



PROPOSITIONS PATRONALES¹ EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE L'ENTENTE

PRÉSENTÉES PAR

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)**

À

**LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)
POUR LE COMPTE DES SYNDICATS D'ENSEIGNANTES ET
D'ENSEIGNANTS QU'ELLE REPRÉSENTE**

**DANS LE CADRE DU CODE DU TRAVAIL (L.R.Q., c. C-27)
ET DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC (L.R.Q., c. R-8.2)**

9 DÉCEMBRE 2009

¹ Sous réserve de modifications, d'ajouts et de concordances au cours de la négociation.

TABLE DES MATIÈRES

I-	PRÉAMBULE.....	1
II-	LES PROPOSITIONS PATRONALES	2
THÈME 1	DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ENGAGÉS DANS LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES	2
	A) Des principes fondamentaux pour guider les actions et souligner les valeurs essentielles	2
	B) Une fonction générale qui tient compte de l'évolution de la profession d'enseignante ou d'enseignant.....	3
	C) Un réaménagement de la tâche : d'une tâche « taylorisée » à une tâche plus globale et davantage centrée sur l'élève	4
THÈME 2	UNE ORGANISATION SCOLAIRE AU SERVICE DES ÉLÈVES ET AXÉE SUR LEUR RÉUSSITE... 5	5
	A) Une meilleure stabilité des enseignantes et enseignants au sein de l'équipe-école	5
	B) Vers une consolidation de l'approche de services au regard des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	5
	C) Une nécessaire particularisation des dispositions relatives aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (article 8-9.00) pour les élèves du secteur de la formation professionnelle	6
	D) Des dispositions relatives aux champs d'enseignement s'appuyant sur la règle du meilleur apport à l'élève.....	7
	E) Des dispositions relatives à la formation des groupes d'élèves qui ont un impact sur la réussite éducative	8
	F) Des règles particulières adaptées à la formation sur mesure en entreprise	9
	G) Une année de travail qui tient compte de la semaine de relâche.....	9
	H) Une organisation scolaire adaptée aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.....	10
	I) Une organisation scolaire adaptée au niveau de l'école pour mieux soutenir la réussite des élèves (annexe XII)	10
THÈME 3	UNE UTILISATION RESPONSABLE DES RESSOURCES CENTRÉE SUR LES SERVICES AUX ÉLÈVES	12
	A) Le redéploiement efficace des ressources enseignantes dans le cadre de la sécurité d'emploi.....	12
	B) L'acquisition de la permanence en fonction du temps réellement travaillé	12
	C) Les postes réguliers aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle	13
	D) Les modalités relatives aux coupures de traitement lors d'absence et la rémunération de la suppléante ou du suppléant occasionnel, de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et de l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire	13
	E) Les modalités relatives aux congés de maladie de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel.....	14
	F) Les modalités relatives à l'arbitrage	15
	G) Les modalités relatives au traitement d'une enseignante ou d'un enseignant victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	15
III-	CONCLUSION	16
ANNEXE	CONSOLIDÉ DES PROPOSITIONS PATRONALES.....	17

I- PRÉAMBULE

Le 28 octobre 2009, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) a déposé ses propositions en vue du renouvellement de l'Entente E1 2005-2010 (l'« Entente »). Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (le « CPNCF ») procède à son tour au dépôt de ses propositions.

Ce dépôt fait suite à une vaste consultation des intervenantes et intervenants patronaux qui ont pu exprimer clairement leurs préoccupations et suggérer certaines modifications au regard de l'Entente. Cette consultation s'est faite notamment auprès de certaines directions ministérielles et, dans le cadre d'une tournée provinciale des commissions scolaires au cours de laquelle ont été rencontrés les directions générales, les directions de ressources humaines, les directions d'établissement et autres gestionnaires. La consultation touchait tant le secteur des jeunes que ceux des adultes et de la formation professionnelle.

Par ce dépôt, le CPNCF réaffirme sa volonté de s'assurer que l'Entente favorise la mise en œuvre de services éducatifs de qualité et adaptés aux besoins de l'élève.

À l'instar de la dernière période de négociation, les propositions patronales sont exprimées sous forme d'énoncés de principes et non sous forme de clauses; cette façon de procéder vise à faciliter la discussion à la table de négociation et la recherche de solutions aux problèmes soulevés, et ce, dans l'intérêt mutuel des parties.

Les propositions patronales s'articulent autour des 3 grands thèmes suivants :

- des enseignantes et enseignants engagés dans la réussite des élèves;
- une organisation scolaire au service des élèves et axée sur leur réussite;
- une utilisation responsable des ressources centrée sur les services aux élèves.

Chaque proposition patronale est précédée d'une mise en situation faisant état de la problématique afférente au sujet traité. Pour rendre concrètes les propositions patronales, des pistes de solutions sont suggérées sans exclure pour autant d'autres solutions acceptables par les parties.

Généralement, les dispositions de l'Entente qui ne sont pas touchées directement ou indirectement par les propositions patronales demeurent au statu quo. Certaines des propositions patronales énoncées dans ce dépôt s'inscrivent dans un continuum par rapport au dépôt des propositions patronales de 2004, comme c'est le cas pour les dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Il faut aussi souligner que la négociation qui débute s'inscrit dans un contexte démographique, juridique et économique dont il faut tenir compte.

