

**Nous, les profs,
AVONS DES
SOLUTIONS!**

VOUS LE SAVEZ :

les offres patronales ne sont pas à la hauteur du travail que nous exerçons au quotidien. Plus d'un an après le dépôt de nos demandes, les personnes représentantes de la partie patronale ne font rien pour faire avancer les négociations. Ce document vous présente quelques offres patronales qui démontrent à quel point la profession enseignante n'est aucunement valorisée, à quel point la partie patronale n'a que peu de considération pour notre expertise et notre autonomie professionnelle. En parallèle, nous vous présentons ce que la FAE propose aux tables de négociation et qui reçoit, presque systématiquement, une fin de non-recevoir.

CE QU'OFFRE LA PARTIE PATRONALE

CE QUE PROPOSE LA FAE

Augmentation salariale

La partie patronale offre les augmentations salariales suivantes :

- > 2020-2021 : 1,75 %
- > 2021-2022 : 1,75 %
- > 2022-2023 : 1,50 %

Pour les personnes suppléantes occasionnelles, elles ont droit à une augmentation de 0,60 \$ par heure à compter de l'année scolaire 2019-2020.

Quant aux personnes enseignant à taux horaire et à la leçon, elles ont droit à une augmentation de 0,75 \$ par heure à compter du 141^e jour de l'année scolaire 2019-2020.

Un montant forfaitaire de 1 004,47 \$ est offert aux profs ayant une tâche à 100 % et qui ont atteint l'échelon 17 à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019. Aussi, un montant forfaitaire de 602,68 \$ est offert aux profs ayant une tâche à 100 % à compter du 141^e jour de l'année 2020-2021.

Ce que la partie patronale semble oublier, c'est que depuis des années, nous voyons notre pouvoir d'achat diminuer. Pourtant, alors que nous contribuons à la vitalité économique du Québec, nous ne profitons pas de l'enrichissement collectif qui permet au gouvernement québécois d'engranger des surplus importants.

En 2019-2020, le salaire en début de carrière pour un prof québécois équivalait à 82 % du salaire de base moyen pour les profs canadiens et 90 % du salaire au dernier échelon¹.

La FAE propose plutôt :

- > d'augmenter l'échelle de traitement afin d'atteindre la moyenne canadienne;
- > de diminuer le nombre d'années pour atteindre le maximum de l'échelle
- > de recevoir une augmentation salariale équivalente à l'indice des prix à la consommation (IPC) avec un minimum garanti de 2 % par année.

Quant aux suppléantes et suppléants occasionnels, la FAE demande de les rémunérer au taux de leur échelle, pour tous les profs détenant un contrat de rémunérer la suppléance à 1/1000^e et de payer à temps et demi la suppléance obligatoire (exemple : remplacement d'urgence).

Le forfait de 1 004,47 \$ n'est offert qu'à celles et ceux ayant atteint l'échelon 17.

Ces deux forfaits ne sont ni récurrents ni cotisables pour le régime de retraite.

Et c'est comme ça que la partie patronale valorise notre profession...

Professionnalisation et reconnaissance de la tâche enseignante

La partie patronale souhaite redéfinir, c'est-à-dire décloisonner, la tâche de manière à prévoir, d'une part, la tâche éducative et, d'autre part, les autres tâches de nature professionnelle inhérentes à la profession enseignante et permettre davantage l'annualisation.

C'est donc dire que la partie patronale veut annualiser et globaliser notre tâche.

Elle veut aussi fusionner la tâche complémentaire (TC, AP ou TLA selon les Ententes locales) et le travail de nature personnelle (TNP) pour en faire une seule entité qu'elle appellerait « tâches de nature professionnelle ».

¹ En 2019-2020, le salaire moyen des profs à temps plein au Canada s'établissait à 56 415 \$ à l'entrée, pour atteindre 91 844 \$ en fin de carrière. Pour les profs québécois, on parle d'un salaire à l'entrée de 46 115 \$ et 82 585 \$ au sommet de l'échelle.

CE QU'OFFRE LA PARTIE PATRONALE

CE QUE PROPOSE LA FAE

Professionalisation et reconnaissance de la tâche enseignante

.....

La partie patronale précise aussi que l'échelle de traitement des enseignantes et enseignants est basée sur une prestation de travail hebdomadaire moyenne de 40 heures.

Pour le moment, la partie patronale ne nous offre aucune garantie de nous laisser gérer notre temps de travail de nature personnelle et elle maintient l'obligation du 32 heures de présence à l'école ou au centre. Qui plus est, la volonté de la partie patronale est que la tâche éducative et ce qu'elle voudrait appeler « les autres tâches de nature professionnelle » (TC + TNP) soient toutes assignées par la direction et effectuées dans l'établissement. Une autre manière de bafouer notre autonomie professionnelle!

.....

