



**Propositions patronales  
en vue du renouvellement de l'Entente E5**

**présentées par**

**le Comité patronal de négociation  
pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA)**

**à**

**l'Association provinciale des enseignantes et enseignants  
du Québec (APEQ) pour le compte des syndicats des enseignantes  
et enseignants qu'elle représente**

**17 décembre 2019**

*Sous réserve de modifications, d'ajouts ou de concordances en cours de négociation*



## TABLE DES MATIÈRES

<b>LES GRANDS ENJEUX GOUVERNEMENTAUX ET LES OBJECTIFS AFFÉRENTS .....</b>	<b>5</b>
<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>7</b>
<b>Orientation 1 Prévoir des conditions d'emploi valorisant la profession des enseignantes et enseignants au bénéfice des élèves .....</b>	<b>9</b>
<b>Rétention, attraction et valorisation .....</b>	<b>9</b>
1.1 Valoriser l'engagement de l'enseignante et l'enseignant au regard de la réussite de tous les élèves.....	9
1.2 Favoriser l'établissement de mesures d'insertion professionnelle.....	11
1.3 Prévoir un engagement clair de l'enseignante ou l'enseignant quant à son développement professionnel continu orienté sur l'apprentissage des élèves, dans le respect des encadrements, et correspondant aux réalités pédagogiques, technologiques et sociales.....	12
<b>Mobilité et sécurité d'emploi .....</b>	<b>14</b>
1.4 Assurer une gestion des mouvements de personnel souple et adaptée à une organisation du travail agile en revoyant notamment les dispositions relatives à la mobilité du personnel et à la sécurité d'emploi .....	14
<b>Rémunération.....</b>	<b>16</b>
1.5 Actualiser les dispositions relatives à la rémunération du personnel enseignant afin qu'elles soient en cohérence avec la réalité du travail effectué et des responsabilités assumées .....	16
<b>Orientation 2 Favoriser une organisation du travail performante et agile au service des élèves et axée sur leur réussite .....</b>	<b>19</b>
<b>Fonction générale.....</b>	<b>19</b>
2.1 Actualiser les dispositions relatives à la fonction générale de l'enseignante et l'enseignant afin d'en élargir la portée et de responsabiliser davantage le personnel enseignant. ....	19
2.2 Prévoir dans les dispositions de l'Entente le rôle collaboratif de l'enseignante et l'enseignant au sein de l'équipe-école .....	21
<b>Tâche .....</b>	<b>22</b>
2.3 Revoir les dispositions de la tâche et en assouplir les paramètres afin de permettre une application flexible et globale .....	22



<b>Formation des groupes .....</b>	<b>24</b>
2.4 Prévoir des règles de formation des groupes pour mieux les adapter aux réalités d'aujourd'hui.....	24
<b>Dispositions relatives aux élèves HDAA .....</b>	<b>26</b>
2.5 Optimiser le service aux élèves, notamment en réexaminant certaines dispositions et modalités dont celles relatives à l'intégration totale ou partielle des élèves en classe ordinaire .....	26
2.6 Revoir la notion de service d'appui en réaffirmant les principes d'une approche de service basée sur l'évaluation des besoins et capacités de l'élève .....	27
2.7 Utiliser de façon optimale les ressources enseignantes pour mieux répondre aux besoins des élèves et des établissements.....	29
<b>Orientation 3 Mettre en place des dispositions mieux adaptées aux réalités des secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.....</b>	<b>31</b>
3.1 Réviser des paramètres de la tâche spécifiquement pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle .....	31
3.2 S'assurer que les dispositions de l'Entente soient en adéquation avec les besoins des élèves pour le secteur de l'éducation des adultes .....	32
3.3 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 .....	33
<b>Orientation 4 Actualiser et réviser certaines dispositions de l'Entente pour tenir compte des réalités d'aujourd'hui .....</b>	<b>37</b>
4.1 Revoir certaines dispositions dont le contenu pose des difficultés d'application ou d'interprétation pour en faciliter la compréhension et la gestion.....	37
4.2 Revoir les modalités de l'assurance salaire et des lésions professionnelles .....	41
4.3 Corriger et actualiser certaines dispositions .....	42
4.4 Retirer ou actualiser certaines annexes.....	43
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>45</b>
<b>ANNEXE.....</b>	<b>47</b>



## LES GRANDS ENJEUX GOUVERNEMENTAUX ET LES 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 salariées<sup>1</sup>;
- C) L'enjeu de la réussite éducative;
- D) L'enjeu de l'accessibilité aux soins de santé et aux services sociaux.

