



DÉPÔT DES DEMANDES EN VUE D'UNE ENTENTE

à intervenir

entre d'une part,

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

représenté par :

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

et d'autre part,

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

Dans le cadre de la Loi sur le régime de négociation
des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic
(L.R.Q., c. R-8.2)

29 OCTOBRE 2014



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
ORIENTATION 1	4
ORIENTATION 2	5
ORIENTATION 3	6
ORIENTATION 4	7
ORIENTATION 5	8
ORIENTATION 6	11
ORIENTATION 7	12
ORIENTATION 8	14
ORIENTATION 9	16
ORIENTATION 10	18
CONCLUSION	19



INTRODUCTION

C'est avec l'expérience d'une première négociation complétée que la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) se présente à ce deuxième rendez-vous avec le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) pour revoir les conditions de travail des enseignantes et enseignants qu'elle représente. Les travaux ayant mené au dépôt de la présente demande ont mobilisé les 32 000 enseignantes et enseignants, membres des syndicats affiliés à la FAE. Comme agent négociateur, la FAE a reçu le mandat de relever le défi qui amènera les parties à convenir d'un contrat de travail visant l'amélioration du quotidien du personnel enseignant à qui l'on confie les enfants du Québec. Pour cela, les demandes exprimées dans ce cahier reposent, de façon non limitative, sur la reconduction des conditions existantes et sur l'amélioration de celles-ci, répondant ainsi aux besoins du personnel enseignant.

La deuxième décennie du 21^e siècle est maintenant bien amorcée et les nouvelles réalités sociales et démographiques affectent irrémédiablement le monde scolaire. Le gouvernement du Québec, à qui incombe la responsabilité d'assurer un avenir prometteur aux générations futures, a le devoir de prendre les mesures nécessaires pour assurer une éducation de qualité aux jeunes Québécoises et Québécois. Pour ce faire, s'assurer que le personnel enseignant possède tous les outils et toute la motivation nécessaires pour accomplir la lourde tâche de préparer les adultes de demain devrait être considéré comme une grande priorité pour le gouvernement.

Les changements démographiques, comme le vieillissement de la population, et certaines politiques gouvernementales, dont le virage ambulatoire, obligent de plus en plus les travailleuses et travailleurs à consacrer plus de temps au bien-être de leur famille et de leurs proches. Ces responsabilités familiales accrues compliquent la vie quotidienne des personnes sur le marché du travail, ce qui rend difficile la conciliation travail-famille-vie personnelle. Les contraintes associées à celles-ci s'ajoutent à la lourdeur liée à la gestion du quotidien du personnel enseignant, qui est composé très majoritairement de femmes. Cette situation oblige les parties à revoir plusieurs dispositions de la convention collective.

Un des grands défis liés à la négociation qui s'enclenche est sans contredit la valorisation de la profession enseignante afin d'assurer le recrutement d'enseignantes et enseignants et la rétention de celles-ci et ceux-ci. Les difficultés provoquées par divers facteurs, comme l'effritement du tissu social, les nouvelles réalités familiales et les défis liés à la diversité socioculturelle ajoutent à la tâche, déjà très lourde, du personnel enseignant. De plus, les compressions budgétaires opérées dans le secteur de l'éducation au Québec ont exigé une implication toujours plus importante des enseignantes et enseignants. Enfin, la migration d'élèves sélectionnés vers les établissements privés, largement subventionnés par le gouvernement, de même que le phénomène de l'intégration dans les classes ordinaires, au secteur public, des élèves en difficulté ont demandé un investissement en temps et en énergie de la part du personnel enseignant grandement supérieur à ce qu'il était il y a 15 ans. En ce sens, cette négociation devrait avoir comme objectif de revoir la tâche et les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants pour qu'elles et ils soient en mesure d'assumer le rôle important qu'on leur confie.

Pour la FAE, l'amélioration du quotidien du personnel enseignant et la recherche d'une plus grande autonomie professionnelle se trouvent au cœur des revendications qu'elle compte défendre et argumenter au cours de l'exercice qui s'amorce. Ce sont ces lignes directrices qui lient l'ensemble des revendications que contient la demande de la FAE pour le renouvellement du contrat de travail des enseignantes et enseignants qu'elle représente, car pour mener à bien le travail qu'on leur confie, les enseignantes et enseignants ont besoin de tout le soutien et de toute la considération que requiert cette noble profession.

Orientation 1

Les changements démographiques et les nouvelles réalités familiales exigent de plus en plus la présence des enseignantes et enseignants, non seulement auprès de leurs enfants, mais aussi de leurs parents, de leurs grands-parents, de membres de leur famille ou de leurs proches qui ont besoin d'une aide, d'un soutien, d'une présence.

