

L'INFORMATEUR

MOT DU PRÉSIDENT

Bonjour,

Pour cette publication du mois de mai, il y a une panoplie de sujets à aborder. La difficulté est toujours de prioriser, mais je vais aborder quelques éléments en lien avec les projets éducatifs entre autres et notre devoir de s'assurer du respect de la convention collective.

À titre d'enseignant-e-s, vous êtes régulièrement consulté-e-s par vos directions sur des sujets divers. Le projet éducatif et le plan de réussite sont des éléments centraux qui guident le développement et les orientations de l'école pour une période d'environ 5 ans. Et, je sais que les directions ont amorcé les consultations à ce sujet depuis quelques semaines. Il est important d'en prendre connaissance, d'en analyser le contenu afin de percevoir les éléments qui risquent de brimer votre autonomie professionnelle ou de générer des problématiques diverses sur vous, les élèves ou l'ensemble du personnel. Il vous faut alors trouver le moyen de communiquer ces constats lors de rencontres collectives ou d'assemblées générales ou de rencontres du conseil d'école. Suite à la critique, il faut proposer des solutions qui font preuve d'un compromis, vous le savez, c'est ça la consultation et la négociation.

Au syndicat, nous pouvons vous aider dans l'analyse et dans la réflexion. Plusieurs enseignant-e-s me disent que d'entreprendre de telles démarches est éreintant et j'en suis conscient. Ceci dit, les conséquences d'une inaction sont souvent pires. Et nous avons des preuves récentes que de manifester correctement son désaccord en étant unis lors de rencontres avec la direction peut permettre d'apporter certaines corrections qui conjuguent les intérêts de enseignant-e-s et des directions et qui répondent aux besoins des élèves.

D'autre part, sachez que nos interventions sur différents dossiers actuellement, dont le processus de répartition des tâches, ont pour but ultime le respect intégral de l'esprit et de la lettre de notre convention collective dûment négociée et adoptée par l'assemblée générale des membres. Comme syndicat, nous écoutons les membres et les personnes déléguées syndicales qui nous expriment les difficultés rencontrées ou leur questionnement, mais nous devons également informer ou intervenir dans le cas où la convention collective n'est pas appliquée correctement et où les droits inscrits dans la convention collective sont bafoués ou incompris.

À l'approche d'une ronde de négociation nationale et d'une ronde de négociation locale, il est important de nous communiquer vos questionnements et vos commentaires. Et de surcroît, il est important de s'assurer d'une application conforme aux textes et à l'esprit de la convention actuelle. Il s'agit de vos droits et nous ne pouvons pas laisser vos conditions de travail se détériorer au profit des intérêts ou des privilèges de quelques-uns.

Pour conclure, sachez que nous ne faisons pas partie du front commun formé de la CSN, FTQ et CSQ regroupé au sein du SISF, mais des discussions ont lieu actuellement pour une possible alliance stratégique avec la FIQ. Cette alliance stratégique au plan des négociations reste à détailler. Je remercie également votre grande présence lors de la dernière assemblée générale qui a adopté la proposition de modification à l'arrangement local de la clause 8-5.02 et les États financiers entre autres. Dans les deux derniers points mentionnés, des détails viendront dans les prochaines semaines.

Benoît Giguère
 Président

Dans ce numéro :

Mot du président	1
Le point juridique	2-3
Message de la FAE	4



450 455-9492
 Ligne sans frais :
 1 855 455-9492



syndicat.ses@gmail.com

LE POINT JURIDIQUE



Procédure de confection et de répartition de la tâche éducative au secteur des jeunes

Le processus de confection et de répartition de la tâche éducative au secteur des jeunes est inscrit à la convention collective locale depuis 2007. Ce processus a fait l'objet de négociations intensives lors de la dernière ronde de négociation locale et fut adopté à l'unanimité par l'assemblée générale qui a suivi l'entente de principe entre les deux parties négociantes. Le texte qui se retrouve à la clause 5-3.21 de l'entente locale traduit les principes sous-jacents qui ont mené à la conclusion de l'entente sur ce processus.

