHELON 17
31 mars 2015*	2014-2015 0 %	2015-2016 0 %	2016-2017 1 %	2017-2018 1 %	2018-2019 1 %
76 486,29 \$	76 486,29 \$	76 486,29 \$	77 251,15 \$	78 023,66 \$	78 803,90 \$

* Incluant l'augmentation en fonction de l'IPC de 1 % prévue à la convention collective 2010-2015.

Proposition de l'Alliance FIQ-FAE

Les revendications de l'Alliance FIQ-FAE sont étalées sur une période de trois ans. Aux fins de comparaison, le tableau a été ajusté, puisque le gouvernement a présenté sa proposition sur une période de cinq ans.

Pour une enseignante ou un enseignant qui, au 31 mars 2015, atteindra l'échelon 3 :

ÉCHELON 3	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7
31 mars 2015*	2014-2015 4,5 + 3 %	2015-2016 3 %	2016-2017 3 %	2017-2018 3 %**	2018-2019 3 %**
42 702,80 \$	45 905,51 \$	49 291,18 \$	52 929,68 \$	56 834,66 \$	61 027,74 \$

Pour une enseignante ou un enseignant qui, au 31 mars 2015, atteindra l'échelon 10 :

ÉCHELON 10	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12	ÉCHELON 13	ÉCHELON 14
31 mars 2015*	2014-2015 4,5 + 3 %	2015-2016 3 %	2016-2017 3 %	2017-2018 3 %**	2018-2019 3 %**
57 150,85 \$	61 437,16 \$	65 970,96 \$	70 838,99 \$	76 064,29 \$	81 677,45 \$

Pour une enseignante ou un enseignant qui, au 31 mars 2015, atteindra l'échelon 17 :

ÉCHELON 17	ÉCHELON 17	ÉCHELON 17	ÉCHELON 17	ÉCHELON 17	ÉCHELON 17
31 mars 2015*	2014-2015 4,5 + 3 %	2015-2016 3 %	2016-2017 3 %	2017-2018 3 %**	2018-2019 3 %**
76 486,29 \$	82 222,76 \$	84 689,44 \$	87 230,13 \$	89 847,03 \$	92 542,44 \$

*Incluant l'augmentation en fonction de l'IPC de 1 % prévue à la convention collective 2010-2015.

**Non inclus dans la demande de l'Alliance FIQ-FAE.

La différence entre la proposition patronale et la proposition de l'Alliance FIQ-FAE se décline donc ainsi :

	Écart théorique après 5 ans	Écart théorique pour une carrière (le nombre d'années est écrit entre parenthèses)
Échelon 3 en 2014-2015	30 600 \$	597 000 \$ (35 années de travail)
Échelon 10 en 2014-2015	41 000 \$	457 000 \$ (28 années de travail)
Échelon 17 en 2014-2015	49 500 \$	296 000 \$ (après 20 années de travail)

Les exemples parlent d'eux-mêmes. Une enseignante ou un enseignant perdrait des centaines de milliers de dollars en appliquant les propositions patronales plutôt que les demandes syndicales.

Des calculs similaires ont été réalisés pour les enseignantes ou enseignants effectuant une suppléance. En résumé, l'enseignante ou enseignant perdrait 35,10 \$ par journée complète à la fin de l'entente. En considérant 150 journées complètes de suppléance par année de travail, il s'agit pour cette personne d'une différence de 5 265 \$ par année à la fin de l'entente. Ainsi, une différence estimée de 19 000 \$ résulterait de la proposition patronale pour cinq années de suppléance, soit de 2015 à 2020.



Le régime de retraite : travailler plus longtemps pour moins de rentes

La partie patronale propose plusieurs mesures en ce qui a trait aux départs à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2017. D'abord, la **réduction applicable pour une prise de retraite anticipée** passerait de **4,0 % à 7,2 %** par année (ou de 0,33 % à 0,6 % par mois). Cela signifie qu'une enseignante ou un enseignant qui souhaite prendre sa retraite après le 1^{er} janvier 2017 devrait travailler quelques années de plus pour avoir droit minimalement à la même rente que celle prévue.

