

Assemblée générale

En visioconférence
Mardi, le 14 mars 2023, à 18 h 30
Sous la présidence de Mario Simard

Projet d'ordre du jour

Points	Documents	Actions
1. Bienvenue et présences		<u>Échange</u>
2. Adoption de l'ordre du jour		<u>Décision</u>
3. Adoption du procès-verbal		<u>Décision</u>
4. Négociation 2023	2223-AG-02	<u>Échange</u>
5. Action-mobilisation		<u>Information</u>
6. Déclencheurs de contrats FP/FGA	2223-AG-03	<u>Décision</u>
7. Activité régionale : Ma plus belle histoire		<u>Information</u>
8. Questions diverses a) b) c)		
9. Clôture de la séance		<u>Échange</u>

Assemblée générale 2022-2023

Procès-verbal de la rencontre du 20 septembre 2022 à 18 h 30
tenue en visioconférence ZOOM
sous la présidence de Mario Simard.

Nombre de membres présents : 115

1. Bienvenue et présences

Lisa Paradis souhaite la bienvenue à tous les enseignants présents à cette rencontre.

2. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Lisa Lapointe, appuyée par Manon Dumais, propose l'adoption de l'ordre du jour tel que lu par la présidente d'assemblée.

VOTE : ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

3. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Chantale Audet, appuyée par Jeanne Tremblay, propose que le procès-verbal du 21 juin 2022 soit approuvé tel que rédigé et consigné au registre des procès-verbaux.

VOTE : ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

4. Consultation intersectorielle

Mario Simard explique que la consultation sera une présentation PowerPoint dans laquelle il y a 11 propositions nécessitant un vote. Il mentionne également que ces propositions seront amenées en CGN en vue de la prochaine négociation.

Voici donc le résultat détaillé des votes effectués auprès des membres présents.

Propositions	Vote (%)	
	Oui (Faveur)	Non (Défaveur)
1. Le salaire	99	1
2. Les conditions de travail et de pratique	99	1
3. La retraite	96	4
4. Droits parentaux	93	7
5. Assurances Collectives	91	9
6. Disparités régionales	95	5
7. Les ouvrières et ouvriers spécialisés	90	10
8. Les lanceurs d'alerte et sujets d'intérêt public	87	13
9. Majoration des primes et autres montants	96	4
10. Travaux en cours	96	4
11. Harmonisation	92	8

5. Questions diverses

Aucune question parmi les membres de l'assemblée.

6. CLÔTURE DE LA SÉANCE

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19 h 35.

