



**SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
DE PORTNEUF (CSQ)**

# LE SEP...TIQUE

149, DE L'ÉGLISE, DONNACONA, G3M 1Y3  
TÉL. : 418-285-0955 FAX : 418-285-5129

[www.seportneuf.ca](http://www.seportneuf.ca)

Volume 38 Numéro 02

Novembre 2019

## ***MOT DE LA PRÉSIDENTENCE***

Les dépôts syndicaux ont été faits le 18 octobre pour le dépôt sectoriel (FSE) et le 24 octobre pour le dépôt intersectoriel (CSQ). En attendant les réponses patronales, voici un petit Septique « spécial négó ». Vous trouverez d'abord dans les pages qui suivent un résumé des principales demandes syndicales.

Parallèlement à la ronde de négociations qui débutera sous peu, le Ministre de l'éducation semble vouloir imposer certaines volontés patronales et contourner les conventions collectives par le projet de loi 40, projet qui est beaucoup plus qu'une réforme de la gouvernance scolaire. Vous en trouverez les principaux points qui ont un impact sur les enseignantes et les enseignants un peu plus loin. La CSQ et la FSE auront l'opportunité de faire des recommandations en commission parlementaire cette semaine.

Ces sujets seront discutés lors de l'assemblée générale du 12 novembre prochain, assemblée au cours de laquelle nous vous demanderons d'adopter le plan de mobilisation pour la prochaine négó.

Au plaisir de vous voir et vous entendre le 12 novembre!

Pour le comité exécutif du SEP,

*Isabelle Paulin, présidente*

\*\*\*\*\*

## **Assemblée générale du SEP**

Le mardi 12 novembre à compter de 16h30, à la salle Luc-Plamondon de l'École secondaire Donnacona

Sujets à l'ordre du jour :

- ◆ Demandes syndicales
- ◆ Plan de mobilisation
- ◆ Projet de loi 40
- ◆ Modifications à l'Entente locale (clause 5-1.14 sur l'accès à la liste de priorité et le processus d'affectation, mouvements volontaire)



## RÉSUMÉ DE LA DEMANDE SECTORIELLE — FSE-CSQ

Les enseignantes et les enseignants du Québec veulent voir une amélioration tangible et significative de leurs conditions d'exercice au quotidien.

Ainsi, ils veulent :

Une **composition de la classe** offrant des conditions propices à un enseignement et à des apprentissages de qualité;

Des **services aux élèves correspondant à leurs besoins**;

Une **tâche humainement supportable**;

Une **reconnaissance de leur profession** à sa juste et pleine valeur, particulièrement quant à la **rémunération**;

Une **réduction du niveau de précarité** et de **meilleures conditions d'insertion professionnelle** afin que la relève ne quitte pas massivement la profession et que les plus expérimentés y restent.

Dans le but de répondre à ces objectifs, les demandes ont été regroupées en cinq grands enjeux, qui se complètent.

### MOINS D'ÉLÈVES DANS LES GROUPES

Pour améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage et permettre une meilleure identification des difficultés des élèves en début de parcours, la FSE demande de revoir les règles de formation des groupes en diminuant de la manière suivante les ratios :

**Maternelle 4 ans** : moyenne de 8 élèves, maximum de 10 élèves (actuellement moyenne de 14, maximum de 17);

**Maternelle 5 ans** : moyenne de 12 élèves, maximum de 14 élèves (actuellement moyenne de 17, maximum de 19);

**1<sup>re</sup> année du primaire** : moyenne de 16 élèves, maximum de 18 élèves (actuellement moyenne de 20, maximum de 22);

**Adaptation scolaire** : diminuer les maxima et les moyennes dans les classes spéciales comptant des élèves de différents types.

**Groupes à plus d'une année d'études (GPAE)** : interdire les GPAE dans les écoles comptant 100 élèves ou plus, à moins d'entente entre la commission scolaire et le syndicat.

**Éducation des adultes** : établir un maximum d'élèves par groupe (actuellement, il n'y en a pas).

### COMPOSITION DE LA CLASSE ET ÉLÈVES HDAA INTÉGRÉS

Pour assurer une meilleure composition des groupes, la FSE propose une approche novatrice et ciblée, basée sur une réduction du nombre d'élèves par classe dans les endroits où les élèves en difficulté (HDAA) sont plus nombreux (ailleurs qu'en milieu défavorisé).

Ainsi, **pour la 2<sup>e</sup> à la 6<sup>e</sup> année du primaire**, la mesure proposée réduirait le maximum d'élèves par classe pour chacun des degrés d'une même école **comptant plus de 20 % d'élèves HDAA** (en se basant sur le nombre d'élèves visés par un plan d'intervention).