Les principes étaient les suivants :

- s'assurer que les tâches soient le plus équitables possible pour tous les enseignants;
- permettre aux enseignants de mettre à profit leur professionnalisme et leurs expériences dans la confection des tâches;
- éviter que la confection des tâches soit une réponse aux intérêts individuels des personnes;
- éviter que l'attribution des tâches soit un instrument de chantage, ou encore une occasion pour certains de se négocier, en catimini avec la direction, une tâche avantageuse au détriment des collègues.

Le processus de répartition des tâches est simple et clair, même s'il se retrouve traduit en plusieurs mots. Le processus lui-même se retrouve à la clause 5-3.21.3 de l'entente locale et il se déroule en trois (3) étapes.

- 1- La direction fournit à chaque équipe d'enseignants : la liste des groupes formés, le nombre d'enseignants alloués, toutes les informations pertinentes ainsi que toutes les contraintes et toutes ses exigences.

Le groupe d'enseignants doit absolument répondre aux contraintes et exigences de la direction, sous peine de se voir enlever la responsabilité de la confection des tâches. Lorsque ces critères sont établis et que l'étape suivante a débuté, la direction ne peut ajouter à ses contraintes ou exigences.

- 2- Tous les enseignants réguliers du champ ou de la discipline qui composent l'équipe d'enseignants pour l'année scolaire suivante se réunissent en assemblée par champ ou par discipline et élaborent une proposition de découpage des tâches qui répond aux principes énoncés. Ils la transmettent ensuite à la direction. Il y a une particularité pour le champ 13, si le nombre d'enseignants d'une discipline ou des deux disciplines n'est pas égal au besoin du nombre d'enseignants pour l'année scolaire suivante, les enseignants doivent se réunir par champ.

Les tâches ainsi constituées ne doivent absolument pas représenter les intérêts personnels des individus. À cet effet, à la fin de la constitution des tâches, aucun enseignant ne pourrait pouvoir mettre un nom d'enseignant sur telle ou telle tâche puisque le processus se veut équitable.

Nous sommes d'accord pour admettre que ceci fait appel au professionnalisme de tous les individus du groupe. C'est ce qui a été voulu par les négociateurs.

- 3- Lorsque la proposition de découpage des tâches, préparée à l'étape précédente, a été acceptée par la direction, les enseignants se réunissent à nouveau en assemblée par champ ou par discipline et se donnent par consensus une façon de procéder pour le choix des tâches. Il est certain que nous privilégions l'ancienneté comme critère consensuel du choix des tâches, mais cela n'exclut pas que le groupe puisse se donner un autre moyen de discrimination pour permettre que le choix de tâches se fasse de la façon souhaitée.

Mais lorsque le choix consensuel est défini, il donne l'ordre dans lequel chacun des individus exerce son droit de parole et son choix. Cette façon de procéder exclut donc toute possibilité à un ou des enseignants de placer son ou leur nom sur une tâche quand celle-ci a été prise par une personne qui a fait son choix avant elle.

Le processus est clair et personne ne peut le modifier, ni la direction, ni les enseignants, ni même le conseil d'école n'ont le pouvoir d'apporter des modifications à la procédure; seul le syndicat a le pouvoir de renégocier le processus lors de la prochaine ronde de négociation locale et lorsqu'il en recevra le mandat. Ce processus se veut tellement précis et rigoureux que je ne peux absolument pas comprendre le fouillis qui s'est vécu ces dernières années dans certaines écoles ou dans certains champs.

Une chose est certaine, si les enseignants ne s'entendent pas sur une confection équitable des tâches ou s'il n'y a pas d'entente sur la répartition des tâches, c'est la direction qui décidera. Cela nous déporterait dix ans en arrière et vous pouvez être assurés que l'arbitraire que nous voulions éliminer reviendra en force. À vous de choisir.

Je suis la personne qui a eu à négocier ce processus de répartition des tâches. Ce processus que nous retrouvons dans notre entente locale à 5-3.21 est innovateur et probablement unique dans la province.