Mario Simard, président



Martin Lemieux, secrétaire-trésorier

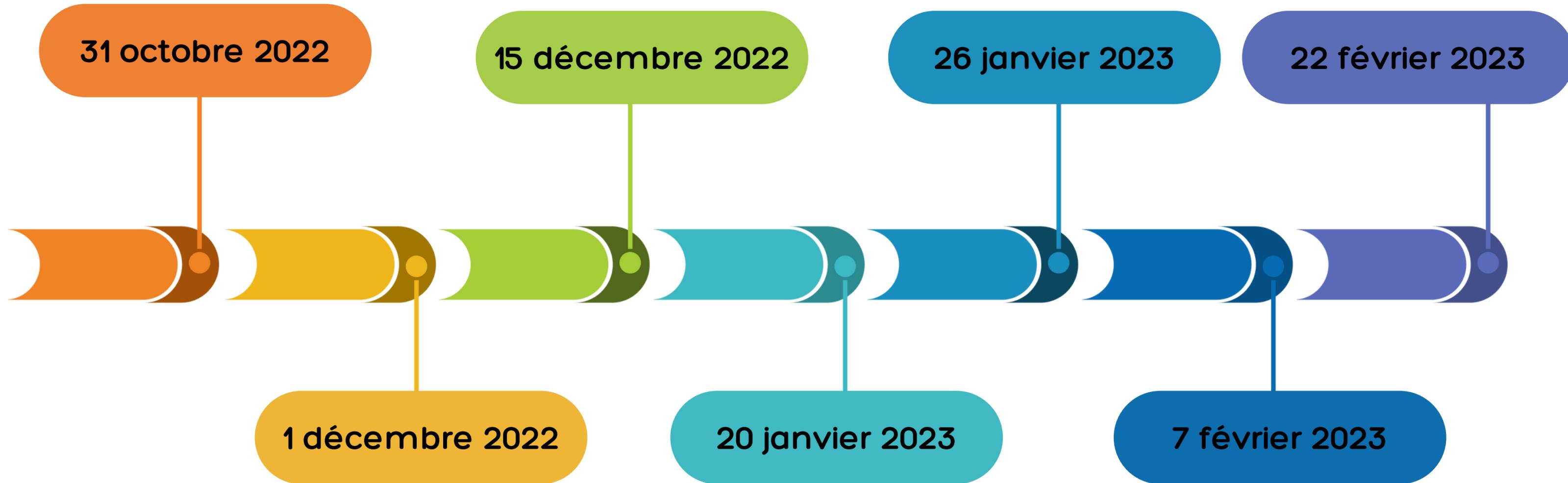


On est là!
NÉGO 2023

Jusqu'à maintenant

Négociation

- Dépôt des offres patronales mi-décembre : très flou
- Peu de disponibilité pour la partie patronale
- Rythme d'environ 3 rencontres aux 2 semaines
- Départ plus lent que lors des 2 négociations précédentes
 - 2 à 3x moins de rencontres aux tables à pareille date



Dépôt des demandes syndicales

Disponibilités pour les rencontres

- **14 dates offertes** par la partie syndicale.
- La partie patronale n'est pas en mesure d'offrir de disponibilité.

Dépôt des offres patronales

- Convention 5 ans : augmentation salariale 9%
- Mise en place de 3 forums
 - Équipe classe
 - Équipe soins
 - Équipe santé mentale
- Malgré les 14 dates offertes, 1 seule de disponible pour la partie patronale, soit le 20 janvier 2023

- Dénonciation du dépôt patronal
- Déception face à la disponibilité de la partie patronale
- 34 dates offertes entre le 11 janvier et 3 mars et ils ont accepté 4 dates
- Opposition totale avec la déclaration de Sonia Lebel, Présidente du Conseil du trésor, qui veut créer un mouvement rapide

- Forums : NON unanime des organisations syndicales du Front Commun
- Demande de prolongation des annexes de l'Entente nationale : à venir
- Premier sujet abordé :
 - Attraction rétention présenté par la partie syndicale : Aucune question de la partie patronale à ce sujet.

- La partie patronale fait allusion à des études soutenant « l'effet enseignant » et ses retombées sur l'apprentissage des élèves.
- Partie patronale revient de nouveau avec les Forums

Lors de cette rencontre, deux points ont été présentés en lien avec nos demandes syndicales :

- Orthopédagogie
- Insertion professionnelle

- Refus de participer aux forums, car ils ne sont pas conformes au Code du travail et à la Loi 37

Lors de cette rencontre la partie syndicale a présenté deux points :

- Télétravail
- Contenus des journées pédagogiques

début
d'échange

La partie patronale, quant à elle, a présenté ses objectifs concernant :

- Développement professionnel : environ 1 heure

- Convocation de l'équipe classe (forum) à un nouveau dépôt patronal
- Puisque la partie syndicale a refusé de participer aux forums, elle a été informée du contenu de ce dépôt par courriel.

- Peu de disponibilité de la partie patronale à des rencontres de négo.
- Grande priorité pour la partie patronale : « développement professionnel » (pourtant pas dans les 7 priorités du ministre Drainville)
- Peu de questions et de participation de la partie patronale lors des présentations de la partie syndicale
- Insistance de la partie patronale en lien avec les forums



On est là!



**Centrale des syndicats
du Québec**



FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (CSQ)



Fédération des enseignantes
et enseignants de cégep (CSQ)



FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION
DU QUÉBEC (CSQ)



Fédération du personnel
de soutien scolaire (CSQ)



Fédération
de la
Santé
du
Québec



Fédération du personnel
professionnel des collèges
(CSQ)



FÉDÉRATION
DES SYNDICATS
DE L'ENSEIGNEMENT
CSQ

2223-AG-03

Entente de principe sur les régulateurs de contrats à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes

Février 2023

2023-2024 à 2026-2027
Projet pilote



Mécanismes actuels – EDA et FP

- Mécanisme de plancher d'emploi :
 - EDA (30 juin 2003) – Clause 11-7.07 15 17 (30 juin 2022)
 - FP (30 juin 1998) – Clause 13-7.07 13 19 (30 juin 2022)
- Ne peut varier à la hausse, peut varier à la baisse
 - Décroissance clientèle jugée significative
 - EDA (3 années précédentes)
 - FP (4 années précédentes)
 - Mise en disponibilité
- **Pour EDA** : Choix de la spécialité dans l'attribution du contrat à temps plein appartient à l'employeur (suggestion faite par la partie syndicale)
- **Pour FP** : L'attribution du contrat à temps plein est reconduit dans la même spécialité ou sous-spécialité.

Mécanisme actuel – Ajout par la négociation

- Ajout d'un nombre forfaitaire de contrats à temps plein lors des rondes de négociations :

Années de convention	Ajouts
2015-2020	400 contrats : 0
2020-2023	75 contrats : 1 pour notre CSS en EDA

Le projet pilote propose

Formule du régulateur

$(E1 + E3) \times 0,8 - \text{Excédents} = \text{Nombre minimal de contrats à temps plein}$
(arrondi à l'unité)

E1 (17) : Nombre d'enseignantes et d'enseignants à l'EDA ayant le statut de régulier au 30 juin de l'année scolaire précédente

E3 : Nombre de contrats à temps partiel qui étaient à **100 % durant les 3 années précédentes** et qui sont toujours à 100 % au 30 septembre de l'année en cours

Précisions sur le E3

Exclut

- les contrats en lien avec un remplacement

Inclut

- les cours qualifiés d'« achats de formation » financés par le MTESS dans le cadre de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail

Régulateur – EDA (suite)

Exemple – Basée sur les données 2021-2022 du SEPB (CSQ)

1	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin 2023	17
2	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel 100 % pendant les années scolaires 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 et au 30 septembre 2023 (voir les sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe B) du projet pilote)	8
3	17 + 8	25
4	$25 \times 0,80 = 20$	20
5	Enseignantes ou enseignants en disponibilité et non rengagés le 1 ^{er} juillet 2023 et non rappelés au 30 septembre 2023	0
6	Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre 2023	20
7	Nombre de contrats à octroyer au plus tard le 1^{er} décembre 2023 (20 - 17)	3

Répercussions

- Ajout d'un déclencheur de contrats en vue d'une permanence non lié au plancher d'emploi
- Permet l'ajout de contrats sans départ définitif
- Le mécanisme permet la création d'un nombre de contrats à temps plein sans être lié aux autres enjeux de la négociation nationale
- Offre une plus grande prévisibilité
- Aucune perte de droit par rapport à la situation actuelle

Le projet pilote propose

Formule du régulateur

$(E1 + E3) \times 0,75 - \text{Excédents} = \text{Nombre minimal de contrats à temps plein (arrondi à l'unité)}$

E1 (19) : Nombre d'enseignantes et d'enseignants à la FP ayant le statut de régulier au 30 juin de l'année scolaire précédente

E3 : Nombre de contrats à temps partiel qui étaient à 100 % durant les 3 années précédentes et qui sont toujours à 100 % au 30 septembre de l'année en cours

Excédents : Nombre d'enseignantes et d'enseignants à la FP déclarés en disponibilité ou non rengagés au 30 septembre de l'année en cours

Précisions sur le E3

Exclut

- les contrats en lien avec un remplacement
- les AEP financées par le MTESS dans le cadre de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail
- la formation sur mesure

Inclut

- les DEP, ASP et AEP financés par le ministère de l'Éducation (comprend la RAC financée par le Ministère)
- les DEP et ASP financés par le MTESS dans le cadre de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail

Régulateur – FP (suite)

Exemple – Basée sur les données 2021-2022 du SEPB (CSQ)