---

<sup>1</sup> 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

L'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) a procédé, le 18 octobre dernier, au dépôt des demandes syndicales en vue du renouvellement de l'Entente E5 2015-2020 (Entente) régissant les conditions de travail des enseignantes et enseignants qu'elle représente. Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) procède à son tour au dépôt des propositions patronales lesquelles mettent à l'avant-plan des problématiques et des propositions de solutions.

Le CPNCA considère que l'élève doit être au cœur de la mission éducative, et ce, dans le respect des particularités des commissions scolaires anglophones. Le CPNCA soutient, par le biais de la négociation, les commissions scolaires, les écoles et les centres dans la réalisation de leur mission respective et contribue à favoriser une offre de services répondant aux besoins des élèves.

Le milieu scolaire change. On constate que l'école et le centre ont une identité propre au sein même de leur commission scolaire. En effet, bon nombre d'établissements se définissent par des réalités plurielles, et ce, tant par la situation socioéconomique variable des familles, les repères socioculturels des élèves et les besoins diversifiés de ces derniers au regard du développement de leur plein potentiel que par l'offre de projets adaptés aux besoins et intérêts des jeunes et des adultes.

De plus, la composition même du corps enseignant connaît des changements importants. Annuellement, il s'enrichit, notamment d'enseignantes et d'enseignants provenant d'une génération qui a grandi au rythme des développements technologiques, de celles et ceux issus de l'immigration récente et de celles et ceux qui souhaitent relever de nouveaux défis au sein même de la profession enseignante.

Ce dépôt s'appuie sur diverses considérations recueillies dans le cadre d'une large consultation effectuée auprès des gestionnaires des commissions scolaires, des directions d'école et de centre, de certaines directions ministérielles, de partenaires de l'éducation ainsi que de divers organismes du réseau scolaire anglophone durant le printemps 2019.

Cette consultation met en lumière des préoccupations importantes qui demandent une modernisation de l'Entente pour mieux refléter les milieux de vie évolutifs et créatifs que sont les établissements scolaires publics. Elle doit permettre de faire face à l'évolution des besoins des élèves, faciliter le recrutement, l'insertion et la rétention du personnel enseignant qualifié et favoriser le professionnalisme du personnel enseignant. Cette Entente doit également permettre de la souplesse tout en assurant une tâche équitable pour les enseignantes et enseignants qui agissent à titre de premiers intervenants dans la classe.

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



Par ailleurs, l'enseignante ou l'enseignant, afin de remplir pleinement son rôle, doit également, à l'instar de tout autre professionnel, maintenir constamment un haut niveau de compétence qui se traduit par une démarche formelle de développement professionnel continu. Cette démarche devient essentielle dans le contexte décrit précédemment et doit être établie en respectant les besoins de l'enseignante et l'enseignant et du milieu.

C'est dans ce contexte que s'amorcent les prochaines négociations en vue du renouvellement de l'Entente du personnel enseignant. Ce moment déterminant doit permettre de faire évoluer l'Entente afin d'assurer une organisation du travail moderne qui contribuera à relever les principaux défis liés à la persévérance et à la réussite éducative. Ce dépôt présente donc diverses problématiques et objectifs, tout en proposant certaines pistes de solution.

Le CPNCA entreprend la présente période de négociation avec ouverture d'esprit et créativité. Dans le respect des parties et de leurs intérêts, il vise à explorer toutes solutions mutuellement satisfaisantes aux préoccupations soulevées.





## **Orientation 1 Prévoir des conditions d'emploi valorisant la profession des enseignantes et enseignants au bénéfice des élèves**

### **Rétention, attraction et valorisation**

#### **1.1 Valoriser l'engagement de l'enseignante et l'enseignant au regard de la réussite de tous les élèves**

L'éducation est au premier plan des valeurs de notre société. Il est indéniable qu'elle représente un vecteur essentiel de notre développement social et économique. Les commissions scolaires anglophones reconnaissent l'impact des conditions d'emploi sur la performance du personnel enseignant, et ce, au bénéfice des élèves. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les conditions d'emploi doivent permettre de retenir et d'attirer des enseignantes et enseignants dans la profession et également de mettre à profit leur expertise de façon optimale.

L'école a pour principale mission d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves et de les accompagner tout au long de leur parcours scolaire à titre de citoyen de demain. Le personnel enseignant joue un rôle central dans la réalisation de cette mission. Il contribue à la formation intellectuelle et au développement intégral de tous les élèves et collabore à développer chez ceux-ci leur plein potentiel, le goût et le plaisir d'apprendre.

En raison de ce rôle crucial, la valorisation de la profession enseignante doit demeurer au cœur des préoccupations des différents intervenants du milieu scolaire.