Ensuite, la partie patronale souhaite **augmenter de 5 à 8 ans la période de référence servant au calcul du traitement admissible moyen aux fins de la rente**. Celle-ci aurait un impact certain sur le calcul de la rente, puisque normalement des années antérieures génèrent des salaires inférieurs. Encore une fois, il serait question d'un seuil minimum de 1000 \$ de moins par année. En considérant une espérance de vie de 25 années à partir de la retraite, il est estimé que l'enseignante ou enseignant subirait une perte d'au moins 25 000 \$. En tenant compte des revendications salariales de l'Alliance FIQ-FAE, cette perte pourrait être doublée.

Enfin, **l'âge de la retraite passerait de 60 à 62 ans**. C'est donc dire qu'une enseignante ou un enseignant qui n'aurait pas atteint 35 ans de service devrait attendre l'âge de 62 ans pour prendre sa retraite sans pénalité. Qui plus est, la partie patronale souhaite ajuster automatiquement l'âge d'admissibilité à la retraite sans réduction en fonction de l'évolution de l'espérance de vie. Il deviendrait ainsi de plus en plus difficile d'accéder à une retraite bien méritée après une carrière en enseignement.



Les droits parentaux : peu de considération pour les droits des familles

Durant son congé de maternité, l'enseignante reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) représentant environ 70 % de son traitement moyen. De plus, l'employeur verse à l'enseignante une **indemnité complémentaire**, qui lui permet d'atteindre 93 % du traitement prévu à son contrat. Ce 93 % est composé du RQAP (70 %) et de l'indemnité complémentaire (environ 23 %). L'écart de 7 % (entre 93 % et 100 %) s'explique par l'exemption du paiement de certaines cotisations durant son congé de maternité (RREGOP, RRQ, RQAP, RAE²). Ce pourcentage a été fixé à 7 % en 1979 et n'a pas changé depuis, ce qui n'est plus conforme à la réalité d'aujourd'hui. Dans cette optique, la partie patronale souhaite actualiser le calcul de l'indemnité complémentaire afin de suivre l'augmentation de la valeur des cotisations dont la personne en congé de maternité est exonérée. Ainsi, le total qui lui est versé deviendrait inférieur au 93 % actuel, entraînant une perte de revenus pour les personnes visées par rapport à ce qu'elles obtiennent actuellement dans la même situation. La partie patronale souhaite aussi développer un mécanisme **d'ajustement périodique et systématique** du calcul de cette indemnité complémentaire en lien avec la fluctuation des cotisations.

La partie patronale veut également revoir le mécanisme de calcul de l'indemnité complémentaire pour les **enseignantes à temps partiel** afin que cette indemnité soit calculée selon le traitement moyen des 20 dernières semaines de calendrier, **qu'il y ait ou non versement d'une rémunération**. Selon le moment où le congé de maternité est pris, il pourrait donc y avoir d'importantes pertes financières pour les enseignantes à temps partiel en congé de maternité, notamment lorsque le calcul des 20 dernières semaines chevauche la période estivale.

2. RREGOP : Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, RRQ : Régie des rentes du Québec, RQAP : Régime québécois d'assurance parentale, RAE : Régime d'assurance-emploi.

Les propositions patronales sectorielles

Les demandes sectorielles de la FAE, déposées au Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF), colligent plusieurs orientations regroupées sous deux volets : l'amélioration du quotidien du personnel enseignant de même que de meilleures conditions pour favoriser la conciliation travail-famille-vie personnelle. Pour faciliter la lecture de ce *Point nég*o, les propositions patronales ont été classées en trois rubriques : le droit de gérance accrue réduisant l'autonomie professionnelle, la détérioration des conditions d'exercice et la diminution de la sécurité d'emploi.