D'une part, sur le plan démographique, il y a des variations importantes de la clientèle dans plusieurs régions du Québec. Cet élément contextuel peut avoir des impacts sur certaines dispositions de l'Entente par exemple celles relatives aux groupes à plus d'une année d'études au secteur des jeunes ou celles relatives à l'octroi de postes réguliers aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

D'autre part, les récentes modifications apportées à la *Loi sur l'instruction publique* introduisent notamment des principes de reddition de compte et d'imputabilité. Ces principes sont en lien avec les cibles et objectifs fixés par des conventions de partenariat et des conventions de gestion et de réussite éducative. L'apport des enseignantes et enseignants est essentiel à la poursuite et l'atteinte des objectifs contenus à ces conventions et l'Entente doit en témoigner.

Enfin, on ne peut passer sous silence la crise majeure qui affecte l'économie mondiale et celle du Québec plus particulièrement. Les propositions retenues devront ainsi être empreintes de réalisme.

Dans le cadre des négociations qui s'amorcent, le CPNCF veut donc mettre en priorité l'organisation du travail dans le but de résoudre certains problèmes vécus dans les commissions scolaires et pouvoir ainsi être en mesure de maintenir des services de qualité à la population du Québec.

L'Entente n'est pas un cadre de référence statique et doit témoigner des changements qui marquent le monde de l'Éducation. Cette négociation représente un moment déterminant pour apporter à l'Entente les modifications nécessaires qui contribueront, notamment, à relever les principaux défis liés à la persévérance et à la réussite scolaires.

II- LES PROPOSITIONS PATRONALES

THÈME 1 DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ENGAGÉS DANS LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES²

Dans son récent avis à la Ministre, le Conseil supérieur de l'éducation traite de l'« engagement » des enseignantes et enseignants dans la réussite des élèves comme suit :

« L'enseignante ou l'enseignant est la pierre angulaire de toute intervention auprès de l'élève. [...] Le travail des enseignants comporte en effet une multitude de rôles : éducateur, pédagogue, spécialiste de matière, guide, référence comme adulte signifiant et ainsi de suite. C'est l'enseignante ou l'enseignant qui a la tâche d'instruire les jeunes, de les accompagner et de les aider à se prendre en charge. »³

Le CPNCF estime que les dispositions de l'Entente doivent témoigner clairement de cet engagement des enseignantes et enseignants dans la réussite des élèves.

A) Des principes fondamentaux pour guider les actions et souligner les valeurs essentielles

État de situation

L'Entente est plus qu'un document édictant des conditions de travail. Elle constitue aussi un cadre de référence pour les intervenantes et intervenants du réseau scolaire œuvrant à la réalisation de la mission éducative. En ce sens, l'Entente doit contenir des principes fondamentaux de nature à guider les actions, notamment celles des enseignantes et enseignants qui sont les premières intervenantes ou premiers intervenants auprès des élèves.

L'Entente contient actuellement peu de principes fondamentaux. Il importe donc d'y ajouter certains principes qui témoignent de valeurs essentielles et qui serviront de points d'appui à l'action des intervenantes ou intervenants concernés.

À cet effet, les principes de persévérance et de réussite scolaires sont à l'avant plan des préoccupations du CPNCF et doivent apparaître à l'Entente. Cette dernière doit également témoigner d'un renforcement du pôle local afin de mettre pleinement en valeur l'autonomie des écoles et leur capacité à prendre les bonnes décisions dans l'intérêt des élèves.

De plus, l'introduction de ces principes dans l'Entente est également nécessaire pour actualiser cette dernière au regard des obligations et responsabilités énoncées dans les lois et règlements ou dans les divers encadrements ministériels (ex. : l'article 22 de la *Loi sur l'instruction publique*).

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'Entente pour y énoncer certains principes fondamentaux visant à assurer que les conditions d'exercice de la profession d'enseignante ou d'enseignant soient telles qu'elles favorisent la réalisation de la mission éducative

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en précisant dans l'Entente que le but recherché par l'introduction de principes fondamentaux est essentiellement de guider les différentes intervenantes et différents intervenants dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités vers un objectif primordial : la réussite des élèves;

² Les propositions patronales énoncées sous ce thème s'appliquent, à moins d'indication contraire, au secteur de l'éducation des adultes et à celui de la formation professionnelle en faisant les adaptations nécessaires et sous réserve de particularités contenues dans ce dépôt ou qui seront communiquées en cours de négociation.

³ Conseil supérieur de l'éducation, « Une école secondaire qui s'adapte aux besoins des jeunes pour soutenir leur réussite », Avis à la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, octobre 2009, p. 23.

- en introduisant dans l'Entente le principe fondamental que l'organisation scolaire est au service des élèves et qu'elle doit favoriser leur réussite;
- en introduisant dans l'Entente d'autres principes relatifs :
 - au projet éducatif, au plan de réussite et aux responsabilités des enseignantes et enseignants à cet égard;
 - au caractère collégial de l'enseignement;
 - à l'autonomie de l'école afin que celle-ci puisse s'adapter aux besoins des élèves pour soutenir leur réussite;
 - à la responsabilité et à l'imputabilité de l'enseignante ou l'enseignant au regard de la persévérance et de la réussite scolaires;
 - à l'importance de la différenciation pédagogique, de la stabilité de l'équipe-école, du rôle des enseignantes ou enseignants, de leur implication dans l'école compte tenu de leur expertise professionnelle;
 - à l'importance pour l'enseignante ou l'enseignant d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle;
 - à l'importance d'accorder aux enseignantes et enseignants en début de carrière une attention particulière, notamment au regard de l'attribution de leur tâche;
 - etc.

B) Une fonction générale qui tient compte de l'évolution de la profession d'enseignante ou d'enseignant

État de situation

La profession d'enseignante ou d'enseignant a évolué et les attributions caractéristiques prévues à l'Entente ne traduisent pas certaines responsabilités importantes dont plusieurs sont énoncées à la *Loi sur l'instruction publique* ou au document ministériel « *La formation à l'enseignement, les orientations, les compétences professionnelles* » (2001).