Le rôle clé de l'enseignante ou l'enseignant auprès des élèves n'est malheureusement pas pleinement mis en valeur dans l'Entente. Il en est de même de son implication et de sa contribution à la mise en place d'un climat et d'un milieu de vie stimulant qui favorise l'apprentissage et le développement intégral de l'élève. De la même manière, son pouvoir d'influence individuel et collectif qui s'exerce notamment dans l'élaboration et la mise en place des divers encadrements visant à assurer un enseignement de qualité doit ressortir de l'Entente plus clairement.

Ces devoirs et obligations s'exercent, comme tout professionnel, dans un cadre légal et administratif qu'il doit respecter, dans un milieu vivant et stimulant qui répond aux besoins et capacités de chacun des élèves.

Le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre accentue l'importance de la valorisation de la profession enseignante. En effet, au cours des dernières années, plusieurs facteurs ont contribué à la présente rareté de main-d'œuvre 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 et à attirer et retenir les enseignantes et enseignants qualifiés, mobilisés et engagés.



## Proposition patronale

**Reconnaître la contribution et la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant et son influence partagée, mais déterminante sur le parcours scolaire et la réussite de ses élèves et de tous les élèves.**

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

**1.1.1** Revoir les principes généraux pour inclure :

- A) le rôle de l'enseignante ou l'enseignant comme premier intervenant auprès de ses élèves;
- B) le rôle de l'enseignante ou l'enseignant au sein de la vie de l'école et dans la culture de collaboration;
- C) la contribution de l'enseignante ou l'enseignant, au sein d'une équipe multidisciplinaire, à la mission de l'établissement d'enseignement, soit d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves;
- D) la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant d'utiliser les moyens appropriés pour assurer la qualité de l'éducation auquel l'élève est en droit de s'attendre.



## 1.2 Favoriser l'établissement de mesures d'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 et de formation continue. L'accompagnement et le soutien du personnel enseignant en début de carrière sont essentiels pour s'approprier la culture organisationnelle, appuyer le développement et l'amélioration continue des compétences professionnelles et s'accomplir professionnellement. L'insertion professionnelle est une responsabilité collective qui exige une grande concertation et une collaboration de tous les acteurs de l'éducation.

Compte tenu des nombreux défis auxquels font face les enseignantes et enseignants en début de carrière, il s'avère essentiel d'accompagner ce personnel enseignant dès son entrée en fonction afin de développer leur sentiment de compétence, 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 qui bénéficient d'une autorisation provisoire d'enseigner.

Une insertion professionnelle mieux soutenue dans l'enseignement permettrait de rendre la profession plus attrayante et valorisante. En reconnaissant l'importance de soutenir les enseignantes et enseignants débutants, on reconnaît également la complexité et la difficulté d'exercer la profession d'enseignante et d'enseignant et on démontre davantage l'importance accordée à la qualité des services d'enseignement dispensés aux élèves.

De plus, l'affectation par ancienneté ne facilite pas l'intégration puisque souvent les enseignantes et enseignants en début de carrière se voient attribuer les tâches les plus complexes et les 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 CPNCA propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- 1.2.1** Introduire à l'Entente une obligation de participer aux mesures d'insertion professionnelle déterminées par la commission scolaire;
- 1.2.2** Encourager et valoriser l'accompagnement entre les enseignantes et enseignants;
- 1.2.3** Prévoir des dispositions qui consacrent l'importance de tenir compte de ces enseignantes et enseignants lors de la répartition des tâches.



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

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 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 implique l'engagement de l'enseignante et l'enseignant dans la mise en place d'un plan de développement continu. Ce plan est notamment axé sur les besoins des élèves et permet de réinvestir ses apprentissages dans sa pratique professionnelle.

Le développement professionnel continu s'inscrit dans une démarche individuelle et collective, appuyée par la direction. Il peut s'effectuer par divers moyens, comme 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.

Ces activités de développement professionnel continu ont un impact positif sur la qualité de l'enseignement en plus de contribuer à favoriser l'engagement et la rétention du personnel enseignant, la satisfaction au travail ainsi qu'un sentiment de compétence accru. De plus, elles sont fondamentales à une culture qui favorise le développement du « leadership éducationnel », qui est un processus collaboratif, dynamique et continu, unissant les talents et les forces des enseignantes et enseignants, des élèves et des parents, dans le but d'améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans la communauté école.