Différentes mesures gouvernementales ont été adoptées au cours des dernières années afin de favoriser la natalité. Les parties nationales ont reconnu, à l'annexe XXXV, un principe encourageant une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail. Ce principe doit trouver une application concrète, et ce, à plusieurs niveaux. À cette fin, une augmentation du nombre de congés, particulièrement pour obligations familiales, de même que l'octroi de congés pour affaires personnelles s'avèrent nécessaires.

En ce qui a trait aux congés à traitement différé, les conditions d'octroi sont de plus en plus restrictives, limitant ainsi l'accès à ces congés. Or, de tels congés sont parfois requis dans un court délai, notamment en cas d'urgence familiale. Ainsi, les critères d'octroi d'un congé à traitement différé devraient être revus et précisés de manière objective, tout en s'assurant qu'il soit accessible à toutes celles et tous ceux qui en ont besoin.

En ce sens, la FAE revendique :

De favoriser la conciliation travail-famille-vie personnelle

Cela se traduit par les demandes suivantes :

- Une augmentation du nombre de congés, particulièrement pour obligations familiales, en plus de permettre des congés pour affaires personnelles;
- Une plus grande souplesse dans l'octroi et l'aménagement des congés à traitement différé, notamment en permettant l'interruption pour la prise d'un congé de maternité ainsi qu'une possibilité pour les enseignantes et enseignants sur la liste de priorité et de rappel d'accéder à de tels congés.

Orientation 2

La précarité aux secteurs de la formation professionnelle (FP) et de l'éducation des adultes (EDA) est toujours un problème important, bien qu'elle ait fait l'objet de négociation à chacune des rondes depuis la fin des années 80. Plus de 75 % des enseignantes et enseignants de ces secteurs ont toujours des emplois à statut précaire.

Le fait de ne pas octroyer suffisamment de contrats réguliers à temps plein dans ces secteurs contribue à maintenir les enseignantes et enseignants dans une précarité d'emploi s'étalant sur plusieurs années. Certaines et certains n'obtiendront que des contrats à temps partiel, et les bénéficiaires s'y rattachant, alors que d'autres n'enseigneront qu'à taux horaire, les privant ainsi de plusieurs droits. Cette situation perdure malgré le fait que le nombre d'étudiantes et étudiants dans ces secteurs soit en constante progression, et ce, dans un contexte de pénurie de personnel technique. La précarité devient, d'année en année, un modèle croissant et structurel. En ce sens, de nouveaux déclencheurs de contrats à temps plein et une augmentation du plancher d'emploi sont nécessaires. Aussi, pour assurer des conditions de travail comparables pour toutes et tous, il devient de plus en plus important que toutes les heures dispensées par des enseignantes et enseignants puissent générer l'octroi de contrats. Les parties doivent régler ce problème qui crée de grandes iniquités dans le réseau des commissions scolaires.

La convention collective doit prévoir, pour les enseignantes et enseignants qui travaillent dans des centres d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, des mesures leur assurant des droits sur les postes de ces secteurs.

Au secteur des jeunes, la FAE croit aussi que la création de fonctions, comme l'enseignante ou enseignant-ressource au secondaire, doit être intégrée aux dispositions nationales et locales d'affectation du personnel enseignant. De même, la présente négociation devrait permettre une augmentation des postes d'enseignement en orthopédagogie, dans le cadre du principe de l'égalité des chances. Ces modifications répondraient à la volonté patronale d'assurer une plus grande stabilité au niveau des équipes-écoles.

En ce sens, la FAE revendique :

D'augmenter la sécurité d'emploi et d'améliorer l'accès au contrat

Cela se traduit par les demandes suivantes :

- La création de nouveaux déclencheurs de contrats réguliers aux secteurs de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes;
- L'augmentation du nombre de postes réguliers à maintenir par la commission (éducation des adultes, formation professionnelle, enseignantes et enseignants-orthopédagogues en dénombrement flottant);
- L'inclusion des périodes d'enseignement-ressource dans l'élaboration et la distribution des tâches;
- L'obligation pour l'enseignante ou enseignant mis en disponibilité, qui a dû changer de secteur, de retourner à son secteur d'origine et, le cas échéant, à sa commission scolaire d'origine, dans un poste à temps plein, le tout en prolongeant la période de retour;
- L'assurance que toutes les heures d'enseignement répondant aux critères accordant un contrat à temps partiel à l'EDA (240 heures) et à la FP (216 heures) sont octroyées sous contrat indépendamment des sources de financement.

Orientation 3

L'enseignement de certaines disciplines artistiques au primaire, comme les arts plastiques, est souvent dispensé par les enseignantes et enseignants titulaires. La FAE considère que ces disciplines doivent être reconnues au même titre que les autres et être dispensées par des enseignantes et enseignants spécialistes qui ont reçu une formation plus adéquate et plus approfondie pour les enseigner. Par ailleurs, considérant la particularité des écoles spécialisées en ce qui a trait à l'enseignement de l'ensemble des spécialités, un arrangement local devrait être possible.