À titre d'exemple, l'Entente ne témoigne pas de la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant d'accompagner les enseignantes ou enseignants en début de carrière alors que souvent les fonctions qui leur sont attribuées sont les plus complexes, ce qui n'est pas de nature à faciliter leur insertion professionnelle.

L'Entente est également muette sur certaines attributions qui, de fait, font partie intégrante de la fonction enseignante, comme l'élaboration de matériel pédagogique.

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'Entente afin qu'y apparaisse l'ensemble des fonctions et responsabilités afférentes à la profession d'enseignante ou d'enseignant

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en introduisant à l'Entente une annexe énonçant les 12 compétences professionnelles telles qu'elles sont déterminées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (le « Ministère ») et applicable à toutes les enseignantes et tous les enseignants;
- en rendant visibles dans l'Entente certaines responsabilités de l'enseignante ou l'enseignant comme celle d'accompagner les enseignantes et enseignants en début de carrière;
- en précisant d'autres attributions caractéristiques comme les suivantes :
 - encadrement des stagiaires;
 - prise en charge de certaines responsabilités (élaboration de matériel pédagogique, animation pédagogique, mentorat, tutorat, assistance à ses pairs, accompagnement ou soutien, etc.).

C) Un réaménagement de la tâche : d'une tâche « taylorisée » à une tâche plus globale et davantage centrée sur l'élève

État de situation

Les dispositions relatives à la tâche et à son aménagement constituent sans contredit le cœur de l'Entente. Pourtant, les dispositions actuelles n'ont pas évolué au rythme des changements survenus dans le réseau de l'éducation.

L'aménagement actuel de la tâche est hermétique, mathématique et basé sur un seul modèle. À la suite des propos recueillis lors de la consultation effectuée par le CPNCF, les intervenantes et intervenants ont ainsi résumé certaines caractéristiques de la tâche : « *la compartimentation de la tâche est excessive, le minutage des différentes activités professionnelles de l'enseignante et l'enseignant est également excessif et la tâche dans son ensemble n'est pas de nature à assurer la meilleure qualité de services aux élèves* ».

De plus, les dispositions actuelles relatives à la tâche et son aménagement ne permettent pas de maximiser les habiletés et les forces variées de chaque enseignante et enseignant.

L'entente sur la durée du temps de travail en 2002 a accentué la compartimentation de la tâche avec l'avènement du travail de nature personnelle, communément appelé « *TNP* ». La gestion de ce TNP est très difficile en raison notamment des nombreuses modalités prescrites pour sa fixation qui nuisent à une organisation optimale du travail orientée vers la réussite des élèves.

Par ailleurs, les dispositions relatives à la période de repas de l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du primaire (75 minutes) laissent peu de place sur l'heure du midi pour l'accomplissement de diverses fonctions comprises dans la tâche éducative.

Proposition patronale

Revoir certains paramètres de la tâche de façon à ce que celle-ci soit moins compartimentée (« dé-taylorisation »), qu'elle permette plus de souplesse et assure de meilleurs services à l'élève

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en annualisant dans l'Entente certains des paramètres de la tâche;
- en précisant dans l'Entente que les 32 heures de travail à l'école comportent d'une part, une tâche éducative et d'autre part, une tâche afférente à la vie de l'école, retirant ainsi les dispositions relatives au travail de nature personnelle;
- en modifiant, les dispositions de l'Entente relatives à l'amplitude quotidienne et à l'horaire hebdomadaire;
- en harmonisant la période de repas de l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du primaire avec celle de l'enseignante ou l'enseignant du secondaire.

THÈME 2 UNE ORGANISATION SCOLAIRE AU SERVICE DES ÉLÈVES ET AXÉE SUR LEUR RÉUSSITE⁴

A) Une meilleure stabilité des enseignantes et enseignants au sein de l'équipe-école

État de situation

Une organisation scolaire stable favorise non seulement la réussite des élèves mais est également une condition gagnante pour l'attraction et la rétention du personnel enseignant. La stabilité d'une équipe-école contribue à créer un sentiment d'appartenance.

L'organisation scolaire se fait sur une base annuelle et en ce sens, tout est à recommencer d'une année à l'autre. Dans le cadre de ce remodelage annuel des effectifs s'opérant sur la base de l'ancienneté, il est nécessaire de tenir compte des mutations, des surplus d'affectation, des non-rengagements et des mises en disponibilité.

En outre, il convient de prendre en considération les absences liées aux différents congés que prévoient l'Entente et les lois d'ordre public ainsi que les modalités entourant le retour au travail des enseignantes et enseignants absents. Dans ces circonstances, il arrive parfois qu'un groupe d'élèves de niveau primaire par exemple, soit confié successivement à plusieurs enseignantes ou enseignants dans une même année scolaire, ce qui n'est pas de nature à leur assurer un climat propice à l'apprentissage.

Proposition patronale

Introduire dans l'Entente certaines dispositions favorisant une meilleure stabilité
des enseignantes et enseignants au sein de l'équipe-école,
tant au cours d'une année que d'une année à l'autre

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en introduisant dans l'Entente un principe fondamental reconnaissant l'importance de la stabilité des enseignantes et enseignants au sein de l'équipe-école (voir la proposition patronale relative aux principes fondamentaux).
- en introduisant dans l'Entente des dispositions faisant en sorte que lors d'absence au cours d'une année, le remplacement puisse se faire par une seule enseignante ou un seul enseignant ou avec le moins d'enseignantes et d'enseignants possible, particulièrement au préscolaire et au primaire;
- en révisant certaines dispositions de l'Entente relatives à différents congés;
- en modifiant certaines dispositions de l'Entente relatives aux mouvements de personnel de façon à privilégier des affectations de plus d'une année, dans une même école, notamment dans le cas de projets particuliers (exemple : pour la durée d'un cycle);

B) Vers une consolidation de l'approche de services au regard des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage⁵

État de situation

Lors de la dernière négociation, les dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ont été revues de façon substantielle. Les dispositions de l'Entente à cet égard ont été harmonisées avec la Politique de l'adaptation scolaire et elles témoignent d'une approche non catégorielle des services, privilégiant la prévention et l'intervention rapide. Ces dispositions font aussi état d'une organisation des services basée sur l'implication de la commission, du syndicat et des enseignantes ou enseignants.