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

#### **Proposition patronale**

**Revoir les dispositions de l'Entente en lien avec le perfectionnement et le développement professionnel.**

**Favoriser une utilisation efficiente des sommes et des moments consacrés au perfectionnement.**

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

- 1.3.1** Renforcer l'obligation de développement professionnel continu de l'enseignante ou l'enseignant tout au long de sa carrière;
- 1.3.2** Prévoir des dispositions pour que la formation continue soit intégrée dans la fonction générale;



### **Proposition patronale**

- 1.3.3** Clarifier que le développement professionnel continu doit tenir compte des besoins de l'enseignante ou l'enseignant, des élèves, du projet éducatif et des changements technologiques;
- 1.3.4** Encourager et valoriser l'accompagnement entre les enseignantes et enseignants;
- 1.3.5** Prévoir des modalités pour la formation continue qui tiennent compte des réalités d'aujourd'hui.



## Mobilité et sécurité d'emploi

### 1.4 Assurer une gestion des mouvements de personnel souple et adaptée à une organisation du travail agile en revoquant notamment les dispositions relatives à la mobilité du personnel et à la sécurité d'emploi

Le personnel permanent bénéficie de la sécurité d'emploi, à laquelle est associée une contrepartie, la mobilité du personnel. Cette mobilité s'exerce à l'intérieur d'un rayon de 50 km du lieu de travail ou du domicile, ce qui engendre différentes difficultés considérant l'étendue des territoires desservis par les commissions scolaires anglophones et la distance entre les écoles. Cette règle du rayon de 50 km existe depuis les ententes et conventions collectives 1979-1982.

Dans les ententes et conventions collectives actuelles, il s'avère bien souvent que le principe de la mobilité du personnel ne puisse trouver application, plus particulièrement au regard de l'obligation d'accepter un poste à temps plein seulement s'il se situe à 50 km ou moins de son domicile ou de son lieu de travail. L'application des règles de mobilité représente un défi de taille au moment de l'affectation et de l'utilisation du personnel mis en disponibilité ou en surplus d'affectation, toujours en raison de la règle du rayon de 50 km.

Pour le personnel enseignant, cette contrainte liée à l'application du principe de la mobilité du personnel se retrouve également au secteur de la formation professionnelle. La diminution des inscriptions dans certaines spécialités notamment, celles reliées à des domaines d'activités économiques en difficulté dans certaines régions peut engendrer la mise en disponibilité d'enseignantes et d'enseignants. Dans ces cas, la mutation des enseignantes et enseignants peut être difficile à l'intérieur d'un rayon de 50 km. En effet, la répartition des spécialités autorisées par le MEES vise précisément à les distribuer sur le territoire québécois, en évitant qu'elles se retrouvent dans plusieurs commissions scolaires d'une même région.

De plus, cette problématique liée à la règle du rayon de 50 km touche également les enseignantes et enseignants qui se retrouvent en situation de surplus à l'intérieur de leur école. Les dispositions relatives à la mobilité obligatoire ne sont pas uniformes dans les ententes et conventions collectives et créent une inéquité quant à la mobilité du personnel.

Par ailleurs, l'Entente actuelle prévoit une disposition spécifique au secteur de l'éducation des adultes, permettant aux commissions scolaires de procéder au rachat du contrat de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité. Cette disposition devrait être étendue au secteur des jeunes et à la formation professionnelle.

Dans un contexte de baisse importante de clientèle actuellement vécue dans les milieux anglophones qui pourrait engendrer une augmentation du nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité au cours des prochaines années, il est souhaitable de revoir les dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi.



## Proposition patronale

### **Revoir les dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi aux secteurs des jeunes, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.**

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

- 1.4.1** Assouplir les dispositions relatives à la sécurité d'emploi et optimiser la mobilité du personnel à l'instar d'autres secteurs de la fonction publique et parapublique, afin de permettre une meilleure utilisation des ressources;
- 1.4.2** Revoir les dispositions de la notion du rayon de 50 km, notamment en référant à une notion de territoire;
- 1.4.3** Modifier les dispositions de la sécurité d'emploi, notamment en introduisant des modalités ou incitatifs pour résorber les mises en disponibilité.

**NB** Cette proposition patronale constitue un sujet d'intérêt commun pour tous les groupes de salariés, personnel enseignant, personnel de soutien et professionnel.



## Rémunération

### 1.5 Actualiser les dispositions relatives à la rémunération du personnel enseignant afin qu'elles soient en cohérence avec la réalité du travail effectué et des responsabilités assumées

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

Toutefois, en ce qui concerne les enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire et suppléantes ou 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, EDA et FP) 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).

Par 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 d'enseignants	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 \$
Enseignant à taux horaire	EDA et FP	50	83,07 \$	66,46 \$
Enseignant à la leçon (16 ans de scolarité)	Secondaire	45	92,30 \$	73,84 \$
Enseignant à temps plein 1/1000 (échelon 1)	EDA et FP	50	63,65 \$	50,92 \$
Enseignant à temps plein 1/1000 (échelon 1)	Préscolaire, primaire et secondaire	45	70,72 \$	56,58 \$

L'uniformisation des taux de rémunération pour les différents statuts d'engagement devrait permettre de revoir les clauses de l'Entente où des diviseurs existent et créent des ambiguïtés, des iniquités et des incompréhensions.

