

INFO-NEGO April 29, 2021

In the collective agreement renewal negotiations, the FSE-CSQ and QPAT finally obtained a sectorial settlement proposal from the Treasury Board. After a meeting of the *Conseil federal* (the political body of the FSE), the FSE-CSQ and QPAT have decided to “lift the veil” imposed by the employer party and submit the proposed settlement to the teachers, via general assemblies. In the circumstances, this cannot be described as an agreement in principle, because in spite of some interesting gains, we do not feel we have achieved all the goals you set at the beginning of the negotiations. Since it is your daily lives that are at stake, it is up to you, and you alone, to decide whether or not you are satisfied with the outcome.

Below is a brief history of the negotiations, along with the main elements of the settlement proposal. A more complete presentation will of course be made at your local general assemblies.

Main steps in the negotiation process

- The union filed its demands on October 18, 2019, the employer filed its response on December 17, 2019, and the “traditional” negotiation began in January 2020;
 - On March 13, 2020, the whole of Québec was placed “on pause” because of the pandemic. At the time, the Government asked us to continue the negotiations despite the health crisis affecting the province;
 - At the end of June 2020, the FSE-CSQ and QPAT requested mediation with a view to obtaining a strike mandate;
 - The negotiations dragged on throughout the fall, with an even more insulting offer by the employer in October. In December and January, the FSE-CSQ and QPAT, like the other CSQ unions, consulted their members to obtain strike mandates;
 - The day after the strike mandates were announced, on February 2, 2021, the CSQ and the FSE-CSQ were invited by the Treasury Board president to
-

sit at a new “restricted” table for an intensified “exploratory” negotiation, which was to be kept “under wraps”;

- On April 1, 2021, the FSE-CSQ and QPAT announced the first strike day. The negotiations intensified as a result;
- On April 14, 2021, an historical first-ever short-duration “innovative” strike was carried out by the FSE-CSQ and QPAT;
- After the FSE-CSQ and QPAT received a settlement proposal considered insufficient by the *Conseil fédéral*, the discussions resumed at the negotiating table and led to the submission of a new, improved proposal on April 21, 2021;
- On April 23, 2021, the FSE-CSQ *Conseil fédéral* and QPAT decided to submit the sectorial settlement proposal to the members’ general assemblies, for a decision.
- On May 17, all the FSE-CSQ and QPAT unions will report on their general assemblies to the *Conseil fédéral*.

Main elements of the proposed sectorial settlement

The FSE-CSQ and QPAT have constantly demanded significant improvements in their four main priority areas, namely class composition and services for students with special needs, a significantly lighter workload, remuneration for all teachers, and precarity and professional insertion. The information given below is by no means exhaustive, and more details will be provided for each priority area at the general assemblies.

Specific remuneration for teachers

- On the 141st day of the 2019-2020 school year: increase of the first six salary steps and a 1.5% increase of the last step (retroactive);
 - On the 141st day of the 2021-2022 school year: increase of 3.46% for the last step (combined increase of 5% for the last step);
 - On March 31, 2023, merging of steps 3 and 4, i.e. removal of one step from
-

the salary scale. Step advancements will take place on this date instead of on July 1.

*Attention: Note that the salary increases to be given to all public service employees will be added to these amounts. The general increases are still being negotiated in the public sector, including by the CSQ, which represents us and is continuing with mobilization. For the time being, they are proposing a minimum increase over three years of 1.75%, 1.75% and 1.5%, plus a possible increase of up to 1% based on inflation and economic growth, and two lump sum amounts. At the end of the negotiations, teachers in Québec will have a single salary scale.

Class composition and services for students with special needs

- One student less per group for kindergarten (4 and 5 year-old) classes in disadvantaged communities;
- Addition of 225 special classes throughout the network (75 per year for each of the next three years);
- For the FSE-CSQ and QPAT, creation of roughly 300 new regular groups in elementary schools, in communities not classified as disadvantaged, to reduce the pressure caused by the high number of students with individualized education plans;
- For multigrade classes, a guaranteed amount of \$675 per year to use from the beginning of the school year, in particular for releases (equivalent of two to three days per homeroom teacher).

Workload

- At preschool level, a half-hour reduction of learning and preparation activities, but no change to the length of the workload;
 - In elementary schools, most supervision time entrusted to other job categories, among other things by replacing this time with pedagogical remediation;
-

- Guarantee of full autonomy for teachers to decide on the use of at least 10% of professional development days;
- Additional release of one day per year in Grade 6 and half a day in Grade 4, to correct ministerial examinations; this is in addition to the releases already provided for in the budgetary rules;
- For adult education, addition of the equivalent of two professional development days (increase to 32 hours and consideration of pedagogical follow-up when preparing the workload).

Note that the employer has stepped back its demand to decompartmentalize the workload. The workload will be annualized in future, but work of a personal nature will still be protected. Mandatory presence at school will be reduced from 32 hours per week to an average of 30 hours per week.