Pour la **1<sup>re</sup> à la 3<sup>e</sup> secondaire**, une importante réduction portant à **25 élèves par groupe la moyenne à respecter**, sans en modifier le maximum, offrirait la flexibilité nécessaire pour ouvrir davantage de groupes dans les écoles où les élèves en difficulté sont plus nombreux.

Les enseignantes et enseignants veulent aussi :

Obtenir **autant de classes spéciales qu'il est nécessaire** pour répondre aux besoins de TOUS les élèves chez qui cette option est jugée la meilleure après évaluation;

**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'enseignante ou de l'enseignant**.

### **TÂCHE ALLÉGÉE**

La lourdeur de la tâche amplifie les problèmes d'attraction et de rétention et explique en bonne partie la pénurie actuelle. Afin d'alléger leur fardeau, les enseignantes et enseignants demandent de réduire leur tâche assignée (blocs A-B-C) pour dégager du temps de la façon suivante :

- **Au secondaire**, convertir une heure de la tâche complémentaire (bloc C) en temps de nature personnelle (TNP);
- **Au primaire**, s'assurer que l'enseignement d'une heure par semaine en arts ou en éthique et culture religieuse (ECR) soit assumé par un autre enseignant et remplacer cette heure par une heure de TNP;
- **À l'éducation préscolaire**, réduire d'une heure et demie le temps de formation et d'éveil pour faire place à des spécialités et remplacer cette heure et demie par une heure de TNP et une demi-heure de tâche éducative autre (bloc B);

**Diminuer la tâche éducative (blocs A-B) des enseignantes et enseignants spécialistes** en fonction du nombre de groupes et du nombre d'immeubles dans lesquels ils enseignent;

**À l'éducation des adultes**, inclure 80 heures de suivi pédagogique à la tâche éducative (blocs A-B) et augmenter à 40 heures le temps réservé aux journées pédagogiques.

Les enseignantes et enseignants du primaire veulent également que soient utilisées à meilleur escient leurs compétences professionnelles à l'intérieur de leur tâche éducative (blocs A-B), notamment en y **retirant les surveillances**, sauf celles prévues pour l'accueil et les déplacements.

Ces demandes constituent des **réaménagements du temps de présence à l'école** (qui demeure à 32 heures par semaine pour un enseignant dont la tâche est pleine), mais procurent à l'enseignant davantage d'autonomie et de temps utile à consacrer aux élèves, de même qu'à la préparation et à la correction.

### **PRÉCARITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE**

Dans un contexte de pénurie de personnel et d'abandon de la profession, la FSE demande d'améliorer les conditions d'insertion professionnelle des enseignantes et des enseignants et celles des enseignantes et enseignants précaires, qui constituent environ 42 % du personnel enseignant :

Assurer un **mécanisme d'accompagnement (mentorat)** à participation volontaire en prévoyant une réduction du temps consacré à l'enseignement pour les mentors et les nouvelles personnes enseignantes;

Augmenter le **salaire de la suppléance** occasionnelle;

**Déplafonner le maximum rémunéré** en ajoutant un taux pour les suppléances de plus de 270 minutes, ou de plus de trois périodes de 75 minutes;

**À la formation professionnelle**, prévoir du temps dans la tâche complémentaire (bloc C) pour suivre des cours du baccalauréat en enseignement professionnel.

**La précarité à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle se situe à une hauteur d'environ 75 %, ce qui est inacceptable.**

La FSE demande donc d'**ajouter des contrats (postes) à temps plein** sur la base du nombre de personnes ayant complété au moins 2 160 heures de tâche à la formation professionnelle ou 2 400 heures à l'éducation des adultes au cours des trois années précédentes, et ainsi augmenter le plancher d'emploi.

### **RÉMUNÉRATION**

Dans un contexte de pénurie de personnel, d'urgence de revaloriser la profession enseignante et de retard important sur les autres provinces canadiennes, la FSE demande de hausser la rémunération des enseignantes et enseignants.

Ainsi, à compter du 141<sup>e</sup> jour de travail de l'année 2019-2020, appliquer une **majoration de 8 % à l'échelle de traitement de l'ensemble des enseignantes et enseignants** permettrait de rattraper la moyenne canadienne.

Cette majoration de traitement propre aux enseignantes et enseignants s'ajoutera aux demandes salariales formulées sur le plan intersectoriel et applicables à l'ensemble des personnes salariées du secteur public.

D'autres demandes ayant un impact sur la rémunération ont été formulées dont :

- ◆ Augmenter significativement les montants de compensation en cas de dépassement d'élèves;
- ◆ Obtenir une contribution substantielle de l'employeur aux primes d'assurances;
- ◆ Ajouter une indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) aux enseignantes et enseignants travaillant dans un pénitencier fédéral.