Les problématiques liées à la notion de diviseurs s'appliquent également lors du calcul de la compensation monétaire à 1/1000 du traitement annuel lors du dépassement de la tâche éducative, du paiement de la compensation pour le dépassement du nombre d'élèves par groupe et lors du remplacement d'une ou d'un collègue.





En plus des problématiques associées aux taux de rémunération 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 mise en place d'un taux unique de même que l'établissement des droits, des avantages et des obligations de ces statuts d'engagement favoriseraient le règlement de ces problématiques.

Enfin, les règles actuelles d'attribution des contrats de remplacement ont pour effet de créer de l'iniquité entre les enseignantes et enseignants, en plus de complexifier inutilement le travail à effectuer.

### **Proposition patronale**

**Actualiser les dispositions relatives à la rémunération du personnel enseignant afin qu'elles soient en cohérence avec la réalité du travail effectué et des responsabilités assumées.**

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

- 1.5.1** Revoir les règles de rémunération, les différents taux de rémunération et les durées qui leur sont associées (diviseurs);
- 1.5.2** Établir les droits, avantages et obligations des enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire et des suppléantes et suppléants occasionnels;
- 1.5.3** Revoir les règles d'attribution de contrat de l'enseignante ou l'enseignant remplaçant.





## **Orientation 2 Favoriser une organisation du travail performante et agile au service des élèves et axée sur leur réussite**

### **Fonction générale**

#### **2.1 Actualiser les dispositions relatives à la fonction générale de l'enseignante et l'enseignant afin d'en élargir la portée et de responsabiliser davantage le personnel enseignant.**

La fonction générale de l'enseignante et l'enseignant comporte des attributions caractéristiques qui ne témoignent pas de toutes les responsabilités actuelles inhérentes à la vie de l'école. Effectivement, la fonction enseignante évolue. Cette évolution doit continuer et se faire en s'inspirant des divers changements culturels, sociaux et technologiques et des meilleures pratiques pédagogiques afin de favoriser la réussite éducative.

En ce sens, de nouvelles attributions doivent être introduites à la fonction générale afin de refléter la réalité actuelle du rôle de l'enseignante et l'enseignant tout en mettant de l'avant le développement de la profession enseignante et sa valorisation.

Les enseignantes et enseignants contribuent de façon importante à la réussite éducative. La fonction générale se doit d'être davantage représentative du rôle polyvalent qu'occupent les enseignantes et enseignants au sein de leur école, entre autres quant au rôle de premier intervenant, ainsi qu'à la responsabilité d'adapter l'enseignement en fonction du groupe ou des élèves. À cet effet, le rôle de premier intervenant doit être renforcé à même la fonction générale, afin de confirmer que l'enseignante ou l'enseignant est le mieux placé pour adapter l'enseignement en fonction des besoins des élèves.

Par ailleurs, la définition de la récupération précise que l'enseignante ou l'enseignant intervient auprès d'une ou d'un élève ou d'un groupe d'élèves afin d'offrir un soutien particulier aux élèves aux prises avec des difficultés ou des retards pédagogiques. Actuellement, l'Entente prévoit que l'enseignante ou l'enseignant au niveau primaire effectue de la récupération uniquement auprès des élèves de son groupe, alors qu'au secondaire, l'enseignante ou l'enseignant effectue de la récupération auprès de l'ensemble des élèves.

Au-delà du perfectionnement, collaborer à la formation et à l'accompagnement des enseignantes et enseignants en début de carrière est une responsabilité qui doit être partagée. À ce sujet, les dispositions actuelles de l'Entente pourraient être plus claires pour faciliter l'accompagnement des enseignantes et enseignants en début de carrière.



## Proposition patronale

**Actualiser la fonction générale et les attributions caractéristiques en reconnaissant la contribution de l'enseignante ou l'enseignant et son influence partagée, mais déterminante sur le parcours scolaire et la réussite de ses élèves et de tous les élèves.**

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

- 2.1.1** Prévoir dans les attributions caractéristiques de la fonction générale que les enseignantes et enseignants, en tant que premiers intervenants, sont les mieux placés pour adapter l'enseignement en fonction des besoins des élèves;
- 2.1.2** Revoir la définition de la récupération au primaire afin qu'elle puisse être effectuée auprès de tous les élèves;
- 2.1.3** Intégrer dans la fonction générale des attributions de partage d'expertise.



## 2.2 Prévoir dans les dispositions de l'Entente le rôle collaboratif de l'enseignante et l'enseignant au sein de l'équipe-école

La réussite éducative étant une responsabilité partagée par tous les intervenantes et les intervenants au niveau de l'école, il est nécessaire que les dispositions de l'Entente reflètent le travail collaboratif de ces dernières ou ces derniers, tout en reconnaissant le fait que l'enseignante ou l'enseignant est la première ou le premier intervenant auprès des élèves. Ces modifications permettraient que les enseignantes et enseignants soient davantage mobilisés, engagés et impliqués au sein de leur équipe-école, et ce, afin de contribuer pleinement à la réussite éducative.

En plus d'être la première intervenante ou le premier intervenant, l'enseignante ou l'enseignant est appelé à collaborer avec les différentes intervenantes et les différents intervenants scolaires. La mise en place d'une culture de collaboration au sein des milieux contribue au développement global de tous les élèves en favorisant la cohérence et la complémentarité des actions du personnel dédié à leur réussite éducative. 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.

Ce mode de fonctionnement est aussi au cœur d'un climat de travail positif au sein de l'équipe-école nécessaire pour mettre en place des mesures d'enseignement efficace. Au cours des années, plusieurs commissions scolaires anglophones ont implanté des initiatives qui permettent aux enseignantes et enseignants de surmonter des facteurs d'influence négatifs comme la pauvreté, le trauma, les besoins particuliers et autres, pour voir la réussite éducative augmenter systématiquement.

### Proposition patronale

**Actualiser la fonction générale et les attributions caractéristiques.**

**Assurer l'implication et la mobilisation des enseignantes et enseignants dans la vie de l'école ou du centre, individuellement et de façon collective.**

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

- 2.2.1 Préciser le rôle collaboratif des enseignantes et enseignants au sein de l'équipe-école;
- 2.2.2 Prévoir que l'enseignante ou l'enseignant adapte son enseignement selon les meilleures pratiques pédagogiques;
- 2.2.3 Introduire une 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;
- 2.2.4 Favoriser l'utilisation des outils numériques en soutien à l'apprentissage et pour certaines responsabilités pédagogiques et administratives.



## Tâche

### 2.3 Revoir les dispositions de la tâche et en assouplir les paramètres afin de permettre une application flexible et globale

Les dispositions actuelles définissant les paramètres de la tâche ne favorisent 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 compartimentation entourant la tâche enseignante et sa complexité. L'ajout de ce paramètre faisait suite aux travaux menés dans le cadre de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001) en 1996, lesquels reconnaissaient en moyenne 40 heures de travail par semaine pour les enseignantes et enseignants.

La rigidité et la complexité de la tâche enseignante amènent une organisation du travail qui ne permet pas de répondre de façon optimale 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, et ce, sans tenir compte des besoins des élèves.

De plus, le manque de souplesse quant aux moments où le personnel enseignant peut être convoqué à des rencontres, des formations ou autres concertations rend nécessaire une présence accrue à l'école. Il en est de même du manque de temps pour la concertation au préscolaire et au primaire entre les enseignantes et enseignants et avec les autres intervenantes et intervenants qui travaillent en service direct aux élèves, et ce, malgré qu'il soit reconnu que les enseignantes et enseignants effectuent du travail au-delà du nombre d'heures de présence à l'école. Dans ce contexte, l'annualisation de la tâche devient un incontournable.

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 entraîne une iniquité entre les enseignantes et enseignants.

Ainsi, plusieurs problématiques associées à la tâche du personnel enseignant témoignent de l'importance d'en effectuer une refonte majeure afin de recentrer le rôle pédagogique de l'enseignante et l'enseignant et de prioriser, notamment, les activités professionnelles à valeur ajoutée pour mieux répondre aux besoins des élèves et favoriser leur réussite éducative.



## Proposition patronale

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

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

- 2.3.1** 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 l'annualisation;
- 2.3.2** Augmenter le nombre d'heures de présence à l'école et, conséquemment, l'horaire hebdomadaire;
- 2.3.3** Établir que la prestation de travail s'effectue au-delà du temps de présence à l'école;
- 2.3.4** Augmenter la tâche assignée;
- 2.3.5** Rendre plus équitable la répartition de la tâche assignée entre le préscolaire, le primaire et le secondaire;
- 2.3.6** Augmenter l'amplitude quotidienne.



## Formation des groupes

### 2.4 Prévoir des règles de formation des groupes pour mieux les adapter aux réalités d'aujourd'hui

Les nombreuses particularités des commissions scolaires (l'étendue des territoires desservis, la distance entre les établissements en milieu rural, la multitude de règles de formation des groupes, etc.) nous amènent à revoir les règles de formation des groupes pour s'assurer qu'elles sont toujours d'actualité et conformes aux besoins.