Notre processus de répartition des tâches confère un pouvoir aux équipes-écoles. Il n'a jamais eu comme objectif de servir les intérêts individuels des personnes. Il mise plutôt sur la bonne foi des personnes, leur sens de l'équité et des responsabilités et sur la solidarité.

Salutations à tous,

Stéphane A. Aucoin
Conseiller aux relations de travail
et responsable de l'application des conventions collectives

Finances publiques et éducation



Avant même le début de la négociation nationale avec ses employées et employés, le gouvernement libéral cherche à forger l'opinion publique en invoquant la nécessité pour l'État d'assurer une gestion rigoureuse des finances publiques. Dans les faits, le gouvernement Couillard n'a qu'un seul objectif : justifier sa politique d'austérité en s'attaquant de nouveau aux travailleuses et travailleurs de l'État qu'on veut faire passer pour des privilégiés.



La FAE entend déployer tous les efforts nécessaires pour mobiliser ses membres et s'opposer aux compressions budgétaires qui, en plus de fragiliser les services publics, appauvrissent les enseignantes et enseignants. Le message est clair : on a déjà donné. C'est assez ! En effet, le gouvernement nous sert à nouveau un scénario fort connu. En fait, quelle que soit la situation économique, le gouvernement n'a jamais d'argent pour ses employées et employés. Le discours est invariablement le même : « ça va mal, les coffres sont vides, le gouvernement n'a pas d'argent ».

S'appuyant sur le rapport préparé par Luc Godbout et Guy Montmarquette, qui trace un sombre portrait de l'état des finances publiques — dont le déficit annoncé pour 2014-2015 serait de 3,7 milliards de dollars — le gouvernement Couillard envisage notamment de geler la masse salariale de la fonction publique pour équilibrer son budget. Cette stratégie annoncée vient restreindre l'espace de négociation avant même que les pourparlers ne débutent. On comprend que le gouvernement entend demander aux personnels de l'État de se serrer la ceinture ...Encore! Le gouvernement libéral actuel ne fait donc pas exception et, tout comme ses prédécesseurs, souffre d'amnésie chronique volontaire en oubliant que le secteur public a largement été mis à contribution par le passé et a été soumis à des compressions et des gels de salaire qui ont eu pour conséquence d'appauvrir ses employées et employés.

Petit exercice de mémoire collective

1982

- Coupe dans les régimes de retraite
- Coupe salariale de 20 % durant 3 mois (récupération de 520 M\$)
- Gel de l'échelon

1993

- Récupération de l'augmentation salariale de 3 % consentie
- Coupe salariale de 1 %

1994

- Coupe salariale de 1 %

1995

- Gel salarial

1996

- Gel salarial (suivi d'une augmentation forfaitaire de 0,5 %)

1997

- Le gouvernement récupère 6 % de la masse salariale, ce qui se traduit chez le personnel enseignant par : un gel de l'échelon, une récupération de 100 M\$ et de 50 M\$ récurrents par différentes mesures dans les conventions collectives

2002

-Le gouvernement impose une négociation de l'équité salariale uniquement au personnel enseignant, ce qui se traduit par : une augmentation de 5 heures de la charge de travail pour les enseignantes et enseignants

2004 et 2005

-Gel salarial

Gel salarial, diminution du pouvoir d'achat, appauvrissement : des chiffres éloquentes

Comme en témoigne les données recensées dans le tableau ci-haut, non seulement avons-nous eu à subir diverses coupes et compressions budgétaires, mais les hausses salariales obtenues au fil des dernières décennies n'ont apporté aucun enrichissement ni amélioration du pouvoir d'achat. En fait, le pouvoir d'achat des enseignantes et enseignants se situe sous l'indice des prix à la consommation (IPC). Les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) démontrent en effet un recul de 9,3 % du salaire moyen des enseignantes et enseignants entre 1979-1980 et 1999-2000¹.