⁴ Les propositions patronales énoncées sous ce thème s'appliquent, à moins d'indication contraire, au secteur de l'éducation des adultes et à celui de la formation professionnelle en faisant les adaptations nécessaires et sous réserve de particularités contenues dans ce dépôt ou qui seront communiquées en cours de négociation.

⁵ Ce paragraphe B) n'est pas applicable au secteur de l'éducation des adultes et au secteur de la formation professionnelle.

L'approche de services qui caractérise l'article 8-9.00 doit non seulement être conservée, mais consolidée en ce sens qu'elle doit être renforcée au bénéfice de tous les élèves.

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'Entente relatives aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage de façon à les consolider, à en étendre l'application à tous les types d'élèves visés et à y apporter les modifications appropriées dans l'intérêt de l'élève et d'une meilleure organisation des services

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en rendant applicables à tous les types d'élèves les dispositions de l'article 8-9.00;
- en privilégiant dans l'Entente les services auprès des élèves et non la pondération de ces derniers;
- en précisant que les responsabilités de l'équipe du plan d'intervention s'exercent auprès de tous les élèves bénéficiant d'un tel plan, à l'inclusion de ceux ayant des difficultés d'ordre comportemental, et ce, sans besoin de recourir à un comité ad hoc;
- en précisant que le mandat du comité paritaire au niveau de la commission devrait être essentiellement de faire des recommandations sur l'organisation des services aux élèves visés;
- en précisant que le mandat du comité au niveau de l'école devrait porter essentiellement sur l'organisation des services une fois les ressources allouées à l'école par la commission;
- en précisant que dans certaines petites écoles l'organisme de participation pourrait être substitué au comité au niveau de l'école;
- en modifiant certaines dispositions de l'annexe IV concernant l'enseignante ou l'enseignant ressource de telle sorte qu'elle ou il puisse remplir son rôle et sa fonction avec le plus d'efficacité et de stabilité possible (ex. : responsabilité de tutorat);
- en retirant l'annexe XLII considérant que celle-ci visait essentiellement des ajouts de ressources pour les années 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009.

C) Une nécessaire particularisation des dispositions relatives aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (article 8-9.00) pour les élèves du secteur de la formation professionnelle

État de situation

Depuis l'introduction du chapitre 13-0.00 en 1990, l'Entente prévoit l'application de l'article 8-9.00 en formation professionnelle (article 13-12.00) « *en faisant les adaptations nécessaires* » (clause 13-1.02).

Ces dispositions du chapitre 13-0.00 n'ont pas beaucoup changé depuis leur introduction contrairement à l'article 8-9.00 qui a subi des modifications importantes en 2005.

D'après les consultations menées auprès de plusieurs commissions scolaires, il ressort que les dispositions de l'article 8-9.00 n'ont à peu près jamais été appliquées comme telles dans le passé, en formation professionnelle. Sans en rechercher les causes, il est manifeste que les dispositions de l'article 8-9.00 n'ont pas été conçues et élaborées pour être appliquées en formation professionnelle.

Proposition patronale

Revoir l'application de l'article 8-9.00 au secteur de la formation professionnelle

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en retirant les dispositions du chapitre 13-0.00 qui prévoient que, sauf exception, l'article 8-9.00 s'applique au secteur de la formation professionnelle;
- en introduisant au chapitre 13-0.00 des dispositions spécifiques concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, dans le cadre d'une approche de services non catégorielle et compatible avec les divers encadrements législatifs ou réglementaires ainsi qu'avec les spécificités du secteur.

D) Des dispositions relatives aux champs d'enseignement s'appuyant sur la règle du meilleur apport à l'élève⁶

État de situation

Les dispositions relatives aux champs d'enseignement contenues dans l'Entente sont fondamentales et ont un impact important sur la qualité de l'enseignement. En tout temps, la règle du meilleur apport à l'élève doit prévaloir en cette matière.

Par ailleurs, les champs étant « *mutuellement exclusifs* », l'élève doit s'adapter à un grand nombre d'enseignantes et d'enseignants, particulièrement au secondaire, ce qui n'est pas de nature à favoriser la persévérance et la réussite scolaires.

La commission scolaire peut définir des disciplines à l'intérieur des champs d'enseignement. Toutefois, dans le cadre des mouvements de personnel, la commission scolaire peut éprouver certaines difficultés à l'étape de la détermination des excédents d'effectifs, puisqu'elle doit déclarer ces excédents par champ. De ce fait, des enseignantes ou enseignants peuvent être déclarés en excédent d'effectifs même s'il y a des besoins dans leur discipline alors que d'autres sont maintenus à l'emploi en raison de leur ancienneté, même s'il n'y a pas de besoin dans leur discipline.

Il en résulte que des enseignantes et enseignants ainsi maintenus en emploi ne sont pas vraiment en mesure d'assurer aux élèves « *le meilleur enseignement possible* » tel qu'il est prévu à la clause 5-3.05.