Une atteinte flagrante à l'autonomie professionnelle et encore plus d'encadrement

D'abord, la partie patronale souhaite **modifier la convention collective afin qu'elle valorise l'engagement et la responsabilité des enseignantes et enseignants au regard de la réussite des élèves**. Rappelons qu'en 2008, les conventions de partenariat et les conventions de gestion étaient ajoutées à la Loi sur l'instruction publique (LIP). Déjà, le gouvernement donnait plus de responsabilités et rendait davantage imputables les enseignantes et enseignants quant à la réussite de leurs élèves. Avec ce dépôt, la partie patronale souhaite inclure dans le contrat de travail des obligations additionnelles pour le personnel enseignant, pouvant se traduire, entre autres, par la participation plus grande à des réunions et à des comités ou encore par une imputabilité plus grande quant au taux de réussite des élèves.

Aussi, il est suggéré de **réviser la fonction générale pour qu'elle reflète la réalité d'aujourd'hui**. Par cela, la partie patronale entend ajouter de nouvelles attributions relatives, par exemple, à la participation des enseignantes et enseignants au projet éducatif et aux stratégies

qui en découlent. Cela pourrait aussi donner au personnel enseignant la responsabilité d'adapter sa pratique à chacun des élèves puisqu'il serait premier intervenant auprès de celles et ceux qui lui sont confiés. Encore une fois, ces éléments viendraient ajouter une pression supplémentaire sur les épaules des enseignantes et enseignants et donneraient des outils aux gestionnaires pour exercer cette pression. Concernant particulièrement l'éducation des adultes (EDA) et la formation professionnelle (FP), le gouvernement propose la mise en place d'activités connexes à la formation, telles les activités étudiantes et les actions de promotion de ces secteurs. Cette mesure se traduirait concrètement par un ajout de tâches liées aux activités étudiantes et promotionnelles pour les enseignantes et enseignants de l'EDA et de la FP.

La partie patronale entend également **prendre des dispositions qui encadrent mieux le processus de formation continue** en prenant en compte les besoins exprimés par l'enseignante ou l'enseignant, les besoins du milieu ou encore les besoins des commissions scolaires quant aux orientations ministérielles. Encore une fois, cette proposition démontre une volonté d'accroître l'encadrement du processus de formation continue. Qui plus est, la partie patronale suggère un processus par lequel les enseignantes et enseignants rendraient compte de leur démarche de formation continue. Il faut y voir le désir avoué des directions d'écoles, de centres et de commissions scolaires de mieux contrôler le développement professionnel des enseignantes et enseignants, tout en diminuant davantage leur autonomie professionnelle.

Enfin, la partie patronale propose aussi de **revoir le temps de présence à l'école afin d'augmenter le temps de travail assigné**. Elle suggère ainsi d'augmenter de 32 à 35 le nombre d'heures de présence à l'école. Aussi, la tâche se déclinerait en deux composantes : la tâche éducative et

POINT NÉGO

2015

les tâches dédiées à la vie de l'école. La partie patronale prétend que le minutage de la tâche est un irritant qui alourdit la gestion. Même s'il est vrai que la gestion des 32 heures s'avère complexe et que le temps est insuffisant pour accomplir l'ensemble des tâches, les enseignantes et enseignants seraient encore perdants quant à l'organisation de leur travail et au choix des tâches à accomplir. Rappelons que la demande de la FAE reconnaît le manque de temps pour accomplir l'ensemble des tâches et vise plutôt à éliminer certaines d'entre elles au lieu de prolonger la semaine de travail. La partie patronale semble oublier que c'est en confiant au personnel enseignant la gestion de leur temps et de leurs activités qu'il sera possible de limiter les pertes de temps trop souvent suscitées par les demandes administratives de la direction de l'école ou du centre. Cette dernière doit être en soutien aux enseignantes et enseignants et non l'inverse! Aussi, l'augmentation du temps de présence à l'école représenterait une augmentation de la tâche. En considérant le gel de salaire, le corps professoral travaillerait plus pour obtenir le même chèque de paie.