La moyenne d'élèves par groupe qui se calcule au niveau de la commission scolaire pour l'ensemble des groupes pour chaque type d'élèves favorise peu l'équité. Une telle moyenne est le résultat d'un ensemble de groupes qui peuvent être de taille à peu près équivalente ou très variée, ce qui n'assure pas l'équilibre entre eux.

De plus, l'introduction progressive de règles de formation des groupes d'élèves variées ainsi que l'évolution jurisprudentielle à ce sujet qui a eu pour effet de contraindre les commissions scolaires à calculer les moyennes par niveau et par type de groupe dénature le concept même de moyenne au niveau de la commission scolaire, puisque le nombre de groupes de référence est souvent trop petit pour être représentatif.

Le non respect des moyennes peut amener un ajout théorique de groupes qui ne sont pas ciblés sur les besoins réels. Il faut plutôt envisager d'autres solutions pour soutenir de manière plus large les enseignantes et enseignants et répondre aux besoins des élèves, de même que tenir compte des réalités organisationnelles des commissions scolaires.

Également, l'Entente prévoit uniquement quatre motifs permettant le dépassement du maxima du nombre d'élèves dans un groupe. Bien que ces motifs soient encore valables, ils sont toutefois nettement insuffisants et d'autres motifs devraient être ajoutés afin de répondre aux réalités des milieux. La fratrie, les programmes particuliers, la promotion par matière, le caractère humanitaire de certaines situations sont des exemples de considération qui militent en ce sens.

Lors de la négociation pour le renouvellement de l'Entente 2010-2015, les ratios pour les groupes de 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> secondaire ont été revus à la baisse. Ces baisses de ratios avaient pour fondement la réussite éducative et la persévérance des élèves.

Les coûts afférents aux baisses de ratio sont très élevés, car ils ont pour effet de générer l'ouverture d'un plus grand nombre de groupe d'élèves et d'augmenter les besoins en personnel enseignant.





## Proposition patronale

### **Prévoir des règles de formation des groupes pour mieux les adapter aux réalités.**

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

- 2.4.1** Revoir la pertinence de la notion de moyenne au niveau de la commission scolaire pour l'ensemble des groupes de chaque type d'élèves;
- 2.4.2** Ajouter des motifs de dépassement des maxima aux quatre motifs existants;
- 2.4.3** Revoir les règles de formation des groupes d'élèves au premier cycle du secondaire.



## Dispositions relatives aux élèves HDAA

### 2.5 Optimiser le service aux élèves, notamment en réexaminant certaines dispositions et modalités dont celles relatives à l'intégration totale ou partielle des élèves en classe ordinaire

L'Entente prévoit la participation de l'enseignante ou l'enseignant dans l'élaboration d'un plan d'intervention au sein du comité ad hoc. Cependant, 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.

De plus, la composition du comité ad hoc mériterait d'être révisée. Présentement, le comité est composé d'un membre de la direction et des enseignantes ou enseignants concernés et, sur demande du comité, d'une professionnelle ou d'un professionnel. Or, il serait souhaitable que le comité puisse ajouter d'autres membres à sa composition.

#### Proposition patronale

**Préciser les fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants au regard des élèves à risque et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.**

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

- 2.5.1 Revoir les fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants au sein du comité ad hoc, particulièrement dans la préparation et la mise en œuvre du plan;
- 2.5.2 Revoir les modalités entourant la composition du comité ad hoc.

## 2.6 Revoir la notion de service d'appui en réaffirmant les principes d'une approche de service basée sur l'évaluation des besoins et capacités de l'élève

La Loi sur l'instruction publique prévoit que la commission scolaire doit adapter ses services éducatifs selon les besoins de chacun des élèves 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 [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/dpse/adaptation\\_serv\\_compl/politi00F\\_2.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/adaptation_serv_compl/politi00F_2.pdf) Politique 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. »<sup>1</sup>

Or, les dispositions de l'Entente portant sur la pondération a priori pour certains types d'élèves HDAA ont pour effet de prendre pour acquis que tous les élèves concernés ont le même impact dans la classe ordinaire et donc, visent à réduire le maximum d'élèves au sein de la classe, et ce, peu importe l'évaluation des besoins et capacités de chacun des élèves ou encore les services d'appui à l'enseignante ou l'enseignant, à la classe ou aux élèves. Bien que l'Entente prévoit que la pondération a priori n'a pas pour effet de soustraire la commission scolaire de sa responsabilité d'offrir des services d'appui pouvant être requis par l'enseignante ou l'enseignant et par l'élève, il n'en demeure pas moins qu'elle s'applique systématiquement dès qu'un élève est identifié dans l'une des trois catégories suivantes : troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, élèves handicapés par des troubles envahissants du développement et élèves handicapés par des troubles relevant de la psychopathologie. De plus, cette pondération a priori ne tient pas compte de l'impact réel et très varié que ces élèves peuvent avoir dans la classe.