Proposition patronale

Revoir certaines dispositions de l'Entente relatives aux champs d'enseignement

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en précisant que l'annexe I ne fait aucunement partie intégrante de l'Entente;
- en modifiant certaines dispositions de l'article 5-3.00 dans le but de favoriser l'interdisciplinarité, incluant le titulariat au niveau secondaire;
- en modifiant les dispositions relatives à la détermination des excédents d'effectifs de telle sorte que ceux-ci puissent être déclarés par discipline et non par champ.

⁶ Ce paragraphe D) n'est pas applicable au secteur de l'éducation des adultes.

E) Des dispositions relatives à la formation des groupes d'élèves qui ont un impact sur la réussite éducative⁷

État de situation

Les dispositions relatives à la formation des groupes d'élèves, bien qu'elles répondent souvent à des considérations administratives (exemple : nombre d'inscriptions) ou budgétaires (exemple : ressources allouées) et bien qu'elles soient assujetties à diverses contingences (exemple : locaux), ont un impact important sur la réussite éducative.

Les règles de formation des groupes d'élèves prévues à l'Entente (article 8-8.00) sont fondamentales étant particulièrement utilisées pour la détermination des besoins d'effectifs (clause 5-3.14).

Bien que l'Entente prévoit des maxima d'élèves par groupe qui peuvent être dépassés pour certains motifs, ceux-ci ne tiennent pas compte du contexte socioculturel des milieux ou de considérations pédagogiques ou organisationnelles adaptées au projet éducatif des écoles et aux nouvelles pratiques pédagogiques, notamment celles qui nécessitent occasionnellement des réaménagements de groupes en cours d'année.

L'annexe XXV portant sur la réussite éducative substitue certaines règles de formation des groupes à celles énoncées à l'article 8-8.00, notamment pour les milieux défavorisés, et ce, dans un cadre temporel défini.

Récemment, dans la foulée des travaux liés à la persévérance et à la réussite scolaires, la Ministre reconnaissant la réduction du nombre d'élèves par classe au primaire comme une des « *voies de réussite* », annonçait plusieurs mesures dont l'application s'échelonne sur quelques années.

L'annexe XLVI relative à la liste des écoles en milieux défavorisés est susceptible de modifications pendant la durée même de l'Entente pour l'ajuster à la réalité des milieux.

Outre les règles prévues à l'article 8-8.00, l'Entente prévoit des dispositions spécifiques pour la formation de groupes à plus d'une année d'études (clause 8-7.02) qui demeurent essentielles. Ces dispositions comportent cependant certaines limites pouvant empêcher la formation de tels groupes.

Dans ce contexte, les commissions scolaires doivent composer avec plusieurs facteurs tels la fluctuation de la clientèle scolaire, la situation géographique, le choix des parents, le contexte économique et divers encadrements législatifs et ministériels.

La formation d'un groupe à plus d'une année d'études s'avère souvent inévitable non seulement pour éviter la fermeture de la dernière école du quartier ou du village mais également pour assurer la scolarisation des élèves dans leur milieu.

En somme, bien que le CPNCF reconnaisse l'importance de balises nationales aux fins de la formation des groupes d'élèves, de telles balises peuvent devoir être modulées pour mieux répondre aux besoins du milieu.

Proposition patronale

Revoir certaines dispositions spécifiques de l'Entente pour permettre l'application de modalités d'organisation des groupes d'élèves qui répondent aux besoins du milieu

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

⁷ Ce paragraphe E) ne s'applique pas au secteur de l'éducation des adultes et s'applique en partie seulement au secteur de la formation professionnelle.

- en modifiant les dispositions relatives aux motifs de dépassement des maxima d'élèves par groupe prévus à l'Entente afin, notamment, de tenir compte du contexte socioculturel des milieux ainsi que des motifs d'ordre pédagogique ou organisationnel adaptés au projet éducatif des écoles;
- en modifiant les dispositions de l'annexe XXV pour les actualiser en tenant compte des récentes annonces ministérielles faites à la suite des travaux liés à la persévérance et à la réussite scolaires;
- en modifiant les dispositions de la clause 8-7.02 de façon à pouvoir concilier les conditions d'exercice de la profession d'enseignante ou d'enseignant avec les conditions d'apprentissage des élèves, tout en tenant compte des besoins du milieu;
- en retirant l'annexe XLVI.

F) Des règles particulières adaptées à la formation sur mesure en entreprise

État de situation

De plus en plus, les entreprises s'adressent aux commissions scolaires pour obtenir des formations pointues et sur mesure pour leur personnel. Les modèles de formation évoluent et s'adaptent aux besoins des milieux, dans un environnement confronté à la mondialisation et à la concurrence.

Ces formations exigent souvent une expertise particulière de la part de l'enseignante ou l'enseignant de la formation professionnelle.

De façon générale, la liste de rappel s'applique pour l'engagement des enseignantes et enseignants; il arrive que l'enseignante ou l'enseignant ayant priorité sur la liste de rappel ne rencontre pas les exigences spécifiques requises par l'entreprise (exemple : connaissances particulières ou expérience sur un équipement ou une machinerie spécialisée) pour dispenser cette formation sur mesure à son personnel.

Proposition patronale

Prévoir à l'Entente des dispositions donnant à la commission scolaire la marge de manœuvre nécessaire dans le choix des enseignantes et enseignants appelés à dispenser de la formation sur mesure de façon à répondre aux exigences requises par les entreprises

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en prévoyant à l'Entente des dispositions particulières relatives à la formation sur mesure ayant primauté sur toutes autres dispositions à l'inclusion de celles relatives à la liste de rappel.

G) Une année de travail qui tient compte de la semaine de relâche⁸

État de situation

La clause 8-4.01 prévoit que l'année de travail débute le 1^{er} septembre, à moins d'entente différente avec le syndicat.