1	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin 2023	19
2	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel 100 % dans la même sous-spécialité pendant les années scolaires 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 et au 30 septembre 2023 (voir les sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe B) du projet pilote)	11
3	19 + 11	30
4	$30 \times 0,75 = 22,5$ =	23
5	Enseignantes ou enseignants en disponibilité et non rengagés le 1 ^{er} juillet 2023 et non rappelés au 30 septembre 2023	0
6	Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre 2023	23
7	Nombre de contrats à octroyer au plus tard le 1^{er} décembre 2023 (23 – 19)	4

Répercussions

- Suspension de l'application de la clause 13-7.06
 - Lors d'un départ à la retraite, aucune obligation de remplacer le poste.
- Ajout d'un déclencheur de contrats non basé sur le plancher d'emploi
- Permet l'ajout de contrats sans départ définitif
- Le mécanisme permet la création d'un nombre de contrats à temps plein sans être lié aux autres enjeux de la négociation nationale
- Offre une plus grande prévisibilité



Augmentation du nombre de postes en FP



Plancher d'emploi qui passe de 13 à 19

Acquisition de la permanence

Acquisition de la permanence après 2 années complètes de service continu

- Présentement

Acquisition de la permanence après 5 années complètes de service continu

- En appliquant le régulateur

Même si une personne enseignante est non rengagée, les années passées sous contrat à temps plein seront toujours conservées pour obtenir une permanence

Acquisition de la permanence (suite)

Répercussions

- Advenant la fin du projet pilote, les dispositions relatives à l'acquisition de la permanence continuent de s'appliquer au personnel enseignant en voie d'acquérir sa permanence
- Même si la permanence n'est pas acquise, la personne à temps plein profite de certains droits qu'elle n'aurait pas eus si elle avait conservé le statut à temps partiel, notamment
 - Congé sans traitement à temps partiel (dépend de l'entente locale), ce qui peut inclure de travailler à 80 % et de cotiser sans frais additionnels au fonds de retraite comme s'il s'agissait d'un 100 %
 - Régime de mise à la retraite de façon progressive
 - Procédure d'affectation et de mutation
 - Répartition des fonctions et responsabilités
 - **À la FP** : être comptabilisé dans le temps moyen à consacrer à la dispensation des cours et leçons **(635 heures)**

Allocation de relocalisation au-delà du 50 km sur une base volontaire (FP seulement)

- Allocation additionnelle de 25 % du traitement annuel si la personne mise en disponibilité accepte d'être relocalisée au-delà du 50 km
- S'ajoute aux droits déjà prévus aux clauses 5-3.31 et 5-4.03 B), notamment pour les frais de déménagement, les journées sans perte de traitement pour la vente de sa résidence, pour la recherche d'un logement et pour déménager

Mise à jour des planchers d'emploi

Dispositions actuelles*

- EDA : plancher au 30 juin 2003 : 15
- FP : plancher au 30 juin 1998 : 13
- Le plancher peut ↓, mais pas ↑

2010	2022
15	17
23	19

*Selon les données des RH

Entente

Ajustement des planchers EDA et FP au 30 juin 2010 ou au 1^{er} novembre 2022 si le nombre de contrats réguliers est plus bas que celui de 2010

Déclaration des excédentaires en FP

Dispositions actuelles

Détermination des mises en disponibilité et des non-rengagements en regardant dans une **spécialité** le nombre de personnes à statut régulier et son besoin en effectifs. S'il y a plus de personnes à statut régulier que le besoin estimé par l'employeur, il peut y avoir un excédent d'effectifs (mise en disponibilité ou non engagé)

Entente présentée

Même mécanisme, mais par **sous-spécialité**

Déclaration des excédentaires en FP

Conséquences

- Peut, dans certains milieux, augmenter les risques de créer des mises en disponibilité ou des non-rengagements :

Spécialités	Sous-spécialités
Administration/Commerce/Informatique	Comptabilité/Secrétariat
Foresterie, sciage et papier	Abattage/aménagement de la forêt

- Aucun avantage, mais ce point est associé autant à la mise à jour du plancher d'emploi qu'au projet pilote. C'était une condition incontournable de la partie patronale pour l'acceptation de l'ensemble de l'entente

Recommandation

Adopter l'entente sur les régulateurs de contrats à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, soit le projet pilote et la modification à l'Entente nationale, tel que présenté.