Precarity and professional insertion

- Mentorships: Instead of the “Master” teachers the employer wanted, a workload release for nearly 1,000 mentor teachers (FSE-CSQ and QPAT), with possible occasional releases from courses and lessons for the teachers being mentored, in addition to complementary workload releases;
- In vocational training, addition of recognized time in the complementary workload to take Bachelor’s degree courses and hence encourage teachers to obtain legal qualifications;
- In vocational training and adult education, reduction of the number of hours formerly required to trigger a part-time contract (144 hours in vocational training and 200 hours in adult education).

Miscellaneous

- Possibility of using six sick days for personal reasons, with 24-hour prior notice, to foster work-family reconciliation;
 - Depending on the teacher’s individual situation, possibility of attaching
-

death leave to the death itself or to the funeral that follows.

Clearly, the sectorial settlement proposal is too long to present in its entirety in this document. There is still a lot to say and to explain, and your local union will present the proposal in detail. QPAT recommends that it be adopted. It is therefore up to you to decide whether this proposal constitutes a sectorial settlement, bearing in mind that the negotiations are continuing for the intersectorial portion (salaries, retirement, parental rights and regional disparities), for which mobilization is ongoing. If you have not yet been contacted, you will receive an invitation shortly to submit your opinion at a virtual assembly, using the method decided by your union. This *Info-Nego* will help with the process of reflection.

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement des conventions collectives, la FSE-CSQ et l'APEQ ont finalement obtenu du Conseil du trésor une proposition de règlement sectoriel. Après s'être réunis en Conseil fédéral, les syndicats de la FSE-CSQ et de l'APEQ ont décidé de lever la « cloche de verre » imposée par la partie patronale et de soumettre cette proposition de règlement aux enseignantes et enseignants en assemblées. Dans les circonstances, nous ne pouvons parler d'une entente de principe puisque, malgré des gains intéressants, nous estimons ne pas avoir atteint tous les objectifs que vous aviez fixés au début de cette négociation. Comme c'est de votre quotidien dont il s'agit, il vous revient à vous seuls de décider si le résultat vous convient.

Voici un rappel du déroulement de notre négociation, de même que les grandes lignes de la proposition de règlement que nous avons obtenue. Bien entendu, une présentation plus complète et plus détaillée sera faite dans vos assemblées générales locales à venir.

Grandes étapes du déroulement de la négociation

- Le dépôt syndical a eu lieu le 18 octobre 2019, le dépôt patronal le 17
-

décembre 2019 et le début de la négociation « traditionnelle » en janvier 2020;

- Le 13 mars 2020, le Québec tout entier était mis sur pause en raison de la pandémie. Le gouvernement nous a alors demandé de poursuivre les négociations malgré la crise sanitaire que la province traversait;
 - À la fin juin 2020, la FSE-CSQ et l'APEQ demandaient la médiation afin d'obtenir le droit de grève;
 - Les négociations ont piétiné tout l'automne, avec un nouveau dépôt patronal encore plus méprisant en octobre. En décembre et janvier, la FSE-CSQ et l'APEQ, tout comme les autres syndicats de la CSQ, ont consulté leurs membres afin d'obtenir des mandats de grève;
 - Le lendemain de l'annonce de l'obtention de nos mandats de grève, le 2 février 2021, la CSQ et la FSE-CSQ ont reçu une invitation de la présidente du Conseil du trésor à une nouvelle table « restreinte » en « mode exploratoire » intensifiée et sous « cloche de verre »;
 - Le 1^{er} avril 2021, la FSE-CSQ et l'APEQ annoncent la tenue de la première journée de grève de courte durée. On constate une intensification des travaux;
 - Le 14 avril 2021, un premier exercice historique de grève « innovante » de courte durée a été instaurée par la FSE-CSQ et l'APEQ;
 - Après que la FSE-CSQ et l'APEQ aient reçu une proposition de règlement jugée insuffisante par le Conseil fédéral, les discussions reprennent à la table de négociation et aboutissent à une nouvelle proposition bonifiée le 21 avril 2021;
 - Le 23 avril 2021, le Conseil fédéral de la FSE-CSQ et de l'APEQ décident de soumettre la proposition de règlement sectoriel à l'appréciation des membres en assemblées générales;
 - L'ensemble des syndicats de la FSE-CSQ et de l'APEQ feront le point sur les assemblées en Conseil fédéral le 17 mai prochain.
-

Grandes lignes de la proposition de règlement sectoriel

Ainsi, la FSE-CSQ et l'APEQ ont exigé sans relâche des améliorations significatives dans leurs quatre grandes priorités : la composition de la classe et les services aux élèves HDAA, un allègement significatif de la tâche, la rémunération pour tous les enseignants et enseignantes, la précarité et le mécanisme d'insertion professionnelle. Les informations ne sont pas exhaustives et doivent être complétées en assemblées pour chacune des priorités.