Dans les faits, depuis très longtemps, l'année de travail débute à la fin août, et ce, dans l'ensemble des commissions scolaires afin de tenir compte de la semaine de relâche.

La semaine de relâche est entrée dans les mœurs et constitue une période de repos salutaire tant pour les élèves que pour les enseignantes et enseignants.

⁸ Ce paragraphe G) ne s'applique pas au secteur de l'éducation des adultes et au secteur de la formation professionnelle.

Proposition patronale

Modifier la clause 8-4.01 de l'Entente pour y prévoir que l'année de travail débute vers la fin du mois d'août, pour tenir compte de la semaine de relâche

H) Une organisation scolaire adaptée aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle

État de situation

Aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, la clientèle n'est pas captive et les entrées et sorties sont variables, et ce, pendant toute l'année. Les fluctuations de l'économie d'une région ont une influence sur la fréquentation de ces centres.

Pour ces secteurs, la semaine régulière de travail est limitée du lundi au vendredi alors que certains cours pourraient se donner la fin de semaine en raison des besoins de la clientèle ou de la nature du travail effectué dans certaines spécialités du secteur de la formation professionnelle. On parle notamment de cours donnés dans les spécialités de foresterie ou d'agriculture ou encore de la supervision des stages qui s'effectue en milieu hospitalier.

Au secteur de la formation professionnelle, l'Entente prévoit que les 200 jours de travail peuvent être distribués soit du 1^{er} septembre au 30 juin ou du 1^{er} août au 30 juin après consultation. L'Entente permet exceptionnellement une distribution des 200 jours à partir du 1^{er} juillet si la nature particulière de certains cours le motive.

Comme au secteur de l'éducation des adultes, la réalité de la formation professionnelle est étroitement liée à la réalité du marché du travail et en ce sens, elle commande que tous les cours puissent être dispensés sur 12 mois et non uniquement certains cours.

Proposition patronale

Revoir les dispositions pertinentes de l'Entente de telle sorte que l'organisation scolaire puisse être mieux adaptée à la spécificité des secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en modifiant les dispositions de l'Entente relatives à la détermination des jours de travail à l'intérieur de la semaine de travail;
- en précisant que l'année de travail, au secteur de la formation professionnelle, pourrait se faire sur 12 mois;
- en modifiant certaines dispositions de l'Entente relatives à la tâche des enseignantes et enseignants pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle (voir la proposition patronale relative au réaménagement de la tâche).

I) Une organisation scolaire adaptée au niveau de l'école pour mieux soutenir la réussite des élèves (annexe XII)

État de situation

Sur le plan pédagogique, les meilleures décisions pour l'élève sont souvent celles prises le plus près possible de l'école.

Lors de la dernière négociation, les parties ont reconnu l'importance pour l'école de prendre certaines décisions pédagogiques et organisationnelles appropriées.

L'annexe XII vise justement à accorder à l'école une marge de manœuvre aux plans pédagogique et organisationnel en permettant la modification, au niveau de l'école, de certaines dispositions de l'Entente.

Toutefois, de telles modifications ne peuvent porter que sur un nombre limité de sujets.

En outre, l'annexe XII prévoit qu'une entente au niveau de l'école ne peut être conclue qu'avec l'accord des enseignantes et enseignants selon des modalités très circonscrites et pour une durée limitée à un an.

Bien qu'il paraisse impératif que sur de multiples sujets, l'organisation scolaire doive être adaptée pour répondre aux besoins spécifiques des élèves, très peu d'ententes ont été convenues en vertu de l'annexe XII.

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'annexe XII de façon à en assurer une réelle application et à augmenter la marge de manœuvre recherchée par l'école

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en intégrant dans le corpus même de l'Entente les dispositions relatives aux « *adaptations au niveau de l'école (annexe XII)* »;
- en élargissant le nombre de sujets prévus à l'Entente pouvant faire l'objet d'adaptations;
- en modifiant les dispositions de l'Entente relatives à la durée des adaptations adoptées en vertu de l'annexe XII.
- en modifiant les dispositions de l'Entente relatives aux modalités régissant l'adoption de ces adaptations.

THÈME 3 UNE UTILISATION RESPONSABLE DES RESSOURCES CENTRÉE SUR LES SERVICES AUX ÉLÈVES⁹

A) Le redéploiement efficace des ressources enseignantes dans le cadre de la sécurité d'emploi

État de situation

En raison des limites imposées par l'Entente, il s'avère bien souvent que le principe de la mobilité du personnel, contrepartie à la sécurité d'emploi, ne puisse trouver application.

La règle du 50 km limite grandement l'affectation et l'utilisation des enseignantes ou enseignants mis en disponibilité, particulièrement dans les commissions scolaires couvrant de vastes territoires.

Les tendances démographiques actuelles nous indiquent que les prochaines années seront marquées par des variations de la clientèle scolaire dans plusieurs régions du Québec. Les impacts liés à ce phénomène produiront des effets différents selon les régions, notamment au niveau des services à dispenser à la clientèle. Dans ce contexte, il est nécessaire d'élargir les modalités de redéploiement des ressources humaines en fonction des besoins de la clientèle scolaire et des ressources financières.

Il s'agit donc de revoir certaines dispositions de l'Entente relatives à la sécurité d'emploi, sans remettre en cause ses fondements, dans l'optique de favoriser une plus grande efficacité dans l'utilisation des ressources enseignantes.