Conséquemment à la modification du curriculum, l'enseignement des spécialités au primaire s'est élargi, notamment avec des disciplines artistiques comme la danse et l'art dramatique. Actuellement, elles appartiennent par défaut au champ des titulaires du primaire, alors que ces disciplines devraient appartenir à un champ d'enseignement spécifique. Cette situation a un impact important sur l'établissement des listes de priorité, sur la sécurité d'emploi de ces enseignantes et enseignants, ainsi que sur l'affectation de celles-ci et ceux-ci. Une situation similaire existe à la formation professionnelle où certaines formations menant à une diplomation ne cadrent pas à l'intérieur des spécialités prévues à la convention collective.

De même, la reconnaissance de la capacité pour les enseignantes et enseignants de l'éducation des adultes mériterait d'être balisée par des mesures conventionnées qui rendraient plus objectif l'octroi des contrats et assureraient une meilleure mobilité à l'instar des autres secteurs.

En ce sens, la FAE revendique :

De reconnaître l'expertise des enseignantes et enseignants

Cela se traduit par les demandes suivantes :

- L'assurance que toutes les matières appartiennent à un champ ou à une spécialité, à l'exception du projet intégrateur et du projet personnel d'orientation;
- L'assurance que l'enseignement des spécialités soit dispensé par des spécialistes au préscolaire et au primaire, tout en laissant la possibilité de s'entendre localement sur l'enseignement des spécialités dans les écoles spécialisées (EHDAA) du secteur des jeunes;
- L'introduction de la notion de capacité à l'éducation des adultes.

Orientation 4

La convention collective prévoit une procédure pour régler toute mésentente relative à son interprétation ou à son application. Cependant, ce ne sont pas tous les droits du personnel enseignant qui peuvent faire l'objet d'arbitrage. Des dispositions prévoient que seuls certains objets contenus dans diverses clauses ou annexes peuvent faire l'objet d'arbitrage. De plus, quelques annexes de la convention collective ne font pas partie intégrante de celle-ci, malgré leur importance et leur caractère fondamental.

Par ailleurs, depuis quelques années, la théorie de l'intégration implicite aux conventions collectives des dispositions de certaines lois d'ordre public, comme la Loi sur les normes du travail, semble être ébranlée. En effet, des décisions sont venues remettre en cause la compétence des arbitres pour certaines matières lorsqu'elles ne sont pas explicitement intégrées à la convention collective. Ceci a pour effet de créer de l'ambiguïté et mérite d'être clarifié.

Enfin, le système d'arbitrage dans le milieu de l'éducation nécessite des améliorations, et ce, non limitativement, en ce qui a trait aux délais encourus dans le cadre d'une audition de grief, alors que les droits des travailleuses et travailleurs risquent d'être ou sont compromis. De plus, l'accès à des recours alternatifs ou améliorés est nécessaire, notamment en matière d'invalidité et de harcèlement psychologique ou sexuel.

En ce sens, la FAE revendique :

D'élargir la portée et d'assurer la mise en œuvre des protections incorporées à la convention collective

Cela se traduit par les demandes suivantes :

- L'incorporation à la convention collective de certaines annexes;
- L'incorporation à la convention collective de protections législatives relatives aux normes du travail, au harcèlement psychologique et aux autres dispositions d'ordre public;
- L'amélioration des procédures relatives à l'arbitrage et à l'amélioration des recours en matière d'invalidité, de harcèlement psychologique ou sexuel;
- L'accès à un recours spécifique, en marge du processus d'arbitrage actuel, pour remédier rapidement aux problèmes de fardeau de tâche.

Orientation 5

Fonction générale et tâche éducative

La décentralisation a délégué de grandes responsabilités aux établissements et, par le fait même, aux enseignantes et enseignants les obligeant à prendre en charge certaines tâches, notamment de nature administrative, et a alourdi considérablement la semaine de travail au fil des ans. Une révision de la fonction générale des enseignantes et enseignants s'impose afin de recentrer la tâche sur l'enseignement.

Au préscolaire, la tâche éducative vise uniquement la présence en classe pour dispenser des activités de formation et d'éveil. Le temps pour effectuer de l'encadrement, de la surveillance ou des activités étudiantes est inexistant. Quant au primaire, bien que la tâche éducative soit la même qu'au préscolaire, celle-ci est encadrée de sorte que les enseignantes et enseignants doivent dispenser des cours et leçons pour un temps inférieur.

Le temps alloué au préscolaire et au primaire pour la tâche dite complémentaire est nettement insuffisant pour s'acquitter des activités comprises dans cette partie de la tâche. Le temps consacré à la tâche complémentaire au préscolaire et au primaire est trop limité. Une réduction de la tâche éducative permettrait aux enseignantes et enseignants du préscolaire et du primaire d'augmenter le temps de tâche complémentaire et d'alléger leur fardeau. Au primaire, une diminution de la tâche éducative devrait entraîner une réduction de la présentation de cours et leçons afin de permettre aux enseignantes et enseignants de continuer à réaliser des activités de tâche éducative autres que la présentation de cours et leçons, tout en assurant l'application du régime pédagogique.