Une détérioration des conditions d'exercice du personnel enseignant et une diminution des services aux élèves

La proposition patronale inclut la révision des **règles de formation des groupes d'élèves**. D'abord, en ce qui a trait aux ratios, la partie patronale prétend que des recherches témoignent qu'il n'y a pas de lien évident entre la diminution du nombre d'élèves par groupe et la réussite scolaire. Ainsi, elle suggère d'augmenter le ratio des groupes ordinaires pour les cours destinés aux élèves des 2^e et 3^e cycles du primaire et du 1^{er} cycle du secondaire en évoquant un lot de contraintes organisationnelles, comme le manque de locaux. Il est étonnant que la partie patronale ne puisse pas comprendre qu'une diminution du nombre d'élèves par classe favorise l'apprentissage des élèves, comme en témoigne l'expérience des enseignantes et enseignants. Cet aspect incontournable du contrat de travail favorise, bien évidemment, les conditions d'apprentissage des élèves.

La partie patronale veut aussi retirer les dispositions relatives à la pondération *a priori* qui, selon elle, n'est pas la meilleure chose pour les élèves. Au contraire, selon la FAE, il est évident qu'il faut reconnaître les difficultés et offrir des solutions

concrètes, comme la pondération *a priori*, pour aider tous les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA).

En ce qui a trait à la moyenne dans les règles de formation des groupes, la partie patronale considère que l'ouverture d'un groupe ne doit pas avoir de lien avec le respect d'une moyenne. Il semble évident que la moyenne force les commissions scolaires à équilibrer les groupes. Le fait d'enlever les moyennes augmenterait inévitablement le nombre d'élèves par classe, tout en diminuant ainsi drastiquement le nombre d'enseignantes et enseignants.

La partie patronale propose aussi de retirer différentes annexes de la convention collective, dont celles qui octroient des fonds pour les services aux élèves HDAA et celles définissant les différents types de difficultés d'élèves, sous prétexte que certaines viennent à échéance à la fin de l'année scolaire 2014-2015. La partie patronale considère que ces annexes servent plutôt de référence ou de guide aux parties sur différents éléments liés à l'application de la convention collective. Bien sûr, cette mesure engendrerait le retrait de sommes importantes en soutien aux élèves de même que la perte de repères quant à l'identification d'élèves HDAA.

La partie patronale
prétend que
des recherches
témoignent qu'il n'y a
pas de lien évident entre
la diminution du nombre
d'élèves par groupe
et la réussite scolaire.

Une diminution de la sécurité d'emploi pour plus de précarisation

La partie patronale suggère de **revoir les statuts d'engagement, leur champ d'application ainsi que les avantages qui y sont associés**. Ainsi, pour les enseignantes et enseignants à temps partiel, la fin d'un contrat signifie la fin du lien d'emploi et des avantages afférents. Or, deux arrêts récents de la Cour d'appel du Québec rejettent cette interprétation; la partie patronale veut donc apporter les distinctions nécessaires quant à ces statuts. Il faut plutôt y voir que la partie patronale, embêtée par les décisions de la Cour d'appel, souhaite conventionner le contraire. Toutefois, ces arrêts étaient une avancée pour diminuer la précarisation de la profession. Il importe ainsi d'augmenter la sécurité d'emploi et les avantages qui y sont associés au lieu de chercher à la diminuer par tous les moyens.

La partie patronale veut aussi **modifier les dispositions de l'entente relativement à l'acquisition de la permanence**. Sachant que deux années de service continu à la commission scolaire sont nécessaires pour acquérir une permanence, la partie patronale souhaite ne plus considérer les congés pour études ou les libérations syndicales comme faisant partie du temps travaillé. Bien sûr, cette mesure retarderait l'acquisition de la permanence pour certaines enseignantes et certains enseignants. Même s'il s'avère difficile d'interpréter l'objectif réel de cette mesure, elle pourrait limiter les congés pour les enseignantes et enseignants en début de carrière.