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'Entente relatives à la mobilité du personnel enseignant de façon à permettre le redéploiement efficace des ressources enseignantes

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en introduisant une disposition à l'effet d'étendre la mobilité à la grandeur du territoire de la commission (ou, en formation professionnelle, au territoire d'une autre commission scolaire autorisée par la Ministre à dispenser le programme d'études concerné);
- en introduisant une disposition à l'effet d'élargir la règle du 50 km après une certaine période de temps;
- en introduisant une disposition à l'effet qu'après une certaine période de temps, le traitement de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit être révisé si elle ou il refuse un poste au-delà de 50 km.

B) L'acquisition de la permanence en fonction du temps réellement travaillé

État de situation

L'Entente prévoit que la permanence est acquise par l'enseignante ou l'enseignant qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu pour une commission scolaire, à titre d'enseignante ou d'enseignant ou à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission, et ce, depuis son engagement pour cette même commission scolaire.

Compte tenu que la notion de service continu ne signifie pas nécessairement du temps travaillé, des enseignantes et enseignants acquièrent leur permanence sans avoir réellement exercé leur fonction pendant au moins 2 années complètes de service.

⁹ Les propositions patronales énoncées sous ce thème s'appliquent, à moins d'indication contraire, au secteur de l'éducation des adultes et à celui de la formation professionnelle en faisant les adaptations nécessaires et sous réserve de particularités contenues dans ce dépôt ou qui seront communiquées en cours de négociation.

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'Entente relatives à l'acquisition de la permanence de façon à ce que celle-ci soit tributaire d'un temps réellement travaillé

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en introduisant un principe à l'effet que seuls les jours travaillés sont comptabilisés dans le calcul du temps pour accéder à la permanence, sous réserve de l'application des lois d'ordre public.

C) Les postes réguliers aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle

État de situation

Les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle dépendent d'une clientèle qui n'est pas captive dont les entrées et sorties sont variables. L'enseignement dans ces secteurs doit constamment s'adapter aux réalités locales et régionales, aux besoins des différents milieux et aux exigences du marché.

Les dispositions de l'Entente au chapitre 11-0.00 (clause 11-7.07) et au chapitre 13-0.00 (clause 13-7.07) prévoient le maintien d'un nombre de postes réguliers existant à une date donnée. Ces dispositions constituent un plancher d'emploi qu'il y a lieu de respecter, indépendamment des besoins.

De plus, au secteur de la formation professionnelle, l'enseignante ou l'enseignant embauché entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} novembre, pour accomplir une tâche d'enseignante ou d'enseignant à temps plein devenue vacante à la suite du départ définitif d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, a droit à un contrat à temps plein (clause 13-7.06). Un tel contrat à temps plein peut avoir des impacts au niveau de la sécurité d'emploi dans les années subséquentes.

Compte tenu de la diversité des besoins et des services à rendre, de la fluctuation de la clientèle scolaire et des ressources financières limitées, la prudence doit guider les commissions scolaires dans leur décision d'octroyer ou non des postes réguliers qui conduisent à la sécurité d'emploi.

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'Entente relatives à l'octroi de postes réguliers à l'éducation des adultes et en formation professionnelle compte tenu de la réalité particulière de ces secteurs

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en retirant de l'Entente les clauses 11-7.07, 13-7.06 et 13-7.07.

D) Les modalités relatives aux coupures de traitement lors d'absence et la rémunération de la suppléante ou du suppléant occasionnel, de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et de l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire

État de situation (modalités relatives aux coupures de traitement lors d'absence)

Les modalités régissant les coupures de traitement varient d'une commission scolaire à l'autre car l'Entente est peu explicite à cet égard.

Depuis l'entente sur la durée du temps de travail (32 heures), ces questions se posent davantage car aucune précision n'a été apportée malgré ces changements. Ces variations dans la gestion des coupures de traitement créent des iniquités entre les enseignantes et enseignants et entraînent des difficultés d'application importantes auxquelles il est essentiel de remédier.

À titre d'exemple, il peut arriver que 2 enseignantes ou enseignants de 2 commissions scolaires voient leur traitement (ou leur banque de congés de maladie) amputé d'une portion différente pour une période d'absence de même durée.

Proposition patronale

Revoir les dispositions relatives aux coupures de traitement couvrant les différents cas d'absence

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en introduisant dans l'Entente des dispositions relatives aux coupures de traitement applicables à l'ensemble des commissions scolaires.

État de situation (la rémunération de la suppléante occasionnelle ou du suppléant occasionnel, de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et de l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire)

Les modalités régissant la rémunération de la suppléante occasionnelle ou du suppléant occasionnel, de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et de l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire ne sont plus adaptées à la réalité. En effet, elles prenaient originellement appui sur une durée de périodes d'enseignement équivalant à 60 minutes alors que maintenant, bien souvent, ces périodes se rapprochent davantage d'une durée de 75 minutes.

Ainsi, les commissions scolaires doivent appliquer des règles jadis prescrites pour des situations d'exception alors que ces situations sont désormais devenues la norme.

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'Entente relatives aux modalités de la rémunération de la suppléante occasionnelle ou du suppléant occasionnel, de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et de l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en modifiant les dispositions de l'Entente relatives à des périodes d'enseignement de plus de 60 minutes par l'utilisation d'un diviseur 60.

E) Les modalités relatives aux congés de maladie de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel

État de situation

L'Entente prévoit que la commission scolaire attribue à une enseignante ou un enseignant régulier 6 jours de congés de maladie non monnayables à sa première année de service. Ainsi, le fait de référer à la 1^{re} année de service consacre l'idée que cette banque n'est générée qu'une seule fois dans la carrière de l'enseignante ou l'enseignant. Or, cette disposition est aussi applicable à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel (en faisant les adaptations nécessaires) qui peut obtenir un ou plusieurs contrats à chaque année scolaire.