Pour le secteur de la formation professionnelle, dans certaines spécialités comme celle liée aux véhicules lourds, une réduction du temps de cours et leçons, de manière à rendre ces spécialités comparables aux autres, devrait être envisagée. De plus, malgré l'annualisation pratiquée dans ce secteur, il y aurait lieu d'établir une limite du nombre d'heures de cours et leçons à être dispensées par semaine.

Par ailleurs, à l'éducation des adultes, la notion de tâche éducative n'existe pas. Sur un nombre total d'heures annualisées, la tâche des enseignantes et enseignants comprend un nombre d'heures prévues par année pour dispenser des cours et leçons, réaliser le suivi pédagogique et pour des journées pédagogiques. Malgré le nombre croissant d'élèves âgés de 16 à 18 ans requérant une surveillance et un encadrement plus serrés, rien n'est prévu dans le découpage de la tâche enseignante pour tenir compte de cette responsabilité. De même, afin de favoriser la concertation des équipes et de donner aux enseignantes et enseignants de ce secteur du temps pour mieux préparer diverses interventions pédagogiques, une augmentation des heures en journées pédagogiques devient essentielle.

Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail des enseignantes et enseignants au secteur des jeunes comporte un certain nombre d'heures assignées par la direction ainsi que du temps de travail de nature personnelle inscrit par l'enseignante ou enseignant à son horaire et accompli au lieu désigné par la direction. C'est dans le cadre de l'entente sur la durée liée au dossier de l'équité salariale que le travail de nature personnelle réalisé à l'école est apparu. Cette entente a d'ailleurs suscité plusieurs critiques de la part de la majorité des syndicats affiliés à la FAE et de leurs membres.

Trop souvent, les directions d'école assignent les enseignantes et enseignants à des activités professionnelles qu'elles ou ils n'auraient pas nécessairement choisies, limitant ainsi leur autonomie professionnelle. Une modification des heures assignées dans la semaine régulière de travail s'impose afin de leur permettre de choisir certaines activités non imposées par la direction. Les activités étudiantes, de même que leur promotion, ne devraient se réaliser que de façon libre et volontaire.

Lors de la dernière négociation, il a été convenu d'ajouter une possibilité de variation de la tâche éducative s'apparentant à l'annualisation. Cette pratique a pour effet de réduire, pour certaines semaines, le temps de travail que l'enseignante ou enseignant investirait normalement en tâche éducative ou en travail de nature personnelle. Cette variation complexifie et alourdit la tâche des enseignantes et enseignants. En conséquence, il faut retirer une telle possibilité.

Révision des rôles et des fonctions

La tâche s'est complexifiée pour l'ensemble du personnel enseignant, notamment pour les enseignantes et enseignants en dénombrement flottant et en soutien linguistique, dont les interventions ne sont pas réalisées à l'intention d'un groupe d'élèves spécifique, mais selon les besoins de chacun. Il y a lieu de définir la tâche de ces derniers.

Bien que la fonction d'enseignante ou enseignant-ressource existe pour soutenir les élèves en difficulté, la nomination des enseignantes ou enseignants-ressources et la détermination de leurs activités professionnelles par les directions d'école ont des répercussions sur les services offerts. Afin d'offrir des services d'appui répondant aux besoins des enseignantes et enseignants et des élèves, des modifications devraient être apportées au modèle de l'enseignante et enseignant-ressource.

Révision ou actualisation de définitions à la convention collective

À l'éducation des adultes et dans certaines formations au secteur de la formation professionnelle, la pratique d'inscription créant des entrées d'élèves continues et des sorties variables a provoqué la mise en place d'un enseignement dit individualisé. Une définition de ce type d'organisation scolaire doit être intégrée dans la convention collective.

Au niveau secondaire, la reconnaissance d'élèves en difficulté d'apprentissage s'avère plus difficile qu'au primaire, l'élève devant cumuler un retard en français et en mathématiques. Afin de mieux adapter le service aux besoins de l'élève, il faut revoir la définition de l'élève en difficulté d'apprentissage au secondaire.