Rémunération spécifique aux enseignantes et enseignants

- Au 141^e jour de l'année 2019-2020 : majoration des six premiers échelons et majoration de 1,5 % au dernier échelon (montant avec rétroactivité);
- Au 141^e jour de l'année 2021-2022 : majoration de 3,46 % au dernier échelon (hausse combinée de 5 % au dernier échelon);
- Au 31 mars 2023, fusion des échelons 3 et 4, donc retrait d'un échelon de l'échelle salariale. L'avancement d'échelon se fera à cette date plutôt qu'au 1^{er} juillet.

*Attention, veuillez noter que les augmentations salariales qui seront consenties à l'ensemble des salariées et salariés de la fonction publique devront être additionnées à ces montants. Celles-ci sont encore en négociation dans le secteur public, y compris à la CSQ qui nous représente et qui poursuit la mobilisation. Pour l'instant, on parle au minimum d'un ajout plancher sur trois ans de 1,75 %, 1,75 % et 1,5 %, auquel pourrait s'ajouter une augmentation pouvant aller jusqu'à 1 % selon la hausse de l'inflation et la croissance économique, de même que l'octroi de deux montants forfaitaires. Au terme des négociations, les enseignantes et enseignants du Québec auront une seule et même échelle salariale.

Composition de la classe et services aux élèves HDAA

- Baisse d'un élève par groupe pour les classes de maternelle 4 et 5 ans en milieux défavorisés;
-

- Ajout de 225 classes spéciales dans l'ensemble du réseau (75 par année pour chacune des trois prochaines années);
- Pour la FSE-CSQ et l'APEQ, création d'environ 300 nouveaux groupes ordinaires au primaire, dans les milieux difficiles autres que les milieux défavorisés, pour réduire la pression due au nombre élevé de plans d'intervention qui s'y trouvent;
- Pour les groupes à plus d'une année d'études (GPAE), octroi d'un montant garanti de 675 \$ par année permettant d'en planifier l'utilisation dès la rentrée, notamment pour des libérations (l'équivalent de deux à trois jours par titulaire).

Tâche

- Au préscolaire, réduction d'une demi-heure des activités de formation et d'éveil sans modification de la durée de la tâche éducative;
- Au primaire, une bonne part des surveillances confiées à d'autres corps d'emploi en remplaçant ce temps par de l'encadrement, notamment;
- Garantie de l'entière autonomie des enseignantes et enseignants quant à l'utilisation d'un minimum de 10 % des journées pédagogiques;
- Libérations additionnelles pour la correction des épreuves ministérielles d'une journée par année en 6^e année et d'une demi-journée en 4^e année. Elles s'ajoutent à celles déjà prévues dans les règles budgétaires;
- À l'éducation des adultes, ajout de l'équivalent de deux journées pédagogiques supplémentaires (rehaussement à 32 heures et prise en compte du suivi pédagogique lors de l'élaboration de la tâche).

Notons que la partie patronale a effectué un recul sur sa demande de décloisonnement de la tâche. Celle-ci sera dorénavant annualisée, mais le temps alloué au travail de nature personnelle sera toujours protégé. Par ailleurs, le temps de présence obligatoire à l'école passera de 32 à 30 heures en moyenne par

semaine.

Précarité et insertion professionnelle

- Mentorat : en lieu et place des enseignantes et enseignants émérites tant souhaités par la partie patronale, libération dans la tâche éducative pour près de 1 000 enseignantes et enseignants mentors (FSE-CSQ et APEQ) et possibilité de libération ponctuelle dans les cours et leçons pour les mentorées et mentorés, en plus de la libération dans la tâche complémentaire;
- À la formation professionnelle, ajout de temps reconnu dans la tâche complémentaire pour suivre les cours du baccalauréat et ainsi favoriser l'obtention de la qualification légale;
- À la formation professionnelle et à l'éducation des adultes, réduction du nombre d'heures préalablement déterminées pour le déclenchement d'un contrat à temps partiel (144 heures à la FP et 200 heures à l'EDA).

Divers

- Possibilité d'utiliser les six journées de maladie pour affaires personnelles avec préavis de 24 heures pour favoriser la conciliation famille-travail;
- Selon la réalité de l'enseignante ou de l'enseignant, possibilité de rattacher le congé pour décès au décès lui-même ou à la cérémonie funéraire qui s'ensuit.

Bien sûr, l'entièreté de ce projet de règlement sectoriel de plusieurs pages ne peut être contenue dans ce document. Beaucoup reste à dire et à expliquer, et votre syndicat local vous présentera le tout en détail. L'APEQ vous recommande son adoption. Il vous reviendra donc de déterminer si cette proposition constitue un règlement sectoriel, en gardant à l'esprit que les négociations se poursuivent pour la partie des enjeux intersectoriels (salaire, retraite, droits parentaux et disparités régionales), pour lesquels la mobilisation se poursuit. Si vous n'avez pas encore

été conviés, vous serez appelés à vous prononcer prochainement en assemblées virtuelles, selon les modalités déterminées par votre syndicat. Cet *Info-Négo* contribue à amorcer la réflexion.