\*\*\*\*\*

## **RÉSUMÉ DE LA DEMANDE INTERSECTORIELLE — CSQ**

Ces revendications touchent la demande salariale, les disparités régionales et la retraite. Aucune proposition sur l'enjeu des congés parentaux n'a été présentée. Le comité intersectoriel de négociation de la CSQ (CIN) est toutefois mandaté pour réfléchir à une bonification du congé pour adoption et du congé de paternité.

### **RÉMUNÉRATION**

La revendication adoptée consiste en une augmentation sur trois ans composée :

- ◆ d'une **hausse à montant fixe de 2 dollars de l'heure** s'appliquant la première année de façon à accélérer le rattrapage des salaires;
- ◆ d'une **hausse de 6 %** (3% par année);
- ◆ d'un **mécanisme de protection du pouvoir d'achat**, si l'inflation réelle dépasse les 2 % une année.

### **RETRAITE**

La revendication adoptée consiste :

- ◆ À exiger que le RRQ bonifié **ne soit pas coordonné** avec le RREGOP (notre régime de retraite).
- ◆ À revendiquer l'application de **5 mesures à faible incidence** sur le taux de cotisation :
  - ◆ **Prestation anticipée** (pour permettre aux membres d'emprunter à leur rente même s'ils sont toujours en emploi);
  - ◆ Allongement de la **retraite progressive** (de 5 à 7 ans);
  - ◆ Modification à l'hypothèse de compensation de la pénalité actuarielle;
  - ◆ Report de l'**âge maximal de participation** (jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 71 ans);
  - ◆ **Revalorisation de la rente après 65 ans** (pour que la rente soit augmentée même si le membre reste en emploi après 65 ans).

## DROITS PARENTAUX

La revendication adoptée consiste à bonifier les congés de paternité et d'adoption.

## LES DISPARITÉS RÉGIONALES

*Ces demandes ne touchent pas les conditions de travail des enseignantes et des enseignants de Portneuf.*

Pour l'ensemble des conventions collectives, deux propositions sont adoptées et consistent :

- ◆ À revendiquer une quatrième sortie pour les personnes salariées de certains secteurs;
- ◆ À revendiquer des compensations pour les personnes salariées subissant un préjudice fiscal sur les bénéficiaires reliés au travail dans les régions éloignées.

Pour les conventions négociées aux CPNCSC, l'orientation vise :

- ◆ À revendiquer que le paiement des frais de transport de nourriture bénéficie aussi aux personnes salariées des localités de Mistissini, Waswanipi, Chisasibi et Oujé-Bougoumou.

## PERSPECTIVE D'UN FRONT COMMUN

De nombreuses discussions ont eu lieu entre la CSQ, la CSN et la FTQ dans le but d'établir un front commun. Au moment de soumettre leurs demandes, les trois organisations syndicales n'étaient pas parvenues à harmoniser leurs revendications salariales. Dans ces circonstances, la CSQ a déposé seule ses revendications dans le respect de l'échéancier fixé par ses instances. Le désir que les prochaines négociations s'effectuent en alliance la plus large possible est toujours présent. Les équipes de négociation des trois centrales syndicales continueront de travailler en étroite collaboration.

\*\*\*\*\*

## Projet de loi 40 : Beaucoup plus que la disparition des commissaires!

- ◆ Remplacement du conseil des commissaires par un conseil d'administration formé de 8 parents, 4 membres de la communauté et 4 membres du personnel (dont un enseignant);
- ◆ Reconnaissance, en théorie, de l'expertise de l'enseignant en pédagogie;
- ◆ Création d'un comité d'engagement pour la réussite des élèves dont les mandats sont d'analyser les résultats des élèves, de formuler des recommandations au centre de services sur l'application du PEVR, de promouvoir les pratiques éducatives issues de la recherche et de donner son avis au centre de services sur toute question relative à la réussite des élèves;
- ◆ Majoration possible d'un résultat par la direction, après consultation de l'enseignant;
- ◆ Obligation de formation continue, avec modes de contrôle, de supervision, d'évaluation et de sanctions;
- ◆ Modification de la composition du conseil d'établissement (le personnel devient minoritaire);
- ◆ Possibilité de partage de ressources et de services entre centres de services, avec d'autres organismes publics dont les municipalités ou des établissements d'enseignement régis par la *Loi sur l'enseignement privé*.
- ◆ Plusieurs pouvoirs décernés au Ministre;
- ◆ ...

[Campagne de la CSQ sur le projet de loi 40](#)