La partie patronale vise également à **assouplir les dispositions relatives à la sécurité d'emploi et optimiser la mobilité du personnel enseignant afin de permettre une meilleure utilisation des ressources enseignantes**. Cette proposition pourrait se concrétiser en révisant les pourcentages de la garantie du traitement pour les enseignantes et enseignants mis en disponibilité, en modifiant la distance de 50 km pour une relocalisation et en revoyant les processus de réaffectation pour les rendre plus efficaces. En fait, pour la partie patronale, le principe de mobilité du personnel est difficile à appliquer puisqu'une enseignante ou un enseignant peut refuser un poste à plus de 50 km de son domicile ou de son lieu de travail. Pourtant, lorsqu'une personne se trouve en disponibilité d'emploi, elle vit une insécurité et des bouleversements importants et doit souvent faire

de grands sacrifices, comme obtenir un traitement moindre ou changer d'établissement. La partie patronale, en augmentant le kilométrage, pourrait faire en sorte qu'un professeur de Granby enseigne à Montréal. Est-ce bien réaliste ?

De plus, la partie patronale propose la **prise en compte des particularités des secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP) dans l'offre de postes réguliers**. Cela se traduirait par le retrait des dispositions relatives au maintien d'un nombre de postes réguliers. La partie patronale veut donc abolir les planchers d'emploi qui garantissent un nombre minimum de postes permanents. Aussi, la commission scolaire pourrait offrir un nouveau contrat dans une sous-spécialité de son choix en fonction des besoins lors du départ définitif d'une enseignante ou d'un enseignant. Ces mesures augmenteraient alors la précarité de même que le droit de gérance quant à l'octroi de contrats à temps plein. Même si les demandes en FP et à l'EDA sont de plus en plus importantes et que seuls 23 % des enseignantes et enseignants des secteurs de l'EDA et de la FP sont réguliers, il semble que la partie patronale ait fait le choix de précariser davantage ces secteurs.



Enfin, la partie patronale propose plusieurs mesures qui touchent des personnes dans des situations particulières et qui sont souvent plus vulnérables. D'abord, elle entend **revoir les dispositions relatives aux jours de congé de maladie monnayables**. Elle prétend que les conditions actuelles ne contribuent pas à une plus grande présence au travail et créent des impacts négatifs sur la stabilité du personnel, condition essentielle à la réussite des élèves. En faisant un lien entre les conditions de travail et la réussite des élèves, la partie patronale laisse croire que les enseignantes et enseignants prennent des congés de maladie sans toutefois être justifiés de le faire. La partie patronale demande aussi une **période de qualification pour avoir droit à l'assurance salaire de même qu'à la non-interruption d'un congé accordé**. En prenant l'exemple d'une personne en préretraite, celle-ci ne pourrait plus interrompre ou modifier son congé si toutefois un accident survenait et qu'elle avait besoin d'assurance salaire. En terminant, la partie patronale souhaite **diminuer les possibilités de prolongation d'un congé de maternité**. Rappelons qu'actuellement, il existe plusieurs types de prolongation de congé de maternité. La partie patronale prétend que la multiplication de ces types de prolongation et leurs modalités d'application s'avèrent difficilement conciliables dans un contexte de pénurie de personnel, tout en créant de l'instabilité dans les équipes de travail. S'attaquer aux congés de maternité pour régler un supposé problème de pénurie n'est assurément pas la bonne solution.



Comment recevoir les propositions patronales ? D'une seule manière : ce dépôt témoigne d'un mépris du gouvernement envers les enseignantes et enseignants. L'équipe de la FAE va s'affairer, au cours des prochains mois, à défendre les revendications justifiées de la FAE pour préserver un réseau d'éducation publique de qualité. Les enjeux majeurs, qui sont au cœur de cette négociation, indiquent un tournant important pour le syndicalisme enseignant et pour l'avenir de l'école publique. Pour ce faire, une mobilisation importante est essentielle à l'atteinte de nos objectifs.