En ce sens, la FAE revendique :

De revoir certains éléments de la tâche afin d'améliorer les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants et leur assurer une pleine autonomie professionnelle

Cela se traduit par les demandes suivantes :

- Une diminution du temps consacré à la présentation de cours et leçons au primaire et dans certaines spécialités, à la formation professionnelle, et la fixation d'un nombre maximum d'heures par semaine à consacrer aux cours et leçons à la formation professionnelle;
- Une diminution de la tâche éducative au préscolaire et au primaire;
- Une introduction de la notion de tâche éducative à l'éducation des adultes;
- Une révision de la fonction générale des enseignantes et enseignants afin de recentrer la tâche sur l'enseignement;

- Une révision du rôle et des fonctions de l'enseignante ou enseignant-ressource, ainsi qu'une définition de la tâche des enseignantes ou enseignants-orthopédagogues en dénombrement flottant et des enseignantes ou enseignants en soutien linguistique;
- Un retrait, au secteur des jeunes, des dispositions obligeant les enseignantes et enseignants à participer à des activités étudiantes et à les promouvoir et le retrait en formation professionnelle de l'obligation de tenir des activités socioculturelles ou de faire des activités de promotion;
- Un retrait des dispositions permettant à l'employeur d'imposer, au secteur des jeunes, un dépassement de la tâche éducative pour effectuer de la récupération et des activités étudiantes;
- Une modification des heures assignées dans la semaine régulière de travail;
- La détermination du lieu du travail de nature personnelle par les enseignantes et enseignants;
- Une augmentation du nombre d'heures consacrées à des journées pédagogiques à l'éducation des adultes;
- Une révision et une actualisation des définitions contenues à la convention collective, comme l'ajout d'une définition de l'enseignement individualisé et la révision de celle concernant les élèves en difficulté d'apprentissage au secondaire.

Orientation 6

L'annexe XII permet aux milieux de modifier certaines dispositions conventionnées, ce qui génère des disparités sur les conditions de travail entre les enseignantes et enseignants et peut avoir des conséquences sur les droits individuels déjà reconnus. Cette disposition contribue à créer des iniquités.

Cette volonté d'introduire des conditions de travail variables se trouve aussi à la clause concernant les activités étudiantes qui peut amener une entente entre l'enseignante ou enseignant et la direction, pour la compensation du temps qui y est consacré. Pour la FAE, ce type d'entente risque d'être convenu de façon différente d'une personne à l'autre en fonction de critères purement subjectifs. Dans les faits, il devient urgent de revoir certains éléments de l'entente qui pourraient créer des iniquités. C'est le cas, par exemple, des dispositions donnant l'obligation à une enseignante ou un enseignant de conserver un poste de remplacement lors du retour progressif de la personne remplacée. Cette disposition peut avoir des impacts sur les droits des enseignantes et enseignants à statut précaire.

De même, prévoir des possibilités de travailler les fins de semaine pour les enseignantes et enseignants de la formation professionnelle leur crée de plus grandes difficultés en ce qui a trait à la conciliation travail-famille-vie personnelle. Enfin, les périodes prévues pour superviser des stages doivent toujours être comptabilisées comme étant des cours et leçons.

En ce sens, la FAE revendique :

De retirer certaines dispositions entraînant des conditions de travail variables

Cela se traduit par les demandes suivantes :

- Le retrait de toutes les dispositions permettant des ententes particulières entre la direction et les enseignantes et enseignants, comme celles concernant les activités étudiantes et celles concernant les adaptations au niveau de l'école;
- Le retrait de l'obligation de poursuivre le remplacement d'une enseignante ou un enseignant jusqu'à son retour à temps complet, dans le cadre d'un retour progressif;
- Le retrait des dispositions entraînant un calcul différent du nombre d'heures de présentation des cours et leçons lors de la supervision de stage;
- Le retrait des dispositions permettant une semaine de travail de sept jours.

Orientation 7

Les règles de formation des groupes

La diminution du nombre d'élèves par groupe est une mesure reconnue ayant des retombées positives directes, tant sur les élèves que sur les enseignantes et enseignants. Selon une étude¹, dans les classes moins nombreuses, le temps consacré à l'enseignement et à l'apprentissage de chacun est plus grand, étant donné que moins de temps doit être alloué à des interventions, comme la gestion de classe et la routine administrative. En ce sens, les moyennes et les maxima d'élèves par groupe ont été établis afin d'assurer de meilleures conditions d'apprentissage et d'enseignement. Malgré la mise en place de règles limitant la possibilité d'outrepasser les règles de formation des groupes, force est de constater que le dépassement du maximum d'élèves par groupe est une pratique courante. Il va sans dire que des mesures plus coercitives, accompagnées d'une augmentation de la compensation pour dépassement, devraient être mises en place pour contrer cette pratique.

La création de groupes à plus d'une année d'études constitue également une pratique trop souvent utilisée au niveau primaire. Alors que ce mode d'organisation visait à répondre au besoin de jumeler deux classes trop peu nombreuses dans les milieux ruraux, il est maintenant fréquemment utilisé dans tous les milieux dans le but d'éviter l'ouverture de classes additionnelles.