L'Entente nationale² prévoit déjà que :
« La semaine régulière de travail est de 5 jours [...] et **comporte 32 heures de travail à l'école.** »
Pourquoi la partie patronale insiste-t-elle pour inscrire dans l'Entente nationale que le travail s'effectue sur une prestation de 40 heures?
La prochaine étape sera-t-elle de préciser que ces 40 heures doivent se faire à l'école?

Valorisation de la profession enseignante et insertion professionnelle

La partie patronale augmente le salaire des six premiers échelons.

.....

La partie patronale propose aussi d'introduire le statut d'enseignant émérite, permettant à ce dernier d'être un acteur clé pour la réalisation de différents mandats. Il devra notamment contribuer :

- > à l'accompagnement ou le soutien des pairs au sein de leur école, particulièrement ceux en début de carrière ou œuvrant dans des groupes plus complexes (intervention en classe, co-enseignement, etc.), et ce dans le respect des encadrements applicables auprès des organismes scolaires;
- > à l'innovation pédagogique;
- > au soutien aux enseignants, à la mise en œuvre et au suivi des plans d'intervention pour les élèves en difficulté.

N'est-ce pas ici un exemple d'iniquité? Un prof à l'échelon 7 qui enseigne depuis 5 à 7 ans gagne approximativement 50 000 \$. Il ne profiterait pas d'un seul sou de cet élément de la proposition patronale.

.....

Pourquoi avoir choisi le qualificatif « émérite »? Est-ce une qualification au mérite? Pourquoi une prime de 5 % de plus alors qu'ils ont une réduction de tâche? La FAE propose plutôt un statut de mentor pour les profs plus expérimentés, et de mentoré pour celles et ceux qui arrivent dans la profession, avec allègement de la tâche tant pour le mentor que le mentoré, mais sans bonification salariale.

Seuls 320 profs, choisis par les directions, auraient ce « statut ». Ce sont les 49 000 enseignantes et enseignants qui méritent un meilleur salaire, pas seulement les quelque 320 profs touchés par cette proposition.

² clause 8-5.01

CE QU'OFFRE LA PARTIE PATRONALE

CE QUE PROPOSE LA FAE

Stabilité des équipes-écoles et soutien à la composition de la classe

La partie patronale veut accorder à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein une prime salariale de 5 %, et ce à compter de la 3^e année consécutive dans une même école située en milieu défavorisé. Aussi, après sa 5^e année consécutive dans cette même école, l'enseignante ou l'enseignant bénéficierait d'une prime salariale de 7 % au lieu de la prime de 5 %.

La partie patronale suggère d'assouplir les règles d'affectation des enseignantes et enseignants tout au long de l'année.

La partie patronale désire inclure aux principes généraux :

- > Le rôle de l'enseignante ou l'enseignant au sein de la vie de l'établissement afin de développer davantage une culture de collaboration.
- > La contribution de l'enseignante ou l'enseignant au sein d'une équipe multidisciplinaire, à la mission de l'établissement, soit d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves.

La partie patronale estime que le développement professionnel continu doit, entre autres, tenir compte des besoins des élèves et de l'utilisation optimale du numérique et propose que l'enseignante ou l'enseignant transfère le contenu de ses apprentissages dans sa pratique professionnelle.

La partie patronale y va à la pièce en segmentant les augmentations de salaire. C'est pourtant clair : il faut d'abord et avant tout rattraper la moyenne canadienne, et ce, pour tous les profs!

Par ailleurs, selon la partie patronale, la stabilité a une influence sur les conditions d'apprentissage, la motivation des élèves et l'organisation de l'école, particulièrement en milieux défavorisés. Cependant, elle ne peut démontrer que ces milieux vivent une plus grande instabilité. Elle va même jusqu'à dire que cette statistique n'est pas importante!

Malgré qu'elle semble vouloir donner beaucoup d'importance à la stabilité dans les milieux défavorisés, la partie patronale n'a aucune ouverture à discuter de mesures de transition lors de la mise à jour de la liste des écoles en milieux défavorisés, qui crée pourtant beaucoup d'instabilité.

On voit encore une fois poindre le droit de gérance dans la répartition des tâches et ce, « tant au début de l'année scolaire qu'au cours de celle-ci ».

La notion de collaboration existe déjà dans l'Entente nationale (8-2.01 2). Encore ici, nous sommes loin de la valorisation de la profession enseignante. Est-ce que cela impliquerait nécessairement plus de rencontres de toutes sortes et moins d'autonomie professionnelle individuelle?

La mission de l'école est déjà ainsi définie dans l'article 36 de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP). Pourquoi inclure ces nouveaux principes qui existent déjà dans d'autres encadrements légaux?

Est-ce une façon détournée de nous forcer à utiliser certaines méthodes préconisées par la direction ou par les conseillers pédagogiques à la suite d'une formation obligatoire sur le sujet? Comme tous les autres professionnels, nous mettrons en application les apprentissages acquis en formation si cela correspond à nos besoins.