De plus, quand on compare le cumulatif des augmentations salariales reçues entre 1986 et 2013 (environ 50 %) et le cumul de l'IPC pour la même période (environ 68 %)², on constate là encore un recul du pouvoir d'achat. Bref, quelle que soit la période de référence, le résultat est le même : les employées et employés de l'État s'appauvrissent. Le mythe du fonctionnaire *gras dur* est d'autant plus déboulonné lorsque l'on compare la rémunération globale (salaires et avantages sociaux) des personnels du secteur public à celle des autres travailleuses et travailleurs d'entreprises de 200 employés ou plus du secteur privé, de la fonction publique fédérale et municipale. Les plus récentes données de l'ISQ démontrent que cet écart a plus que doublé depuis 2009, passant de 3,7 % à 8,3 %.³ Un sérieux rattrapage doit être fait.

Crise budgétaire ou choix politiques?

Dans leur récente analyse, les économistes Luc Godbout et Claude Montmarquette invitent le gouvernement à couper dans ses dépenses qui sont trop élevées par rapport à ses revenus. Monsieur Godbout omet toutefois de rappeler qu'en 2007, il avait lui-même mis en garde le gouvernement de Jean Charest, dont Philippe Couillard faisait partie, des dangers que représentaient à long terme les baisses d'impôt de 1,8 milliard de dollars qu'il s'appropriait à voter : « {...} a-t-on les moyens de réduire les impôts? Ce n'est pas clair. {...} Avec les baisses d'impôt et (l'abolition de) la taxe sur le capital dont l'effet sera grand à partir de 2010, comment on va faire pour financer tout ça?⁴ » se demandait alors M. Godbout.

Le constat qui s'impose est que le premier responsable du déficit est le gouvernement. Il s'est volontairement privé de revenus et, par surcroît, s'est servi du gel des salaires des employées et employés de l'État de 2004 et 2005 pour financer en partie les baisses d'impôt dont on paie lourdement le prix maintenant. Dans les circonstances, l'annonce d'un gel des salaires est insultante et ne sert de toute évidence qu'à corriger les mauvaises décisions de ce gouvernement et à justifier ses choix idéologiques. Dès aujourd'hui, le gouvernement Couillard doit prendre acte de tous les efforts que nous avons déjà consentis et se rappeler que le travail que nous effectuons au quotidien auprès des élèves, jeunes et adultes contribue à l'essor social, économique et culturel du Québec et qu'il mérite d'être reconnu à sa juste valeur.

Investir en éducation et reconnaître la contribution des enseignantes et enseignants, c'est aussi ça, s'occuper des vraies affaires !

¹ Institut de la statistique du Québec. Étude sur l'évolution du pouvoir d'achat des salariés de l'administration québécoise durant la décennie 1990. 2006, p.4.

² Statistique Canada. *Indice des prix à la consommation, aperçu historique 1979 à 2013*. (<http://statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cstl01/econ46b-fra.htm>)

³ Tommy Chouinard, « Bras de fer à l'horizon », *La Presse*, 29 avril 2014.

⁴ François Desjardins, « Le coût d'une baisse d'impôt », *Le Devoir*, 26 mai 2007.

**Un message de l'association de personnes retraitées de la FAE (APRFAE)**

APRFAE L'ASSOCIATION DE PERSONNES RETRAITÉES DE LA FAE

Pour les personnes qui ont décidé de prendre leur retraite, ou qui s'approprient à le faire, l'Association de personnes retraitées de la FAE (APRFAE) vous a préparé un portfolio afin de vous informer sur l'APRFAE et par la même occasion, vous donner plusieurs renseignements préalables à la prise de votre retraite.

L'APRFAE est une association de personnes retraitées reconnue par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA). Ces portfolios, préparés à votre intention, ont déjà été expédiés dans certaines commissions scolaires et dans tous les syndicats affiliés à la FAE. Si vous n'avez pas encore votre copie du portfolio, vous pouvez le demander directement à votre syndical local ou le recevoir en version électronique en vous adressant à l'APRFAE à l'adresse suivante : retraites@aprfae.ca L'APRFAE, UNE ASSOCIATION QUI NOUS UNIT !