Par ailleurs, il existe des secteurs qui ne sont pas régis par les règles de formation des groupes et qui sont soumis à l'entière discrétion des directions d'école et de centre, comme l'éducation des adultes. Il en est de même des enseignantes et enseignants en soutien à l'apprentissage (dénombrement flottant, soutien linguistique et enseignement-ressource), puisqu'aucun nombre limite de dossiers d'élèves ne leur est attribué.

Les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

Les élèves HDAA sont de plus en plus nombreux à être intégrés à la classe ordinaire, mais cela est loin de signifier que leur intégration se fasse de façon harmonieuse. Pour cette raison, une pondération *a priori* de tous les élèves intégrés contribuerait assurément à alléger le fardeau de la tâche des enseignantes et enseignants au bénéfice des jeunes. D'ailleurs, lors de la dernière négociation, la pondération dite *a priori* a été introduite dans la convention collective. Cela a certes constitué une amélioration des conditions d'apprentissage des élèves et des conditions d'exercice du personnel enseignant, toutefois, afin que les élèves bénéficient de services nécessaires à leur réussite, certaines modifications doivent être apportées.

Dans certaines classes spécialisées, le maximum et la moyenne ne s'appliquent pas si la commission scolaire fournit du soutien visible autre qu'une enseignante ou un enseignant. Trop souvent, les commissions scolaires offrent un soutien visible minimal et largement insuffisant, tentant ainsi de se soustraire aux règles de formation des groupes.

Enfin, toujours en ce qui a trait aux élèves HDAA en classe spécialisée, on assiste à des regroupements de plus en plus hétérogènes, réunissant des élèves ayant des déficiences multiples. Cette situation a pour effet de créer une augmentation notable de la tâche des enseignantes et enseignants et nuit à la qualité des services offerts aux élèves.

1. LAPOINTE, Claire. *Revue des recherches concernant les conditions d'implantation et les retombées relatives à la diminution du nombre d'élèves par classe*, CRIRES-Université Laval, Québec, 2008, p. 15.

En ce sens, la FAE revendique :

D'améliorer les règles de formation des groupes afin de donner de meilleures conditions d'exercices aux enseignantes et enseignants et d'offrir un meilleur service à l'élève

Cela se traduit par les demandes suivantes :

- Une diminution des moyennes et des maxima d'élèves par groupe;
- Une augmentation de la compensation pour le dépassement des maxima dans tous les cas et une revendication de mesures plus coercitives envers les commissions scolaires qui enfreignent les règles de formation des groupes;
- L'élaboration de critères additionnels limitant la possibilité de former des groupes à plus d'une année d'études;
- La création de règles de formation des groupes pour tous les groupes d'élèves et la pérennité des différentes mesures s'y rapportant;
- La pondération *a priori* de tous les élèves intégrés;
- La reconnaissance des déficiences multiples dans la composition des groupes;
- L'introduction de ratios (nombre de dossiers) pour les enseignantes et enseignants en dénombrement flottant, en enseignement-ressource et en soutien linguistique;
- Une application uniforme des règles de formation des groupes qu'il y ait soutien visible ou non.

Orientation 8

Ces dernières années, aux niveaux primaire et secondaire, le nombre d'élèves HDAA intégrés dans les classes ordinaires s'est accru significativement, en partie à cause du choix du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) d'imposer un modèle d'intégration massive de ces élèves en classe ordinaire. Puisqu'elles et ils ont plus difficilement accès à la classe spécialisée, pourtant mieux adaptée à leurs besoins et à leurs capacités, les conditions d'apprentissage des élèves se détériorent rapidement. Les services sont toujours insuffisants et une augmentation de ceux-ci est nécessaire.

Il en est de même au niveau préscolaire 4 et 5 ans, où il est primordial de prévoir des conditions d'enseignement et d'apprentissage favorisant l'entrée dans le monde scolaire.

Nous assistons à une multiplication des plans d'intervention et à une augmentation des heures consacrées par les enseignantes et enseignants à leur participation et à leur suivi. Les motifs entourant l'élaboration, la réalisation et le suivi des plans d'intervention s'avèrent parfois ambigus et la création de balises concernant ces motifs faciliterait leur mise en place.

Par ailleurs, lors des dernières négociations, les dispositions concernant les élèves HDAA ont subi des modifications qui visaient à simplifier leur application. L'ajout de la notion de la pondération *a priori* conjugué à celle déjà existante de la pondération aux fins de compensation a ajouté à la complexité du texte et mériterait d'être clarifié.

L'entente portant sur les élèves HDAA en juillet 2011 a permis, notamment, d'introduire des paramètres visant l'encadrement de leur intégration dans les groupes ordinaires. Bien que cela constitue une avancée intéressante dans la reconnaissance des impacts de l'intégration sur les conditions d'enseignement et d'apprentissage, les paramètres y figurant sont très larges et manquent de précision. Dans le cadre de cette même entente, le Ministère a injecté des sommes en soutien aux élèves à risque et à l'intégration des élèves HDAA. Il va de soi que les sommes accompagnant ces mesures sont importantes et devraient être majorées afin d'offrir le service nécessaire à la réussite de ces élèves. Par contre, une révision des règles régissant l'octroi de ces sommes s'avère essentielle.

Les dernières négociations n'ont cependant pas permis aux parties de discuter de l'encadrement de « l'intégration » des types de difficulté ou de handicap dans une même classe spécialisée et de s'entendre sur la création de groupes plus homogènes et l'ouverture de classes spécialisées. Pourtant, il s'agit de problèmes bien réels, nécessitant une attention particulière et immédiate, tout comme l'amélioration des mesures d'appui à l'enseignante ou enseignant en classe spécialisée.

Par ailleurs, depuis sa création, le secteur de l'éducation des adultes a toujours favorisé l'achèvement de la formation des élèves inscrits, notamment pour qu'ils accèdent à la diplomation. Ces élèves, ayant connu des embûches ou vivant toujours des difficultés, ont besoin de soutien particulier. Au secteur de la formation professionnelle, les besoins grandissants du marché du travail et la volonté du MELS d'augmenter le nombre d'élèves diplômés issus de ce secteur créent une pression sur les enseignantes et enseignants en vue de la réussite des élèves. Pour ces deux secteurs, les services disponibles pour soutenir les élèves à besoins particuliers et les enseignantes et enseignants sont largement insuffisants.

En ce sens, la FAE revendique :

De donner des conditions d'exercice aux enseignantes et enseignants qui permettent aux élèves de bénéficier de conditions d'apprentissage optimales

Cela se traduit par les demandes suivantes :

- L'ajout de postes d'enseignantes et enseignants-orthopédagogues en dénombrement flottant;
- La création de balises concernant les motifs qui mènent à l'élaboration, la réalisation et le suivi des plans d'intervention;
- L'ajout de ressources enseignantes pour offrir des services aux élèves à besoins particuliers et aux enseignantes et enseignants;
- Une bonification et une révision des dispositions relatives aux sommes allouées en soutien aux élèves à risque et à l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, tout en favorisant l'ouverture de classes spécialisées;
- L'amélioration des mesures d'appui à l'enseignante ou enseignant au préscolaire, notamment en assurant la présence d'une aide additionnelle en classe;
- L'amélioration des mesures d'appui à l'enseignante ou enseignant en classe spécialisée, notamment en prévoyant l'aménagement d'une période d'adaptation et d'intégration à la vie scolaire pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans ce type de classe;
- Une précision des balises en lien avec les notions de contrainte excessive et d'atteinte importante aux droits des autres élèves;
- L'encadrement de « l'intégration » des types de difficulté ou de handicap dans une même classe spécialisée et la création de groupes plus homogènes;
- La révision des dispositions relatives à la pondération *a priori* des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, pour en préciser la portée et en faciliter la compréhension.

Orientation 9

La rémunération

Actuellement, la structure de rémunération de la suppléance occasionnelle prévoit un taux unique pour la suppléante ou le suppléant qui effectue 210 minutes ou plus, sans égard au nombre de minutes travaillées. Cette méthode de calcul entraîne certaines iniquités lorsqu'une suppléante ou un suppléant est appelé à travailler pour une journée complète.

Étant donné le taux élevé de précarité dans la profession, notre réseau devrait tenter de favoriser la rétention du personnel enseignant qui débute leur carrière, par une rémunération plus juste prévoyant le paiement du temps réellement effectué. Aussi, le nombre important d'échelons à gravir (17) pour atteindre le maximum de l'échelle salariale est beaucoup plus élevé que le nombre d'années nécessaires pour l'atteinte d'une pleine maturité professionnelle.

Des conditions différentes

De plus, il existe des situations où toutes les enseignantes et tous les enseignants n'ont pas accès aux mêmes conditions de travail considérant leur statut d'engagement. C'est le cas particulièrement en matière de calcul de l'expérience et en matière de rémunération. Sur le plan du calcul de l'expérience, la convention collective prévoit deux méthodes de calcul différentes, l'une pour le personnel régulier, l'autre pour les enseignantes et enseignants à temps partiel. En ce qui concerne la rémunération, seule l'enseignante ou seul l'enseignant à temps plein du secteur des jeunes est rémunéré au 1/1000 du traitement annuel lorsqu'elle ou il effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative. Cette situation entraîne des différences entre les enseignantes et enseignants à temps plein et celles et ceux à temps partiel. Il existe également des différences entre les enseignantes et enseignants du secteur des jeunes et celles et ceux de la formation professionnelle (FP) au chapitre de l'annualisation de la tâche, des dépassements récurrents de la tâche hebdomadaire moyenne, ainsi qu'en matière de rémunération de la suppléance. Toujours au sujet de la rémunération, au secteur des jeunes, les suppléantes et suppléants qui effectuent un remplacement sur une période de plus de vingt jours se voient attribuer, rétroactivement au début du remplacement, une rémunération en fonction de l'échelle de traitement. Les enseignantes et enseignants qui travaillent à taux horaire dans les secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle doivent pouvoir bénéficier d'un traitement comparable.

Les assurances et les congés de maladie

Quant au régime d'assurance salaire, ce dernier prévoit le remplacement du revenu après un délai de carence, lors d'une absence pour invalidité. Généralement, durant cette période, les dépenses courantes demeurent sensiblement les mêmes, alors que les prestations d'assurance salaire régressent. Une bonification du régime s'impose.

Par ailleurs, une augmentation du nombre de jours de congé de maladie permettrait, non seulement la prévention d'absences de plus longue durée, mais également une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle. De surcroît, les enseignantes et enseignants doivent avoir la possibilité de se faire monnayer le solde de leur banque de congés de maladie au moment qui leur convient.

La contestation de l'expertise médicale

Une amélioration du processus de traitement des dossiers dans les cas de divergence d'opinions entre le médecin traitant et celui de la commission scolaire permettra d'éviter une interruption de revenu et de respecter les droits des enseignantes et enseignants en période d'invalidité.



En ce sens, la FAE revendique :

D'améliorer les dispositions concernant la rémunération pour toutes les enseignantes et tous les enseignants, ainsi que leur rémunération globale

Cela se traduit par les demandes suivantes :

- Une diminution du nombre d'échelons à gravir pour atteindre le maximum de l'échelle de traitement;
- Une amélioration de la structure de rémunération pour la suppléance occasionnelle, en prévoyant un palier de rémunération pour les journées de plus de 240 minutes, le paiement du temps réellement effectué et le paiement au 1/1000 pour les périodes de suppléance effectuées par les enseignantes et enseignants à temps partiel;
- Une révision des mécanismes concernant le calcul de l'expérience;
- Une bonification du régime d'assurance salaire de courte durée et de son application, notamment dans les cas de contestation;
- Une bonification du nombre de jours de congé de maladie et la possibilité de monnayer annuellement les jours non utilisés;
- L'introduction d'une clause prévoyant la révision de la rémunération pour les enseignantes et enseignants à taux horaire de l'EDA et de la FP afin de leur permettre d'être payés selon l'échelle de traitement après un certain nombre d'heures, et ce, rétroactivement à la première heure effectuée;
- Pour les enseignantes régulières et enseignants réguliers de la formation professionnelle, l'exclusion des périodes de suppléance de la tâche éducative (720 heures) et le paiement au 1/1000 pour ces périodes de suppléance.

Orientation 10

Depuis la convention collective 2010-2015, les parties ont reconnu l'importance d'accorder une attention particulière aux enseignantes et enseignants en début de carrière. Nous croyons que pour nous assurer une mise en place plus près des besoins des milieux et dans le but de mettre à profit l'ensemble des intervenantes et intervenants autour de l'arrivée des nouvelles personnes dans la profession, la participation du syndicat local devient essentielle. De même, cette participation favoriserait l'adhésion des enseignantes et enseignants en début de carrière au programme mis de l'avant par la commission. Afin qu'il réponde véritablement aux besoins de ces enseignantes et enseignants, il nous apparaît aussi essentiel que ce type de programme se base sur une participation volontaire de toutes les participantes et tous les participants.

En ce sens, la FAE revendique :

D'encadrer les mesures d'insertion professionnelle

Cela se traduit par les demandes suivantes :

- L'inclusion à la convention collective de la notion de participation du syndicat concernant l'élaboration et la mise en place du programme d'insertion professionnelle;
- La participation sur une base volontaire des enseignantes et enseignants en début de carrière au programme d'insertion professionnelle.



CONCLUSION

La négociation qui s'amorce devrait amener les parties à conclure un contrat de travail qui témoignera, d'une façon claire, du respect et de la reconnaissance que le MELS ainsi que les commissions scolaires ont vis-à-vis le personnel enseignant. Le Québec et ses enfants seront les premiers à bénéficier de l'application de dispositions répondant aux besoins exprimés par celles et ceux qui font l'école au quotidien.

L'investissement dans l'éducation, cela est reconnu de toutes et tous, favorisera la réussite éducative des jeunes qui formeront la société de demain. Dans tout le débat intergénérationnel qui alimente toutes sortes de polémiques, assurer aux générations futures une éducation de qualité dans des conditions optimales constitue une réelle occasion de leur léguer les moyens nécessaires pour un avenir prometteur.

De plus, avec toutes les difficultés que vit le réseau en ce qui a trait au recrutement et à la rétention du personnel enseignant, le Comité patronal de négociation et ses instances constituantes doivent prendre acte, à la lumière de ce cahier de demandes, des grands besoins exprimés par les enseignantes et enseignants afin qu'ils poursuivent la noble mission qui leur est dévolue.