CE QU'OFFRE LA PARTIE PATRONALE

CE QUE PROPOSE LA FAE

Stabilité des équipes-écoles et soutien à la composition de la classe - suite

La partie patronale souhaite introduire la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant d'adapter sa démarche pédagogique en fonction des besoins et capacités de chacun des élèves qui lui sont confiés.

La partie patronale veut ajouter deux motifs de dépassement des ratios :

- > Promotion par matière;
- > Caractère humanitaire de certaines situations.

La partie patronale veut clarifier que l'enseignante ou l'enseignant doit avoir mis en œuvre des stratégies d'intervention pédagogiques ou sociales avant de demander des services.

Nous faisons tout ce qu'il faut pour soutenir tous nos élèves, mais nous ne pouvons être les seuls responsables de combler leurs besoins et d'assurer leur réussite.

Dans un contexte où les groupes sont de plus en plus difficiles et hétérogènes, la partie patronale choisit d'ajouter une responsabilité à la fonction générale, et non la moindre, plutôt que de nous offrir du soutien.

Au lieu de travailler sur la diminution des dépassements d'élèves par groupe, la partie patronale veut se donner deux autres motifs pour en ajouter...

Encore une fois, c'est le prof qui porte le fardeau de fournir la preuve que l'élève a besoin de services supplémentaires. Tout pour limiter l'accès à des services et nous rendre unique responsable de la réussite des élèves!

Composition de la classe

La partie patronale ne propose rien quant à la composition de la classe.

La FAE le répète depuis longtemps : les nombreux élèves intégrés en classe ordinaire entraînent une surcharge de travail, notamment en raison de la gestion de tous les plans d'intervention (PI) et de l'application des mesures adaptatives. Les élèves ont besoin de services, mais nous avons besoin de soutien pour arriver à composer avec de telles classes. La FAE a plusieurs revendications à ce sujet, particulièrement quant aux règles de formation des groupes pour les élèves du préscolaire et de l'accueil, ainsi que pour les élèves à risque et HDAA.

Éducation des adultes (EDA) et formation professionnelle (FP)

La partie patronale aimerait prévoir que la semaine régulière de travail inclue la possibilité d'offrir des services éducatifs les fins de semaine.

Pour répondre aux besoins constants des élèves, il faut, selon la partie patronale, leur offrir des services en tout temps. Ainsi, les secteurs de l'EDA et de la FP doivent répondre à la demande du marché du travail. Les centres de services scolaires (CSS) veulent offrir la possibilité aux élèves qui travaillent la semaine de se former sur une base régulière les fins de semaine. Que dire de plus?

CE QU'OFFRE LA PARTIE PATRONALE

CE QUE PROPOSE LA FAE

Éducation des adultes (EDA) et formation professionnelle (FP) - suite

La partie patronale entend ajouter les éléments suivants aux attributions caractéristiques de la fonction générale :

- > Organiser et superviser des activités étudiantes et y participer.
- > Participer à l'organisation et au déroulement de soirées reconnaissance.
- > Participer activement aux activités promotionnelles du centre.

De plus, à la FP seulement :

Participer au développement des programmes et du centre.

Pour la FP seulement, prévoir que les 200 jours de travail puissent être distribués à compter de juillet et ce, conformément aux besoins des élèves et du marché du travail, de même qu'aux particularités des programmes.

La partie patronale n'offre rien pour contrer la précarité à l'EDA et à la FP.

La partie patronale n'offre rien sur la composition des groupes en EDA et en FP.

Encore une fois, on en ajoute! Certainement de façon bénévole dans la pensée de la partie patronale.

La partie patronale se déresponsabilise en obligeant les enseignantes et enseignants de la FP à concevoir les nouveaux programmes, trop souvent sans prévoir et accorder assez de temps pour y arriver dans les heures régulières de travail.

Déjà, certains profs ne sont pas libérés pour faire ce travail et doivent le faire lors de leurs activités professionnelles (TP, AP, TLA), ce qui enlève du temps pour la tâche au quotidien. La partie patronale veut-elle imposer cette façon de faire?

C'est donc dire que les centres pourraient être ouverts 12 mois par année.

Actuellement, dans ces secteurs, 7,5 profs sur 10 sont précaires. Trop nombreux sont les profs contractuels réengagés d'année en année, sans jamais pouvoir acquérir la permanence. Trop nombreux sont les profs à taux horaire. Pour la FAE, il importe de générer des déclencheurs de postes réguliers à l'EDA et à la FP, à partir des postes réguliers existant au 1^{er} juillet 2017.

La FAE demande d'ajouter pour l'EDA et la FP des sommes en soutien à l'intégration des élèves aux besoins particuliers (EBP), et de mandater les comités de participation des enseignantes et enseignants des centres de faire des recommandations sur l'utilisation de ces sommes.



Nouslesprofs.quebec



/lafae.qc.ca



@la.fae



@la_FAE