Lorsque cette disposition fut introduite dans l'Entente, l'esprit de celle-ci n'était pas de permettre aux enseignantes et enseignants à temps partiel de bénéficier de cette banque de congés de maladie non monnayables plusieurs fois en carrière. Cette situation crée une forme d'iniquité à l'endroit des enseignantes et enseignants réguliers.

Proposition patronale

Revoir certaines dispositions relatives aux congés de maladie pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en précisant que l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ne puisse bénéficier de la banque de congés de maladie non monnayables afférente à la première année de service (clause 5-10.36 B)) qu'une seule fois en carrière.

F) Les modalités relatives à l'arbitrage

État de situation

Lors de la dernière période de négociation, des modifications ont été apportées au chapitre 9-0.00 de l'Entente notamment en ce qui concerne le système d'arbitrage. L'expérience de ces modifications convainc le CPNCF qu'il y a lieu de préciser certaines modalités relatives à ce système, sans en changer les fondements.

Proposition patronale

Revoir certaines modalités relatives au système d'arbitrage de façon à le rendre plus efficient

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en révisant la liste des arbitres;
- en précisant certaines modalités d'application des dispositions de l'Entente relatives aux frais et honoraires de l'arbitre (ex. : lors du règlement d'un grief, d'un désistement ou d'une remise d'audition).

G) Les modalités relatives au traitement d'une enseignante ou d'un enseignant victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

État de situation

Les dispositions de l'Entente prévoient que « *tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion, l'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail sous réserve de ce qui suit [...]* ». Cela va au-delà des dispositions pertinentes de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (la « Loi »).

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'Entente relatives au maintien du traitement d'une enseignante ou d'un enseignant victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Cette proposition pourrait notamment se concrétiser :

- en précisant qu'au regard du traitement, les dispositions pertinentes de la Loi s'appliquent à toute absence liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle;

III- CONCLUSION

À la suite du dépôt des propositions patronales, les négociations en vue du renouvellement de l'Entente 2005-2010 pourront véritablement débuter.

Le CPNCF et l'équipe patronale de négociation entendent mettre tous les efforts nécessaires afin de conclure une entente qui satisfera les deux parties mais surtout, qui contribuera à la réussite des élèves.

ANNEXE CONSOLIDÉ DES PROPOSITIONS PATRONALES

THÈME 1 DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ENGAGÉS DANS LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES

1. Revoir les dispositions de l'Entente pour y énoncer certains principes fondamentaux visant à assurer que les conditions d'exercice de la profession d'enseignante ou d'enseignant soient telles qu'elles favorisent la réalisation de la mission éducative
2. Revoir les dispositions de l'Entente afin qu'y apparaisse l'ensemble des fonctions et responsabilités afférentes à la profession d'enseignante ou d'enseignant
3. Revoir certains paramètres de la tâche de façon à ce que celle-ci soit moins compartimentée (« détaxation »), qu'elle permette plus de souplesse et assure de meilleurs services à l'élève

THÈME 2 UNE ORGANISATION SCOLAIRE AU SERVICE DES ÉLÈVES ET AXÉE SUR LEUR RÉUSSITE

4. Introduire dans l'Entente certaines dispositions favorisant une meilleure stabilité des enseignantes et enseignants au sein de l'équipe-école, tant au cours d'une année que d'une année à l'autre
5. Revoir les dispositions de l'Entente relatives aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage de façon à les consolider, à en étendre l'application à tous les types d'élèves visés et à y apporter les modifications appropriées dans l'intérêt de l'élève et d'une meilleure organisation des services
6. Revoir l'application de l'article 8-9.00 au secteur de la formation professionnelle
7. Revoir certaines dispositions de l'Entente relatives aux champs d'enseignement
8. Revoir certaines dispositions spécifiques de l'Entente pour permettre l'application de modalités d'organisation des groupes d'élèves qui répondent aux besoins du milieu
9. Prévoir à l'Entente des dispositions donnant à la commission scolaire la marge de manœuvre nécessaire dans le choix des enseignantes et enseignants appelés à dispenser de la formation sur mesure de façon à répondre aux exigences requises par les entreprises
10. Modifier la clause 8-4.01 de l'Entente pour y prévoir que l'année de travail débute vers la fin du mois d'août, pour tenir compte de la semaine de relâche
11. Revoir les dispositions pertinentes de l'Entente de telle sorte que l'organisation scolaire puisse être mieux adaptée à la spécificité des secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle
12. Revoir les dispositions de l'annexe XII de façon à en assurer une réelle application et à augmenter la marge de manœuvre recherchée par l'école

THÈME 3 UNE UTILISATION RESPONSABLE DES RESSOURCES CENTRÉE SUR LES SERVICES AUX ÉLÈVES

13. Revoir les dispositions de l'Entente relatives à la mobilité du personnel enseignant de façon à permettre le redéploiement efficace des ressources enseignantes
14. Revoir les dispositions de l'Entente relatives à l'acquisition de la permanence de façon à ce que celle-ci soit tributaire d'un temps réellement travaillé
15. Revoir les dispositions de l'Entente relatives à l'octroi de postes réguliers à l'éducation des adultes et en formation professionnelle compte tenu de la réalité particulière de ces secteurs
16. Revoir les dispositions relatives aux coupures de traitement couvrant les différents cas d'absence
17. Revoir les dispositions de l'Entente relatives aux modalités de la rémunération de la suppléante occasionnelle ou du suppléant occasionnel, de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et de l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire
18. Revoir certaines dispositions relatives aux congés de maladie pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel
19. Revoir certaines modalités relatives au système d'arbitrage de façon à le rendre plus efficient
20. Revoir les dispositions de l'Entente relatives au maintien du traitement d'une enseignante ou d'un enseignant victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle