



**PROPOSITIONS PATRONALES¹
EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE L'ENTENTE E6**

PRÉSENTÉES PAR

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES**

À

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

**Dans le cadre du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27)
et de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs
public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2)**

17 décembre 2019

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

TABLE DES MATIÈRES

LES GRANDS ENJEUX GOUVERNEMENTAUX ET OBJECTIFS AFFÉRENTS	1
PRÉAMBULE	2
1^{RE} ORIENTATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS VALORISÉS, ENGAGÉS ET QUI MAINTIENNENT UN HAUT DEGRÉ DE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE, POUR CONTRIBUER PLEINEMENT À LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE DE TOUS LES ÉLÈVES	3
1 ^{er} axe Valoriser l'engagement des enseignantes et enseignants de tous les secteurs au regard de la réussite éducative de tous les élèves.....	3
2 ^e axe Favoriser l'attraction, la rétention et l'utilisation optimale d'enseignantes et d'enseignants de tous les secteurs	5
2^E ORIENTATION UNE TÂCHE ENSEIGNANTE PROFESSIONNELLE AU SERVICE DE LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE DE TOUS LES ÉLÈVES	9
1 ^{er} axe Actualiser la fonction générale et les attributions caractéristiques, dont le rôle collaboratif des enseignantes et enseignants au sein de l'équipe-école.....	9
2 ^e axe Assurer une organisation du travail favorisant les meilleurs services aux élèves	10
3^E ORIENTATION UNE ORGANISATION SCOLAIRE SOUPLE ET DES SERVICES CENTRÉS SUR LES BESOINS ET CAPACITÉS DES ÉLÈVES	13
1 ^{er} axe Mettre pleinement en œuvre l'approche de services centrée sur les besoins et capacités des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (approche non catégorielle).....	13
2 ^e axe Préciser les fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants au regard des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	14
3 ^e axe Assouplir les règles de formation des groupes d'élèves pour offrir des services en fonction des réalités des milieux.....	16
4^E ORIENTATION UNE ORGANISATION DU TRAVAIL SOUPLE ET UNE OFFRE DE SERVICES QUI RÉPONDENT AUX PARTICULARITÉS DES SECTEURS DE L'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	18
1 ^{er} axe S'assurer que les dispositions de l'Entente soient en adéquation avec les besoins des élèves pour le secteur de l'éducation des adultes	18

2 ^e axe	S'assurer que les dispositions de l'Entente soient en adéquation avec les besoins des élèves et du marché du travail pour le secteur de la formation professionnelle.....	20
5^E ORIENTATION	UN MODÈLE DE RÉMUNÉRATION ET DES CONDITIONS D'EMPLOI ADAPTÉS À LA RÉALITÉ ACTUELLE DU TRAVAIL.....	23
1 ^{er} axe	Moderniser les règles de rémunération afin qu'elles correspondent à la réalité du travail effectué et des responsabilités assumées.....	23
2 ^e axe	Adapter les conditions d'emploi des enseignantes et enseignants	25
6^E ORIENTATION	UNE ACTUALISATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ENTENTE	30
CONCLUSION.....		34

LES GRANDS ENJEUX GOUVERNEMENTAUX ET OBJECTIFS AFFÉRENTS

Les négociations sectorielles s'inscrivent dans une perspective globale où les enjeux gouvernementaux agissent comme trame de fond. Certains enjeux particuliers sont incontournables et doivent retenir l'attention de tous les intervenants pendant la négociation. Ainsi, les grands enjeux et objectifs mentionnés dans le présent dépôt devront être pris en compte aux différentes tables de négociation intersectorielles ou sectorielles, tout au long de la négociation, dans leur champ d'action respectif.

- A) L'enjeu de la disponibilité de la main-d'œuvre et du maintien d'une prestation de service de qualité pour la population;**
- B) L'enjeu de la santé globale des personnes salariées¹;**
- C) L'enjeu de la réussite éducative;**
- D) L'enjeu de l'accessibilité aux soins de santé et aux services sociaux.**

¹ Les discussions sur les mesures ou orientations sectorielles, en lien avec le forum sur la santé globale des personnes salariées, seront suspendues pendant les travaux du forum qui devront être terminés au plus tard le 30 avril 2020.

PRÉAMBULE

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) a déposé, le 29 octobre dernier, ses demandes sectorielles en vue du renouvellement de l'Entente nationale E6 2015-2020 (Entente) régissant les conditions de travail des enseignantes et enseignants qu'elle représente. Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) procède par les présentes au dépôt de ses propositions. Ces dernières s'appuient sur une vaste consultation menée auprès de représentantes et représentants des commissions scolaires (commissions) et de leurs établissements de même qu'auprès de certaines directions ministérielles.

Cette consultation fait état d'importantes transformations vécues par le réseau des commissions au cours de la dernière décennie. Les changements démographiques et technologiques, la croissance des effectifs scolaires, le plein emploi et les besoins de main-d'œuvre entraînent, pour les milieux, des défis constants d'organisation du travail. Dans ce contexte, une meilleure capacité d'adaptation aux réalités changeantes et une application simplifiée de l'Entente sont nécessaires.

La mission fondamentale des établissements scolaires, soit d'instruire, de socialiser et de qualifier tous les élèves, se réalise d'abord par les interventions pédagogiques de l'enseignante ou l'enseignant, à titre de premier intervenant, auprès de son groupe d'élèves, lesquelles doivent être différenciées selon les besoins et capacités de chacun d'entre eux. Cette responsabilité doit être partagée et nécessite la contribution essentielle de tous, y compris des parents. Une telle collaboration de toutes les intervenantes et tous les intervenants du milieu est fondamentale pour assurer la mise en œuvre du plan d'engagement vers la réussite et du projet éducatif de l'école.

Dans ce contexte, l'Entente doit être ajustée de façon à faciliter le recrutement, l'insertion et la rétention du personnel enseignant qualifié. Elle doit également permettre plus de souplesse dans l'organisation du travail tout en assurant une plus grande équité entre les enseignantes et enseignants.

Ainsi s'amorcent les négociations en vue du renouvellement de l'Entente 2015-2020, qui est l'aboutissement, au terme de plusieurs décennies, de multiples ajouts au cadre d'origine, et ce, bien que des correctifs soient requis et nécessaires, notamment afin de favoriser la réussite éducative des élèves. Ce moment déterminant doit permettre de faire évoluer l'Entente. Les parties prenantes à la négociation doivent relever ce défi et contribuer à valoriser davantage la profession enseignante et le rôle crucial de l'enseignante ou l'enseignant auprès des élèves.

Par conséquent, les propositions patronales soumettent des pistes de solutions permettant d'effectuer la nécessaire transition vers une actualisation de l'Entente pour mieux refléter l'évolution des milieux de vie et leur créativité, et ce, tant aux secteurs des jeunes qu'à ceux de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

1^{re} ORIENTATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS VALORISÉS, ENGAGÉS ET QUI MAINTIENNENT UN HAUT DEGRÉ DE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE, POUR CONTRIBUER PLEINEMENT À LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE DE TOUS LES ÉLÈVES

1^{er} axe Valoriser l'engagement des enseignantes et enseignants de tous les secteurs au regard de la réussite éducative de tous les élèves

L'éducation est au premier plan des valeurs de la société québécoise. Il est indéniable qu'elle représente un vecteur essentiel de développement social et économique.

Les établissements scolaires ont pour principale mission d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves tout en les accompagnant à travers leur parcours scolaire à devenir des citoyens responsables. Le personnel enseignant de tous les secteurs joue un rôle de premier plan dans la réalisation de cette mission. Il contribue à la formation intellectuelle et au développement intégral des élèves qui lui sont confiés et les aide à développer leur plein potentiel, le goût et le plaisir d'apprendre.

En raison de l'importance que revêt ce rôle, la valorisation de la profession enseignante doit demeurer au cœur des préoccupations des différentes intervenantes et différents intervenants du milieu de l'éducation, et devrait, conséquemment, se refléter davantage dans l'Entente.

Il en est de même de l'implication et de la contribution de l'enseignante ou l'enseignant à la mise en place d'un climat et d'un milieu de vie stimulant favorisant l'apprentissage. À cet égard, son influence sur les plans individuel et collectif dans l'élaboration et la mise en place de divers encadrements visant à assurer un enseignement de qualité est indéniable.

Les devoirs et obligations de l'enseignante ou l'enseignant doivent s'exercer, comme pour tout professionnel, dans le respect d'un cadre légal et administratif, et ce, afin de répondre aux besoins et capacités de chacun des élèves. Ce cadre doit contribuer, soutenir et encourager la collaboration au sein des milieux et ainsi favoriser la cohérence et la complémentarité des actions du personnel dédié à la réussite éducative des élèves.

Il va sans dire que la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant à l'égard des élèves est de plus en plus assumée avec les différentes intervenantes et différents intervenants du milieu, d'où l'importance du travail d'équipe, et ce, afin de répondre à la diversité des besoins des élèves et favoriser leur réussite.

Par ailleurs, cette approche implique la participation active de l'enseignante ou l'enseignant dans la réflexion, l'élaboration et la mise en œuvre d'objectifs pédagogiques communs. Elle contribue à prévenir l'isolement dans la classe et favorise la satisfaction au travail, le sentiment de compétence accru et l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants en début de carrière.

Le contexte actuel de la rareté de main-d'œuvre accentue l'importance de la valorisation de la profession enseignante et du travail collaboratif au sein des milieux. En effet, au cours des dernières années, plusieurs facteurs ont contribué à cette rareté et aux difficultés de recruter du personnel enseignant qualifié. Cette situation risque de s'intensifier au cours des prochaines années, d'où la nécessité de poursuivre la mise en place de mesures qui contribueront à valoriser la profession enseignante de même qu'à attirer et retenir des enseignantes et enseignants qualifiés, mobilisés et engagés.

Créer un engouement pour la profession est certes un objectif commun!

Proposition patronale

Reconnaître la contribution et la responsabilité des enseignantes et enseignants et leur influence déterminante sur le parcours scolaire et la réussite éducative de tous les élèves;

Assurer l'implication et la mobilisation des enseignantes et enseignants dans la vie de l'établissement, individuellement et de façon collective.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Inclure aux principes généraux :
 - le rôle de l'enseignante ou l'enseignant comme premier intervenant auprès de ses élèves;
 - le rôle de l'enseignante ou l'enseignant au sein de la vie de l'établissement afin de développer davantage une culture de collaboration;
 - la contribution de l'enseignante ou l'enseignant, au sein d'une équipe multidisciplinaire, à la mission de l'établissement, soit d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves;
 - la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant d'utiliser les moyens appropriés pour assurer la qualité de l'éducation à laquelle l'élève est en droit de s'attendre.
- Retirer de l'article 8-1.00 portant sur les principes généraux les éléments liés à des objets de consultation et de participation.

2^e axe Favoriser l'attraction, la rétention et l'utilisation optimale d'enseignantes et d'enseignants de tous les secteurs

A) Développement professionnel continu

Les intervenantes et intervenants du milieu de l'éducation reconnaissent que la profession est en constante évolution et requiert de la part du personnel enseignant une mise à jour continue de leurs connaissances et compétences. La formation initiale demeure une base essentielle qui ne peut cependant répondre à toutes les situations avec lesquelles une enseignante ou un enseignant doit composer au cours de sa vie professionnelle.

L'obligation de conserver un haut degré de compétence professionnelle implique l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant dans la mise en place d'un plan de développement professionnel continu. Ce plan devrait notamment être axé sur les besoins des élèves et permettre la transférabilité des apprentissages de l'enseignante ou l'enseignant dans sa pratique professionnelle.

Le développement professionnel continu s'inscrit dans une démarche individuelle et collective. Il peut s'effectuer par divers moyens, tels que des activités de formation, des lectures, des communautés de pratiques, l'enseignement par des pairs ou en dyade, l'accompagnement des enseignantes et enseignants, etc.

Le fait de maintenir un haut degré de compétence professionnelle a un impact positif sur la qualité de l'enseignement, en plus de favoriser l'engagement, la rétention et la satisfaction au travail.

Dans un contexte d'évolution constante de la profession et de renouvellement de la main-d'œuvre enseignante, il devient crucial de mettre en œuvre et d'optimiser, dans l'Entente, les mesures assurant le développement professionnel continu, y compris le perfectionnement et l'accompagnement.

Proposition patronale

Prévoir un engagement clair de l'enseignante ou l'enseignant quant à son développement professionnel continu orienté sur les besoins des élèves, dans le respect des encadrements, et correspondant aux réalités pédagogiques, technologiques et sociales contemporaines;

Favoriser une utilisation efficiente des sommes liées au perfectionnement.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Introduire l'obligation de développement professionnel continu de l'enseignante ou l'enseignant tout au long de sa carrière et prévoir qu'elle ou il doit s'engager dans un plan de développement et en rendre compte;
- Prévoir que le développement professionnel continu doit, entres autres, tenir compte des besoins des élèves et de l'utilisation optimale du numérique;

- Prévoir que l'enseignante ou l'enseignant transfère le contenu de ses apprentissages dans sa pratique professionnelle;
- Encourager et valoriser les enseignantes et enseignants par de l'accompagnement;
- Favoriser l'utilisation des sommes non utilisées ou non-engagées liées au perfectionnement.

B) Insertion professionnelle

L'insertion en enseignement constitue généralement une première étape de consolidation des compétences développées en formation initiale et l'amorce d'une culture de développement professionnel continu. L'accompagnement et le soutien du personnel enseignant en début de carrière sont essentiels pour faciliter l'appropriation de la culture organisationnelle, appuyer le développement et l'amélioration continue des compétences professionnelles et permettre l'accomplissement professionnel.

Compte tenu des nombreux défis auxquels font face les enseignantes et enseignants en début de carrière, il s'avère essentiel de les accompagner, dès leur entrée en fonction, afin de développer leur sentiment de compétence et d'appartenance et de favoriser leur rétention et leur intégration dans la profession. Il en est de même pour celles et ceux issus de l'immigration récente ou bénéficiant d'une autorisation provisoire d'enseigner. D'ailleurs, une insertion professionnelle mieux soutenue dans l'enseignement contribuerait à rendre la profession plus attrayante et davantage valorisée.

De plus, l'affectation par ancienneté ne facilite pas l'intégration de ce personnel enseignant puisqu'il se voit bien souvent attribuer des tâches complexes et des groupes d'élèves nécessitant une plus grande expertise.

Proposition patronale

Faciliter l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants en début de carrière.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Clarifier l'obligation de participer aux mesures d'insertion professionnelle de la commission;
- Prévoir que la réalité de ces enseignantes et enseignants soit prise en compte lors de la répartition des tâches.

C) Utilisation optimale du personnel enseignant

Le milieu scolaire exige des adaptations constantes en raison notamment de la nature des services qui y sont offerts, de la diversité des élèves qui le fréquentent et des nombreuses situations qui surviennent au quotidien. Ce milieu doit par ailleurs être créatif et souple afin de répondre aux besoins des élèves dans le respect de la mission confiée. À cet effet, l'organisation du travail doit également se déployer de façon dynamique afin de soutenir cette créativité, de favoriser le maintien de l'intérêt des élèves pour leurs apprentissages et de faire face aux différents événements qui surviennent en cours d'année. L'organisation du travail doit favoriser tout au long de l'année une adéquation optimale entre les besoins des élèves d'une part, et la meilleure personne pour y répondre au sein de l'établissement scolaire, d'autre part.

Tout doit être mis en œuvre afin que les élèves reçoivent un enseignement de qualité et évoluent dans un climat d'apprentissage stimulant. Les services éducatifs doivent être assurés par des enseignantes et enseignants qualifiés et polyvalents, en cohérence avec leurs compétences. L'enseignante ou l'enseignant doit se voir confier une tâche dans le respect de ces principes, afin de demeurer mobilisé et engagé, tout en guidant les élèves vers la réussite éducative. Ce faisant, l'équité et l'efficacité devraient davantage déterminer la répartition des tâches ainsi que l'affectation des enseignantes et enseignants, tant au début de l'année scolaire qu'au cours de celle-ci, et ce, afin de maximiser l'apport de chacune et chacun.

Pour assurer aux élèves un enseignement de qualité en tout temps, il est impératif d'améliorer et de donner toute la portée requise aux dispositions de l'Entente.

De plus, le rôle de l'enseignante ou l'enseignant-ressource, bien qu'il soit apprécié des milieux, doit être clarifié et bonifié. En effet, elle ou il pourrait intervenir auprès de tous les élèves et accompagner les enseignantes et enseignants par divers moyens et modes d'organisation de l'enseignement. Par ailleurs, les dispositions de l'Entente portant sur la libération d'une enseignante ou d'un enseignant-ressource pourraient être revues, et ce, dans le respect d'une tâche enseignante. Présentement, les dispositions de l'Entente ne permettent pas toujours de répondre aux besoins qui diffèrent d'une école à l'autre.

Il en est de même de la reconnaissance de l'expertise de certaines enseignantes et certains enseignants. Il faut en conséquence inciter des enseignantes et enseignants qui détiennent une expertise particulière et additionnelle à agir de manière formelle auprès de leurs pairs et les valoriser à cet égard.

Enfin, depuis l'Entente 2010-2015, les commissions doivent maintenir le même niveau de ressources en orthopédagogie que celui apparaissant à l'annexe de la lettre d'entente intervenue entre le CPNCF et la FAE le 3 juillet 2009.

Pourtant, il appert que ce niveau de ressources doit être maintenu malgré une baisse d'effectifs scolaires dans certaines commissions, ce qui n'est pas en adéquation avec les besoins réels des milieux.

Proposition patronale

Utiliser de façon optimale les ressources enseignantes pour mieux répondre aux besoins des élèves et des établissements.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Assurer une répartition plus équitable des tâches et une utilisation optimale des enseignantes et enseignants;
- Assouplir les règles d'affectation des enseignantes et enseignants tout au long de l'année;
- Prévoir une obligation de disponibilité pour répondre à des besoins spécifiques, ponctuels ou urgents;
- Revoir les rôles et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant-ressource ainsi que certaines balises de l'annexe IV;
- Reconnaître l'expertise particulière et additionnelle de certaines enseignantes et certains enseignants;
- Assouplir les dispositions de l'annexe XLII pour pouvoir utiliser de façon optimale les ressources enseignantes orthopédagogues afin de mieux répondre aux besoins des élèves et des établissements.

2^e ORIENTATION UNE TÂCHE ENSEIGNANTE PROFESSIONNELLE AU SERVICE DE LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE DE TOUS LES ÉLÈVES

1^{er} axe Actualiser la fonction générale et les attributions caractéristiques, dont le rôle collaboratif des enseignantes et enseignants au sein de l'équipe-école

Dans l'Entente, la fonction générale de l'enseignante ou l'enseignant comporte des attributions caractéristiques qui devraient témoigner de toutes les responsabilités inhérentes à la vie de l'école, au-delà des responsabilités de l'enseignante ou l'enseignant au sein de sa classe. Effectivement, la fonction enseignante a évolué au cours des dernières décennies et, par conséquent, l'Entente doit refléter les divers changements culturels, sociaux et technologiques intervenus et promouvoir l'utilisation des meilleures pratiques pédagogiques.

Rappelons que la réussite éducative est une responsabilité partagée par toutes les intervenantes et tous les intervenants au niveau de l'école. En ce sens, de nouvelles attributions doivent être introduites à la fonction générale afin de refléter la réalité actuelle du rôle et du travail collaboratif de l'enseignante ou l'enseignant tout en mettant de l'avant la valorisation de la profession.

Proposition patronale

Actualiser la fonction générale et les attributions caractéristiques.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Préciser le rôle collaboratif de l'enseignante ou l'enseignant au sein de l'équipe-école;
- Prévoir que l'enseignante ou l'enseignant participe activement à la mise en œuvre du plan d'engagement vers la réussite et du projet éducatif;
- Prévoir que l'enseignante ou l'enseignant actualise ses approches selon les meilleures pratiques pédagogiques;
- Introduire la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant d'adapter sa démarche pédagogique en fonction des besoins et capacités de chacun des élèves qui lui sont confiés;
- Ajouter l'obligation d'utilisation des outils numériques en soutien à l'apprentissage et pour certaines responsabilités pédagogiques et administratives.

2^e axe **Assurer une organisation du travail favorisant les meilleurs services aux élèves**

A) **Refonte de la tâche et son aménagement**

Plusieurs problématiques associées à la tâche du personnel enseignant témoignent de l'importance d'effectuer une refonte majeure de celle-ci dans le but de prioriser notamment les activités professionnelles à valeur ajoutée pour mieux répondre aux besoins des élèves et favoriser leur réussite éducative.

Les dispositions actuelles définissant les paramètres de la tâche ne facilitent pas une organisation du travail souple et adaptée aux besoins des élèves et à la réalité des milieux. D'ailleurs, l'étanchéité entre ces paramètres mène à un minutage excessif et fait partie des éléments qui altèrent le rôle professionnel des enseignantes et enseignants.

Le travail de nature personnelle, paramètre introduit au début des années 2000, a contribué à accentuer la complexité entourant la tâche enseignante. L'ajout de ce paramètre faisait suite aux travaux menés dans le cadre de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* en 1996, lesquels reconnaissent en moyenne 40 heures de travail par semaine pour les enseignantes et enseignants.

Tel que prévu à l'Entente, la rigidité et la complexité de la tâche enseignante ne permettent pas la mise en place d'une organisation du travail optimale pour répondre aux divers besoins des élèves et des écoles qui varient tout au long de l'année. À titre d'illustration, du temps de récupération est placé à l'horaire d'une enseignante ou d'un enseignant à une ou des périodes déterminées dès le début de l'année, et ce, sans tenir compte du cheminement des élèves.

De plus, le manque de souplesse quant aux moments où le personnel enseignant peut être convoqué à des rencontres, formations ou autres concertations pose problème. Il en est de même du manque de temps pour accomplir certaines tâches, y compris pour la concertation au préscolaire et au primaire entre les enseignantes et enseignants et les autres intervenantes et intervenants qui travaillent en service direct aux élèves.

Ces diverses problématiques rendent nécessaires une présence accrue à l'école de même qu'une annualisation de la tâche enseignante.

Enfin, le temps consacré à la tâche éducative au secondaire, comparativement aux activités de formation et d'éveil au préscolaire et à la tâche éducative au primaire, constitue une iniquité pour les enseignantes et enseignants.

Proposition patronale

Effectuer une nécessaire refonte de la tâche en optimisant l'aménagement de la semaine de travail et l'utilisation du personnel enseignant afin de favoriser les meilleurs services aux élèves.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Redéfinir les paramètres de la tâche de manière à prévoir, d'une part, la tâche éducative et, d'autre part, les autres tâches de nature professionnelle inhérentes à la profession enseignante et permettre davantage l'annualisation;
- Augmenter le nombre d'heures de présence à l'école et, conséquemment, l'horaire hebdomadaire;
- Établir que la prestation de travail s'effectue au-delà du temps de présence à l'école;
- Augmenter la tâche assignée;
- Rendre plus équitable la répartition de la tâche assignée entre le préscolaire, le primaire et le secondaire;
- Augmenter l'amplitude quotidienne.

B) Organisation du travail plus souple et reflétant la réalité des milieux

1. Temps moyen d'enseignement

Le respect d'un temps moyen à consacrer à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire des élèves s'applique aux enseignantes et enseignants à temps plein, incluant les enseignantes et enseignants orthopédagogues.

Pourtant, dans la mesure où les enseignantes et enseignants orthopédagogues ne sont pas responsables d'un groupe d'élèves et n'effectuent pas de présentations de cours et leçons, leur inclusion dans le calcul du temps moyen dénature l'objectif poursuivi par celui-ci.

De plus, comme le temps moyen s'établit au 15 octobre et que la tâche, bien que minutée, est très variable pour ces enseignantes et enseignants tout au long de l'année, cette règle leur est difficilement applicable.

2. Période de repas

La clause 8-7.05 prévoit que la période de repas au préscolaire et au primaire est d'au moins 75 minutes ou de 50 minutes après entente entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné. Au secondaire, la période de repas est d'au moins 50 minutes et doit débuter entre 11 heures et 12 heures 30 minutes.

Ces balises particulières sont des contraintes et ne représentent pas la réalité des milieux, notamment pour organiser et tenir certaines activités étudiantes, offrir de la récupération lorsque les élèves en ont besoin ou participer à des réunions d'équipe.

3. Année de travail

La clause 8-4.01 prévoit que l'année de travail débute le 1^{er} septembre, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat. La plupart des commissions ne débutent pas l'année au 1^{er} septembre, et ce, pour de nombreux motifs.

À titre d'exemple, la pratique développée dans la plupart des milieux fait en sorte que l'année de travail débute au cours du mois d'août notamment afin de permettre deux semaines de fermeture pendant la période des Fêtes et une semaine de relâche au cours de l'année scolaire.

Il est donc important de prévoir la souplesse nécessaire permettant l'élaboration de calendriers scolaires répondant aux besoins des milieux.

Proposition patronale

Assouplir les modalités d'organisation du travail;

Prévoir une année de travail qui favorise la réussite éducative et reflète la réalité des milieux.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Exclure du calcul du temps moyen d'enseignement certaines enseignantes ou certains enseignants, dont les enseignantes et enseignants orthopédagogues;
- Assouplir les balises pour la détermination de la période de repas;
- Revoir la clause 8-4.01 relative à l'année de travail.

3^e ORIENTATION UNE ORGANISATION SCOLAIRE SOUPLE ET DES SERVICES CENTRÉS SUR LES BESOINS ET CAPACITÉS DES ÉLÈVES

1^{er} axe **Mettre pleinement en œuvre l'approche de services centrée sur les besoins et capacités des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (approche non catégorielle)**

La *Loi sur l'instruction publique* prévoit que la commission doit adapter ses services éducatifs selon les besoins de chacun des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA), d'après l'évaluation qu'elle doit faire de leurs capacités.

Cette approche individualisée et adaptée à chacun des élèves est confirmée par la *Politique ministérielle de l'adaptation scolaire* et le document qui en découle sur l'organisation des services aux élèves HDAA. En effet, il y est prévu :

« Cette réponse aux besoins de chaque élève doit s'appuyer sur une évaluation qui permet de connaître non seulement les difficultés, mais aussi les acquis et les capacités de chacun. Une fois que les intervenants ont bien cerné la situation de l'élève ainsi que ses répercussions sur ses apprentissages, l'évaluation servira à identifier ce qui peut être organisé pour aider l'élève à surmonter ses difficultés, à miser sur ses forces et à progresser. La mise en place de mesures préventives ou de services éducatifs adaptés ne devrait pas être établie sur la base de l'appartenance à une catégorie de difficulté ni à partir des modalités de financement utilisées par le Ministère, mais bien selon cette évaluation des besoins et des capacités de chaque élève.¹ »

Les dispositions portant sur la pondération a priori s'appliquent pour certains types d'élèves HDAA, soit les élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale ou les élèves handicapés par des troubles envahissants du développement ou les élèves handicapés par des troubles relevant de la psychopathologie.

Cette pondération présume que tous les élèves concernés présentent un même profil de besoins de services aux fins de leur intégration dans une classe ordinaire. Elle vise à établir le maximum d'élèves par groupe, et ce, peu importe l'évaluation des besoins et capacités de chacun des élèves appartenant au groupe ou encore des services offerts. Ces dispositions de l'Entente ne favorisent pas la pleine mise en œuvre d'une approche non catégorielle.

De plus, l'annexe XIX, prévoyant les différentes définitions d'élèves à risque et d'élèves HDAA, sert de guide et de repère pour la commission et les intervenantes ou intervenants concernés aux fins de la démarche d'évaluation des besoins et capacités de chacun des élèves. Dans ces circonstances, il n'est pas nécessaire que cette annexe se retrouve dans l'Entente.

¹ *L'organisation des services éducatifs aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA), Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2006, p. 3.*

Enfin, l'actualisation des dispositions de l'Entente est requise afin d'assurer une adéquation avec les avancées médicales. À titre illustratif, le *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5)* ne réfère plus aux troubles envahissants du développement, mais bien aux troubles du spectre de l'autisme.

Proposition patronale

S'assurer que les dispositions de l'Entente reflètent l'approche de services centrée sur les besoins et capacités des élèves (approche non catégorielle);

Actualiser les dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves HDAA.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Retirer la pondération a priori pour les trois types d'élèves visés au profit d'une approche de services qui tient compte de l'analyse des besoins et capacités de chaque élève;
- Retirer l'annexe XIX portant sur les définitions des élèves à risque et des élèves HDAA;
- Actualiser les dispositions de l'Entente en fonction des avancées médicales.

2^e axe Préciser les fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants au regard des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

L'Entente prévoit que lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit chez l'élève des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage qui persistent ou des signes de déficience ou de handicap, et ce, malgré les interventions effectuées et les services d'appui offerts, elle ou il peut soumettre la situation à la direction d'école à l'aide d'un formulaire.

Avant de soumettre à la direction d'école une situation problématique concernant un élève et requérir des services d'appui, l'enseignante ou l'enseignant doit, conformément à la *Politique ministérielle de l'adaptation scolaire*, différencier son approche pédagogique selon les besoins et capacités de chacun de ses élèves.

Le guide ministériel sur l'organisation des services éducatifs aux élèves à risque et aux élèves HDAA prévoit le rôle de l'enseignante ou l'enseignant à cet égard :

« En plus de devoir graduer les exigences des situations d'apprentissage et d'évaluation pour assurer le développement des compétences au cours du cycle, l'enseignant est appelé à mettre en place une organisation pédagogique qui tient compte des acquis de ses élèves, de leurs différents styles cognitifs et de leurs champs d'intérêt, de façon à offrir à tous les conditions les plus favorables pour apprendre. Ainsi, l'enseignant pourra adapter ses stratégies didactiques, les modalités de travail entre élèves et la facture des situations d'apprentissage et d'évaluation pour tenir compte des différences individuelles, et ce, dans la mesure des possibilités d'une intervention dans un groupe-classe.¹ »

Cet extrait du guide met en évidence le rôle déterminant de l'enseignante ou l'enseignant qui côtoie les élèves au quotidien et établit une relation privilégiée avec ceux-ci, le tout lui permettant non seulement d'identifier les besoins de ses élèves, mais aussi de mettre en œuvre les stratégies retenues par les diverses intervenantes ou divers intervenants.

Il est donc nécessaire de rendre plus explicites les interventions requises de l'enseignante ou l'enseignant auprès des élèves à risque et des élèves HDAA préalablement à la demande d'accès aux services et dans la préparation et la mise en œuvre du plan d'intervention, puisqu'elle ou il est l'intervenante ou l'intervenant la ou le mieux placé pour connaître les besoins et capacités de chacun de ses élèves.

Par ailleurs, bien que l'Entente prévoie la participation de l'enseignante ou l'enseignant dans l'élaboration d'un plan d'intervention au sein du comité d'intervention, la participation active et les responsabilités de l'enseignante ou l'enseignant, particulièrement dans la mise en place des moyens prévus au plan d'intervention, doivent être précisées.

Proposition patronale

Rendre plus explicites les interventions requises de l'enseignante ou l'enseignant auprès des élèves à risque et des élèves HDAA.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Clarifier que l'enseignante ou l'enseignant doit avoir mis en œuvre des stratégies d'intervention pédagogiques ou sociales avant de demander des services;
- Revoir les modalités entourant la composition du comité d'intervention;
- Revoir les fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants au sein du comité d'intervention, particulièrement dans la préparation, la mise en œuvre et le suivi du plan.

¹ *L'organisation des services éducatifs aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA), Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2006, p. 6.*

3^e axe Assouplir les règles de formation des groupes d'élèves pour offrir des services en fonction des réalités des milieux

A) Moyennes et maxima d'élèves par groupe

Le processus de formation des groupes d'élèves dans le cadre de l'organisation scolaire s'est complexifié au cours des dernières années. En effet, la multitude de groupes de référence a contribué à dénaturer l'objectif initialement poursuivi par le calcul d'une moyenne au niveau de la commission. L'introduction progressive de règles de formation des groupes d'élèves variées et l'évolution jurisprudentielle à ce sujet contraignent les commissions à calculer les moyennes par niveau et en fonction de la défavorisation d'un milieu. Pourtant, il arrive que le nombre de groupes de référence soit trop petit pour être représentatif.

En raison de la diversité des règles de formation des groupes d'élèves, de l'absence de corrélation entre le nombre d'élèves par groupe et la réussite éducative ainsi que des particularités des commissions notamment au niveau des territoires desservis, une actualisation des règles relatives aux moyennes et maxima d'élèves par groupe devient nécessaire.

De plus, la moyenne d'élèves par groupe n'est pas une mesure d'équité entre les enseignantes et enseignants. Une telle moyenne ne reflète pas la réalité puisqu'elle est le résultat d'un ensemble de groupes pouvant être de taille équivalente ou variée.

Enfin, l'obligation de respecter les moyennes entraîne des ouvertures de groupes qui ne sont pas ciblés sur les besoins réels. Il faut plutôt envisager d'autres solutions pouvant être mises en place pour soutenir de manière plus large l'ensemble des enseignantes et enseignants et répondre aux besoins des élèves.

Proposition patronale

Revoir les règles de formation des groupes concernant les moyennes et maxima d'élèves par groupe pour l'ensemble des groupes de chaque type d'élèves.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Revoir la pertinence de la notion de moyenne au niveau de la commission pour l'ensemble des groupes de chaque type d'élèves;
- Revoir les règles de formation des groupes d'élèves au premier cycle du secondaire.

B) Motifs de dépassement des maxima

L'Entente prévoit quatre motifs permettant le dépassement du maximum du nombre d'élèves dans un groupe. Bien que ces motifs soient encore valables, ils sont toutefois insuffisants pour répondre adéquatement aux particularités de la composition des groupes de chacun des milieux. Des motifs doivent être ajoutés à l'Entente dont les programmes particuliers, le caractère humanitaire de certaines situations, la promotion par matière, le choix de cours à option, etc.

Proposition patronale

Revoir les motifs de dépassement des maxima.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment la piste de solutions suivante :

- Ajouter des motifs de dépassement des maxima aux quatre motifs actuellement prévus à l'Entente.

4° ORIENTATION UNE ORGANISATION DU TRAVAIL SOUPLE ET UNE OFFRE DE SERVICES QUI RÉPONDENT AUX PARTICULARITÉS DES SECTEURS DE L'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Il est à noter que les éléments présentés à la deuxième orientation s'appliquent aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, en faisant les adaptations nécessaires.

À l'instar du secteur des jeunes, des problématiques sont liées à la fonction générale, aux attributions caractéristiques, aux paramètres et à la compartimentation de la tâche ainsi qu'au manque de temps pour la concertation nécessaire au fonctionnement du centre. Il apparaît important de donner plus de souplesse à la tâche, et ce, au plus grand bénéfice des élèves et des enseignantes et enseignants.

De plus, certaines problématiques inhérentes au caractère spécifique de ces secteurs et des programmes offerts doivent être corrigées afin de permettre aux centres d'offrir des services adaptés à la réalité de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

En effet, les élèves inscrits ou futurs de ces deux secteurs et leurs besoins se distinguent bien souvent de ceux du secteur des jeunes. Il arrive que leur disponibilité soit limitée en raison de motifs personnels comme leur situation familiale ou pour des motifs professionnels. De plus, des facteurs externes, tels que les besoins du marché du travail ou des activités économiques saisonnières dans certaines régions, peuvent faire fluctuer le nombre d'inscriptions au cours d'une même année ou d'une année à l'autre.

Par ailleurs, ces deux secteurs dépendent d'une clientèle non captive liée à l'absence d'obligation de fréquentation scolaire après l'âge de 16 ans et fonctionnent de façon générale avec un système d'entrées et de sorties variables. Cette réalité est amplifiée par le phénomène actuel de plein emploi, ce qui compromet la viabilité de ces secteurs dans certaines régions.

Ces particularités exigent donc une organisation scolaire flexible en fonction des besoins des élèves et des milieux.

1^{er} axe S'assurer que les dispositions de l'Entente soient en adéquation avec les besoins des élèves pour le secteur de l'éducation des adultes

A) Fonction générale

Un milieu de vie stimulant pour les élèves de l'éducation des adultes est essentiel pour développer un sentiment d'appartenance qui favorise la persévérance scolaire et la réussite éducative. Ceci est d'autant plus important compte tenu du fait que les élèves de ce secteur sont de plus en plus jeunes. Les centres doivent organiser et tenir des activités connexes à la formation pour répondre à ce besoin.

La fonction générale et les attributions caractéristiques prévues à l'Entente pour le secteur de l'éducation des adultes ne représentent pas adéquatement la réalité des centres. Une révision des attributions caractéristiques s'avère nécessaire.

Proposition patronale

Revoir les attributions caractéristiques de la fonction générale à la lumière des besoins des élèves et des centres.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Ajouter les éléments suivants aux attributions caractéristiques de la fonction générale :
 - Organiser et superviser des activités étudiantes et y participer;
 - Participer à l'organisation et au déroulement de soirées reconnaissance;
 - Participer activement aux activités promotionnelles du centre.

B) Semaine régulière de travail

Au secteur de l'éducation des adultes, une certaine forme d'annualisation a été introduite dans l'Entente 2010-2015. Toutefois, plusieurs conditions doivent être respectées pour en permettre l'application. La nécessité d'une entente individuelle représente une contrainte additionnelle pour faire face aux situations qui surviennent quotidiennement dans les milieux, surtout si celles-ci requièrent la présence de plusieurs enseignantes et enseignants.

À titre d'exemple, la simple tenue d'une rencontre ponctuelle en dehors de l'horaire des enseignantes et enseignants concernés nécessite l'accord de chacune et chacun afin de recourir à ce mécanisme d'annualisation permettant de dépasser les 27 heures assignées de la semaine régulière de travail.

Par ailleurs, les dispositions actuelles de l'Entente prévoient que la semaine régulière de travail à l'éducation des adultes est de cinq jours, du lundi au vendredi. Lorsque les besoins des élèves, les programmes ou les modes d'organisation de l'enseignement le requièrent, la possibilité d'offrir des services éducatifs les fins de semaine devient nécessaire.

Proposition patronale

Assouplir les dispositions relatives à la semaine régulière de travail afin de tenir compte des réalités des clientèles et de l'évolution du marché du travail.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Prévoir la possibilité d'une complète annualisation de la tâche;
- Prévoir que la semaine régulière de travail inclut la possibilité d'offrir des services éducatifs les fins de semaine.

2^e axe S'assurer que les dispositions de l'Entente soient en adéquation avec les besoins des élèves et du marché du travail pour le secteur de la formation professionnelle

A) Fonction générale

À l'instar de la proposition visant le secteur de l'éducation des adultes, la mise en place à la formation professionnelle de conditions favorisant un milieu de vie stimulant pour les élèves, qui par ailleurs sont de plus en plus jeunes, est importante pour développer un sentiment d'appartenance favorisant la persévérance scolaire et la réussite éducative. Les centres doivent organiser et tenir des activités connexes à la formation pour répondre à ce besoin.

La fonction générale et les attributions caractéristiques prévues à l'Entente pour le secteur de la formation professionnelle ne représentent pas adéquatement la réalité des centres. Une révision de ces éléments s'avère nécessaire pour soutenir ce secteur face à ses propres défis, soit la valorisation de ses programmes, leur accessibilité à un plus grand nombre d'élèves et une meilleure adéquation avec les besoins du marché du travail, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif.

Proposition patronale

Revoir les attributions caractéristiques de la fonction générale à la lumière des besoins des élèves, des centres et des modes d'organisation de l'enseignement.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Ajouter les éléments suivants aux attributions caractéristiques de la fonction générale :
 - Organiser et superviser des activités étudiantes et y participer;
 - Participer à l'organisation et au déroulement de soirées reconnaissance;
 - Participer au développement des programmes et du centre;
 - Participer activement aux activités promotionnelles du centre.

B) Paramètres de la tâche

Certains programmes offrent des modes d'organisation de l'enseignement prévoyant une alternance entre le centre et le milieu de travail ou de l'enseignement individualisé. Dans le contexte où les modes d'organisation de l'enseignement sont de plus en plus diversifiés, une actualisation des dispositions de l'Entente relatives à la tâche éducative s'impose.

Il y a lieu de revoir la règle assimilant à la présentation de cours et leçons certaines activités associées à la supervision des stages en milieu de travail afin de s'assurer que les tâches sont en adéquation avec le concept de cours et leçons.

Proposition patronale

Revoir les balises de la tâche éducative, notamment à la lumière de certains modes d'organisation de l'enseignement.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Déterminer les modalités applicables de la tâche éducative pour certains modes d'organisation de l'enseignement, dont le temps moyen d'enseignement;
- Clarifier dans quelles circonstances la supervision de stages est assimilable à la présentation de cours et leçons.

C) Semaine régulière de travail et année de travail

À la formation professionnelle, la tâche telle qu'elle est prévue à l'Entente ne permet pas toujours de répondre adéquatement aux besoins des élèves, à la réalité des programmes et à celle du marché du travail. En effet, la nature particulière de certains programmes nécessite davantage de souplesse dans l'organisation de la semaine régulière de travail. En ce sens, il est requis d'ajuster la semaine régulière de travail en concordance avec la spécificité des programmes et les conditions d'exercice de ces métiers.

Ainsi, pour certains programmes, la semaine de travail de l'enseignante ou l'enseignant devrait pouvoir être variable d'une semaine à l'autre et supérieure ou inférieure au temps de présence au centre, sans toutefois dépasser 40 heures, étant entendu que l'année de travail comporterait toujours 200 jours.

De plus, les dispositions actuelles de l'Entente prévoient que la semaine régulière de travail à la formation professionnelle est de cinq jours, du lundi au vendredi, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat ou entre la direction et l'enseignante ou l'enseignant concerné. Dans ce dernier cas, la semaine de travail peut être de sept jours, de façon ponctuelle, si les besoins du secteur le justifient. Ces dispositions prévoient également une amplitude quotidienne de huit heures. Lorsque les programmes, les modes d'organisation de l'enseignement et les besoins des élèves et du marché du travail le requièrent, il devient nécessaire d'offrir des services éducatifs le soir et les fins de semaine sans ces contraintes.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'année de travail des enseignantes et enseignants en formation professionnelle, les 200 jours sont distribués soit du 1^{er} septembre au 30 juin ou du 1^{er} août au 30 juin, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat. Les dispositions pertinentes de l'Entente ne permettent pas aux commissions de commencer des programmes de formation à partir du mois de juillet, sauf s'il est démontré que la nature particulière de certains cours le motive. L'Entente doit être revue pour permettre aux centres d'offrir des services éducatifs tout au long de l'année scolaire et ainsi répondre aux besoins de la clientèle.

Proposition patronale

Assouplir les dispositions relatives à l'année de travail et à la semaine régulière de travail afin de tenir compte des programmes, des stages, des modes d'organisation de l'enseignement et des réalités de la clientèle et du marché du travail.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Prévoir la possibilité d'une complète annualisation de la tâche;
- Retirer l'amplitude quotidienne;
- Prévoir que la semaine régulière de travail inclut la possibilité d'offrir des services éducatifs les fins de semaine;
- Prévoir une année de travail comportant 200 jours distribués du 1^{er} juillet au 30 juin.

5^e ORIENTATION UN MODÈLE DE RÉMUNÉRATION ET DES CONDITIONS D'EMPLOI ADAPTÉS À LA RÉALITÉ ACTUELLE DU TRAVAIL

1^{er} axe Moderniser les règles de rémunération afin qu'elles correspondent à la réalité du travail effectué et des responsabilités assumées

A) Règles de rémunération

Les enseignantes et enseignants à temps plein ou à temps partiel sont rémunérés pour l'ensemble des tâches qu'elles et ils effectuent et il est clair que leur modèle de rémunération, bien qu'unique, couvre l'ensemble des droits et avantages qui leur sont associés.

Toutefois, en ce qui concerne les enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire et les suppléantes et suppléants occasionnels, les divers modes de rémunération prévus dans l'Entente sont incohérents et inéquitables. En effet, il existe des différences importantes au niveau du traitement pour une même durée de travail d'un secteur à l'autre (préscolaire, primaire, secondaire, éducation des adultes et formation professionnelle) et d'un statut à l'autre (suppléante ou suppléant occasionnel, enseignante ou enseignant à taux horaire, à la leçon, à temps plein ou à temps partiel).

À titre d'exemple, pour une période de travail de 75 minutes, la rémunération totale à verser et le « taux horaire correspondant » pour chaque statut d'enseignantes et d'enseignants diffère de façon importante comme le tableau suivant l'illustre :

Statuts	Secteurs	Diviseurs	Rémunération totale/Situation actuelle	Taux horaire correspondant
Suppléance occasionnelle	Préscolaire Primaire	Strate	106,08 \$	84,86 \$
Suppléance occasionnelle	Secondaire	50	63,65 \$	50,92 \$
À taux horaire	EDA et FP	50	83,07 \$	66,46 \$
À la leçon (16 ans de scolarité)	Secondaire	45	92,30 \$	73,84 \$
À temps plein (1/1000 (échelon 1))	FP	50	63,65 \$	50,92 \$
À temps plein (1/1000 (échelon 1))	Préscolaire Primaire Secondaire	45	70,72 \$	56,58 \$

La révision des règles de rémunération pour les statuts d'engagement mentionnés précédemment passe par la modification de plusieurs clauses de l'Entente, avec pour objectif de rendre le tout équitable, intelligible et compréhensible.

Au-delà des problématiques associées aux durées de remplacement et aux diviseurs, les dispositions actuelles relatives à la rémunération des suppléantes et suppléants occasionnels (strates) causent certaines problématiques notamment à l'égard de la stabilité dans la classe.

La présente négociation est également l'occasion de clarifier les droits, avantages et obligations des enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire et des suppléantes et suppléants occasionnels.

Proposition patronale

Actualiser les règles de rémunération et les responsabilités assumées par les enseignantes et enseignants.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Revoir les règles de rémunération, y compris les durées et diviseurs qui leur sont associés;
- Clarifier les droits, avantages et obligations des enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire et des suppléantes et suppléants occasionnels.

B) Évaluation de la scolarité

En vertu des dispositions de l'Entente, l'attestation officielle de l'état de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant décernée par le ministre ou une commission ne peut en aucune circonstance être revue ou corrigée même si celle-ci peut, dans certains cas, avoir été émise à la suite d'une évaluation de scolarité erronée ou découlant d'informations inexactes. Ainsi, une commission qui embauche une enseignante ou un enseignant ayant déjà bénéficié d'une attestation de scolarité inexacte provenant d'une évaluation antérieure ne pourra procéder aux correctifs requis. Des modifications doivent être apportées à l'Entente afin d'éviter de faire perdurer les effets d'une décision erronée ou basée sur des informations inexactes.

Proposition patronale

Actualiser les dispositions relatives à l'évaluation de la scolarité.

Le CPNCF propose notamment la piste de solutions suivante :

- Modifier la clause 6-1.19 afin de permettre de corriger en cas d'erreur l'attestation officielle de l'état de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant.

2^e axe Adapter les conditions d'emploi des enseignantes et enseignants

A) Déclaration des excédents d'effectifs

Aux secteurs des jeunes et de la formation professionnelle, les fondements mêmes de l'Entente reposent respectivement sur la notion de champs d'enseignement et celle de spécialités. Les commissions peuvent créer des disciplines à l'intérieur des champs d'enseignement au secteur des jeunes et des sous-spécialités à l'intérieur des spécialités au secteur de la formation professionnelle. Toutefois, les excédents d'effectifs sont déterminés par la commission par sous-spécialité, mais le sont par discipline que pour certains champs.

Conséquemment, des enseignantes et enseignants peuvent être déclarés en excédent d'effectifs même s'il y a des besoins dans la discipline à laquelle elles et ils appartiennent. Toutefois, d'autres enseignantes et enseignants d'un même champ sont maintenus à l'emploi en raison de leur ancienneté, même s'il n'y a pas de besoins dans leur discipline et qu'elles et ils ne sont pas réellement en mesure d'enseigner les contenus des programmes associés au champ.

Cette situation doit être corrigée afin de respecter l'obligation d'assurer la qualité des services éducatifs et d'utiliser les services du personnel enseignant de manière à assurer le meilleur enseignement possible aux élèves.

Proposition patronale

Revoir les modalités de déclaration des excédents d'effectifs.

Le CPNCF propose notamment la piste de solutions suivante :

- Modifier 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, et ce, pour tous les champs.

B) Sécurité d'emploi et mobilité du personnel

Entre les années 1960 et 2000, le nombre de commissions a considérablement diminué et leurs territoires à desservir sont plus vastes qu'à l'époque de la mise en place des mesures liées à la sécurité d'emploi.

La notion de déplacement d'une enseignante ou d'un enseignant MED dans un rayon de 50 kilomètres ou moins a fait son apparition dans l'Entente 1979-1982. Si, avec un nombre important de commissions et un territoire plus restreint pour chacune, le rayon de 50 kilomètres pouvait être significatif, force est d'admettre qu'avec le nombre actuel de commissions et le territoire couvert par chacune d'entre elles, le rayon de 50 kilomètres n'est plus approprié. Effectivement, le principe de mobilité du personnel enseignant, consacré à l'Entente comme étant la contrepartie à la sécurité d'emploi, trouve difficilement application puisque, bien souvent, les établissements des mêmes ordres d'enseignement d'une ou plusieurs commissions sont séparés par plus de 50 kilomètres.

En ce qui concerne la formation professionnelle, la limite du 50 kilomètres s'applique d'autant plus difficilement que les autorisations ministérielles permettant aux commissions d'offrir les programmes sont déterminées en fonction des régions administratives. Puisqu'il est peu fréquent que les établissements d'une même région offrent les mêmes programmes, l'obligation de mobilité des enseignantes et enseignants mis en disponibilité se réalise difficilement, voire pas du tout dans la plupart des sous-spécialités.

Par ailleurs, la diminution des inscriptions d'élèves dans certains programmes, notamment en raison du contexte démographique et économique ainsi que de l'évolution du marché du travail, pourrait engendrer une augmentation des mises en disponibilité d'enseignantes et d'enseignants.

Proposition patronale

Revoir les dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à l'Entente.

Le CPNCF propose notamment la piste de solutions suivante :

- Revoir les dispositions de l'Entente applicables aux enseignantes et enseignants mis en disponibilité.

C) Assurance salaire et lésion professionnelle

Les dispositions de l'Entente relatives à l'assurance salaire et aux lésions professionnelles doivent être actualisées afin d'assurer une meilleure équité, de permettre d'optimiser leur gestion et d'éviter l'octroi d'avantages dont une enseignante ou un enseignant ne pourrait bénéficier si elle ou il était au travail.

Le versement des prestations d'assurance salaire est entièrement assumé par les commissions scolaires pour les 104 premières semaines d'une invalidité.

Il s'avère qu'un principe général visant à ce qu'une enseignante ou un enseignant ne puisse recevoir un avantage dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était demeuré au travail est prévu à l'Entente à l'article concernant les droits parentaux. Le même principe devrait être intégré au régime d'assurance salaire et aux lésions professionnelles afin de respecter l'esprit même de ces régimes.

1. Période de qualification au régime d'assurance salaire et période de requalification pour une nouvelle période d'invalidité

L'Entente prévoit que les enseignantes et enseignants, lorsque leur statut le permet, bénéficient du régime d'assurance salaire, et ce, sans avoir effectivement travaillé pendant une période minimale.

Par ailleurs, l'Entente prévoit qu'une période d'invalidité est toute période continue ou une suite de périodes successives séparées par moins de 35 jours (lire huit jours si l'invalidité est égale ou inférieure à trois mois de calendrier). À ces égards, les dispositions des diverses conventions applicables au sein d'une même organisation diffèrent selon la catégorie de personnel.

En raison de l'iniquité créée par ces dispositions, une révision de celles-ci s'avère nécessaire.

2. Non-interruption d'une absence du travail

Il arrive que des enseignantes et enseignants absents du travail en raison d'un congé sans traitement ou d'un congé en vertu d'un contrat de retraite progressive demandent de mettre fin à ce congé dans le but de bénéficier des prestations d'assurance salaire.

La finalité du régime d'assurance salaire est de compenser une perte de traitement résultant d'une période d'invalidité lorsque l'enseignante ou l'enseignant aurait dû recevoir du traitement. Ainsi, un retour fictif au travail dénature l'objectif du régime.

3. Régime d'assurance salaire des enseignantes et enseignants bénéficiant d'une rente de retraite du secteur public

Dans le contexte actuel de la rareté de main-d'œuvre, les commissions peuvent avoir recours à du personnel enseignant retraité. Ce dernier est admissible aux prestations d'assurance salaire en fonction du statut d'engagement.

L'admissibilité au régime d'assurance salaire prévue à l'Entente n'a pas pour effet de favoriser la présence au travail.

4. Mandat du médecin expert de la commission

Le médecin expert a un pouvoir de recommandation à la suite de son évaluation de l'enseignante ou l'enseignant. Toutefois, le médecin traitant de l'enseignante ou l'enseignant choisit de donner suite ou non à ces recommandations. Ainsi, la commission dispose de peu de leviers pour mettre en œuvre les recommandations du médecin expert qu'elle mandate. Au terme de la démarche, le pouvoir du médecin expert se limite principalement à déterminer si l'enseignante ou l'enseignant répond à la définition d'invalidité et ultimement si celle-ci ou celui-ci est admissible ou non aux prestations d'assurance salaire.

5. Mandat du troisième médecin à titre d'arbitre médical

L'Entente permet le recours au troisième médecin dans le but d'établir si l'enseignante ou l'enseignant concerné est suffisamment rétabli pour reprendre son travail ou lorsqu'il y a refus de verser des prestations d'assurance salaire en raison de l'inexistence ou de la cessation présumer de l'invalidité. Toutefois, ce recours devrait être possible dans toute impasse de nature médicale.

Par ailleurs, l'Entente prévoit la possibilité d'avoir recours au troisième médecin ou à la procédure normale de grief. Toutefois, les connaissances médicales parfois limitées des arbitres devant trancher les litiges en lien avec les invalidités, ainsi que la lourdeur de l'arbitrage de grief ne permettent pas toujours un traitement optimal et efficace des dossiers d'invalidité.

Enfin, le recours au troisième médecin à titre d'arbitre médical devrait être possible à la demande de l'une ou l'autre des parties et la procédure entourant le délai de sa nomination devrait être clarifiée afin de maximiser l'efficacité de ce recours. Au surplus, les coûts liés à son utilisation devraient être assumés à parts égales par le syndicat et la commission.

En somme, le système actuel, qui entraîne son lot de conséquences négatives pour toutes les parties intéressées, doit être revu et optimisé.

6. Simplifier la réduction ou le remboursement des prestations d'assurance salaire

Les dispositions de l'Entente prévoient que les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant des prestations d'invalidité payé à l'enseignante ou l'enseignant en vertu d'une loi provinciale ou fédérale (Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) - autre employeur), à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, ch. 23).

Toutefois, certaines problématiques subsistent relativement à la gestion, au mode de rémunération du personnel enseignant et à l'absence de concomitance entre les moments où ces indemnités sont reçues par l'enseignante ou l'enseignant, et ce, de deux sources différentes.

Par ailleurs, le fait que dans certaines situations des autorités gouvernementales versent rétroactivement de telles prestations d'invalidité engendre plusieurs complications, notamment relativement à la capacité de récupérer les sommes versées à titre d'avance de salaire et, dans certains cas, quant à l'application rétroactive de la paie sur plus d'une année fiscale.

7. Cessation du comblement de la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu et le plein traitement de l'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle

Le régime prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* garantit le versement d'une indemnité de remplacement du revenu (IRR) de 90 % du revenu net et non imposable. L'Entente prévoit que la commission doit combler la différence entre l'IRR versée par la CNESST et le plein traitement de l'enseignante ou l'enseignant. À cela s'ajoute l'exonération des cotisations au régime de retraite prévue par la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics*.

Cette situation ne favorise pas le maintien et le retour au travail.

Proposition patronale

Réviser les dispositions relatives à l'assurance salaire et aux lésions professionnelles.

Le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Prévoir un principe selon lequel une enseignante ou un enseignant ne peut recevoir un avantage dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était demeuré au travail;
- Prévoir une période de préqualification au régime d'assurance salaire pour l'enseignante ou l'enseignant;
- Clarifier les modalités entourant le délai de requalification pour une nouvelle période d'invalidité;
- Prévoir qu'une enseignante ou qu'un enseignant ne peut mettre fin à un congé sans traitement ou à un contrat de retraite progressive dans le but de bénéficier des prestations d'assurance salaire;

- Prévoir des modalités particulières relativement au régime d'assurance salaire pour les enseignantes et enseignants qui reviennent au travail et qui bénéficient d'une rente de retraite d'un régime du secteur public administré par Retraite Québec;
- Élargir le mandat du médecin expert de la commission;
- Élargir et optimiser les dispositions relatives au troisième médecin afin qu'il agisse à titre d'arbitre médical;
- Simplifier les dispositions relatives à la réduction ou au remboursement des prestations d'assurance salaire pour une meilleure adéquation entre les régimes;
- Cesser le comblement de la différence entre l'IRR versée par la CNESST et le plein traitement de l'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle.

D) Congés spéciaux

Les dispositions relatives aux congés spéciaux prévoient qu'un congé est accordé à l'enseignante ou l'enseignant en cas de décès d'un proche. Toutefois, il appert que ces dispositions doivent être actualisées et harmonisées pour toutes les catégories de personnel afin que le congé débute à compter de la date du décès, événement intimement lié au deuil sans égard à toutes particularités individuelles, choix personnels, religions ou croyances.

En ce qui concerne la référence aux funérailles, il s'avère que cette notion n'est pas définie dans l'Entente, ce qui amène plusieurs difficultés d'application et de divergences d'interprétation, particulièrement dans une société où la diversité culturelle est de plus en plus présente.

Proposition patronale

Simplifier les dispositions relatives à certains congés pour en faciliter la gestion.

Le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Prévoir que le congé pour décès débute à compter de la date du décès;
- Prévoir que la notion de funérailles inclut toute célébration ou tout rituel soulignant le décès.

6^e ORIENTATION UNE ACTUALISATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ENTENTE

A) Libérations syndicales occasionnelles

Les dispositions de l'article 3-6.00 de l'Entente prévoient plusieurs possibilités permettant au personnel enseignant de s'absenter pour des activités syndicales, et ce, sans perte de traitement. Ces libérations syndicales occasionnelles impliquant parfois plusieurs enseignantes et enseignants d'un même établissement et pouvant être prises de façon simultanée et aléatoire durant l'année scolaire, entraînent une multiplication des intervenantes et intervenants auprès des élèves, ce qui nuit à la stabilité dans la classe, élément clé de la réussite éducative. De plus, la problématique est accentuée par le contexte de rareté de main-d'œuvre.

Par ailleurs, le préavis donné à la commission d'au moins 24 heures est insuffisant. Il engendre bien souvent des difficultés organisationnelles, notamment l'importance d'assurer le remplacement par du personnel qualifié dans un contexte où d'autres enseignantes ou enseignants peuvent également être absents pour d'autres motifs.

Finalement, l'obligation pour le syndicat de ne rembourser que le traitement versé à la suppléante ou au suppléant occasionnel ne tient pas compte des coûts réellement encourus par la commission. En effet, le traitement de l'enseignante ou l'enseignant libéré est généralement plus élevé que celui de la suppléante ou du suppléant occasionnel et toute libération n'entraîne pas nécessairement un remplacement. De plus, le syndicat n'a pas l'obligation de rembourser toutes les sommes versées par la commission pour ou au nom de l'enseignante ou l'enseignant libéré, notamment les contributions de l'employeur et les avantages sociaux. Enfin, lorsque la libération se produit en dehors de la présence des élèves, aucun remplacement n'est requis et donc aucun remboursement n'est effectué à la commission, et ce, malgré l'absence de prestation de travail.

Proposition patronale

Revoir les modalités et le quantum des libérations syndicales occasionnelles pour en favoriser une meilleure gestion.

Le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Revoir le nombre de jours de libérations syndicales occasionnelles;
- Encadrer les libérations syndicales occasionnelles utilisées collectivement;
- Augmenter le préavis exigé pour informer la commission de la libération syndicale;
- Prévoir que le remboursement se fait, peu importe que l'enseignante ou l'enseignant soit remplacé ou non;
- Prévoir que le syndicat rembourse le coût du traitement de l'enseignante ou de l'enseignant libéré incluant les contributions de l'employeur et le coût des avantages sociaux.

B) Acquisition de la permanence

L'Entente prévoit que la permanence est acquise par l'enseignante ou l'enseignant qui a terminé au moins deux années complètes de service continu à la commission soit à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein ou à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission.

En vertu de la clause 5-3.08 de l'Entente, certaines absences, rémunérées ou non, constituent du service continu aux fins d'acquisition de la permanence.

Toutefois, il arrive qu'une commission embauche une enseignante ou un enseignant à temps plein qui, dès le début de son contrat, s'absente pour de longues périodes réduisant ainsi le temps réellement travaillé aux fins de l'acquisition de la permanence.

Proposition patronale

Introduire un principe précisant que seuls les jours travaillés sont comptabilisés aux fins de l'acquisition de la permanence, sous réserve de l'application des lois ou principes d'ordre public.

C) Règlement des griefs

Certaines problématiques, notamment le nombre de griefs déféré à l'arbitrage et la durée des auditions, démontrent la nécessité d'apporter des changements au système d'arbitrage actuel pour le rendre plus efficient.

Lors de la dernière période de négociation, certaines modifications ont été apportées au processus d'arbitrage dans l'Entente. À titre d'exemple, un principe de conciliation préalable à la transmission d'un avis de grief pour toute situation de harcèlement psychologique, de congédiement ou d'hyperconflit a été introduit. De plus, une procédure spécifique liée à une demande d'ordonnance de sauvegarde est maintenant prévue.

Afin de maintenir une procédure d'arbitrage des griefs permettant le règlement efficace des différends, il y aurait lieu de maximiser l'utilisation des journées d'audience et de favoriser davantage l'usage de recours alternatifs à l'arbitrage.

Par ailleurs, d'autres problématiques subsistent. À titre indicatif, il serait dans l'intérêt des parties de rendre obligatoire la médiation préarbitrale précédemment à l'arbitrage dans certains dossiers spécifiques tels que les griefs portant sur le harcèlement psychologique, les congédiements et les hyperconflits.

Proposition patronale

Revoir les dispositions relatives aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage afin d'en améliorer l'efficacité et y ajouter différents modes alternatifs de règlements des litiges.

Le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Ajouter de nouvelles modalités afin de favoriser davantage le règlement à l'amiable des griefs et le bon déroulement de l'audition de ceux-ci;
- Introduire un mécanisme de médiation arbitrale;
- Introduire un délai de péremption;
- Ajouter une disposition permettant que chaque partie puisse demander la fixation d'un grief à l'arbitrage.

D) Impression de l'Entente

Conformément à la clause 14-5.01 de l'Entente, il y a lieu de mentionner que seule une version numérique de l'Entente sera disponible.

Proposition patronale

Prévoir que seule une version numérique de l'Entente soit disponible.

E) Entrée progressive au préscolaire

Depuis l'implantation d'un réseau bien structuré de services de garde en Centre de la petite enfance ou de garderies, les besoins des élèves ne justifient plus une entrée progressive au préscolaire.

Proposition patronale

Retirer les dispositions de l'annexe II afin de prendre en considération les réels besoins des élèves.

F) Annexes

Certaines annexes ou lettres d'entente prévoient des dates d'échéance ou sont applicables pour des années scolaires nommément identifiées. D'autres annexes ne sont pas l'objet de négociation, mais servent plutôt de guide aux parties sur différents éléments de l'Entente. Enfin, certaines annexes sont devenues désuètes, soit par le passage du temps, le peu de portée utile de celles-ci ou par l'atteinte des résultats visés.

Par ailleurs, d'autres annexes, bien que toujours pertinentes, doivent être revues à la lumière du contexte actuel.

Proposition patronale

Retirer ou actualiser certaines annexes.

Le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Retirer les annexes ou lettres d'entente dont la période d'application est échue;
- Retirer les annexes qui ne servent que de guide ou qui ne sont pas l'objet de négociation;
- Retirer les annexes qui ne sont plus pertinentes;
- Revoir certaines annexes.

CONCLUSION

Le réseau scolaire doit s'adapter à l'évolution sociétale et aux nombreux changements continus qui en découlent. Il faut donc valoriser et actualiser le rôle des enseignantes et enseignants, tout en repensant leur tâche et l'organisation du travail, de façon à mettre en place les conditions optimales pour faire face à cette évolution de manière efficace et répondre aux besoins des élèves.

Les enseignantes et enseignants sont au cœur de la mission éducative consacrée à la *Loi sur l'instruction publique*, d'où l'importance de confirmer « l'effet enseignant » comme facteur déterminant de la réussite éducative des élèves. Dans le contexte actuel de renouvellement de la main-d'œuvre, il est primordial de mettre l'accent sur le développement professionnel continu, non seulement dans le but d'apporter le soutien nécessaire aux enseignantes et enseignants en début de carrière, mais également afin de s'adapter aux changements et permettre la mise à jour des connaissances et des compétences.

Le rôle crucial de l'enseignante ou l'enseignant doit continuer d'évoluer vers une pratique de plus en plus collaborative en cohérence avec le plan d'engagement vers la réussite et le projet éducatif.

Par ses propositions, le CPNCF a pour objectif de convenir d'une Entente répondant aux nombreux défis que le réseau scolaire est appelé à relever quotidiennement.

Le CPNCF aborde cette négociation avec ouverture dans la recherche de solutions créatives et innovantes. Il réitère sa volonté de parvenir à une Entente mutuellement satisfaisante pour les parties, et ce, au plus grand bénéfice de tous les élèves.