Par ailleurs, l'annexe XXXI reprend les différentes définitions d'élèves à risque et HDAA établies par le ministère. Or, le ministère met déjà à la disposition des intervenantes et intervenants toutes ces informations pour qu'elles leur servent de guide et de repère afin de soutenir la démarche d'évaluation des besoins et capacités pour chacun des élèves plutôt que pour identifier ces élèves.

---

<sup>1</sup> *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.



## Proposition patronale

**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).**

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

- 2.6.1** 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 des capacités de chaque élève, puisque pour un même handicap, le service répondant le mieux à la situation de chaque élève peut varier;
- 2.6.2** Retirer l'annexe XXXI portant sur les définitions des élèves à risque et les élèves HDAA.



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

Depuis l'Entente 2010-2015, les commissions scolaires doivent maintenir un nombre fixe de ressources en orthopédagogie tel que déterminé à l'annexe de la lettre d'entente signée le 4 novembre 2009. Les ressources en orthopédagogie étaient déterminées pour respecter un ratio national d'une enseignante ou d'un enseignant orthopédagogue par 12,5 enseignantes ou enseignants financés au primaire en 2005-2006.

Depuis la signature de cette entente et à ce jour, les commissions scolaires anglophones vivent une diminution de leur clientèle donc nécessairement une diminution de leurs effectifs enseignants. Cette diminution entraîne une plus grande allocation en enseignante ou enseignant orthopédagogue que le ratio prévu d'une enseignante ou d'un enseignant orthopédagogue par 12,5 enseignants financés au primaire.

Il est temps de revoir et questionner l'annexe pour s'assurer qu'elle réponde encore aux besoins des élèves HDAA.

L'équité et l'efficacité devraient guider davantage la répartition des tâches ainsi que l'affectation des enseignantes et enseignants. Par ailleurs, il devrait être clairement établi qu'en assumant la responsabilité d'utiliser les services des enseignantes et enseignants qu'elle emploie, la commission scolaire peut réviser, en cours d'année, cette répartition des tâches afin de maximiser l'apport de chacune et chacun.

Tout doit être mis en œuvre afin que les groupes reçoivent un enseignement de qualité. Les services éducatifs doivent être assurés par des enseignantes et enseignants qualifiés et polyvalents, dont les qualités professionnelles sont maximisées en cohérence avec leurs compétences, et ce, afin de conduire chaque élève vers la réussite.

Les élèves doivent évoluer dans un climat d'apprentissage stimulant où les enseignantes et enseignants les guident vers la réussite éducative. De la même façon, l'enseignante ou l'enseignant doit se voir confier une tâche pour laquelle elle ou il se sent compétent afin de demeurer mobilisé et engagé.

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.

Par ailleurs, 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 inapplicable.



## Proposition patronale

**Revoir les dispositions relatives aux ressources aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (annexe XXIX).**

**Revoir notamment le rôle et les dispositions en lien avec les enseignantes et enseignants orthopédagogues en soutien à l'apprentissage.**

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

- 2.7.1** Revoir les dispositions de l'annexe XXIX pour pouvoir utiliser de façon optimale les ressources enseignantes orthopédagogues pour mieux répondre aux besoins des élèves et des établissements;
- 2.7.2** Prévoir des dispositions assurant une répartition plus équitable des tâches et une utilisation optimale des enseignantes et enseignants;
- 2.7.3** Reconnaître l'expertise particulière et additionnelle de certaines enseignantes et certains enseignants;
- 2.7.4** Assouplir les règles d'affectation des enseignantes et enseignants en cours d'année;
- 2.7.5** Prévoir une obligation de disponibilité pour répondre à des besoins spécifiques, ponctuels ou urgents;
- 2.7.6** Exclure du calcul du temps moyen d'enseignement les enseignantes et enseignants orthopédagogues.

### **Orientation 3 Mettre en place des dispositions mieux adaptées aux réalités des secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle**

#### **3.1 Réviser des paramètres de la tâche spécifiquement pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle**

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 nécessaire de donner plus de souplesse à la tâche, et ce, au plus grand bénéfice des élèves et des enseignantes et enseignants.

Toutefois, 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 de ces deux secteurs et leurs besoins se distinguent bien souvent de ceux du secteur des jeunes. Ils ont une disponibilité limitée en raison de leur situation familiale ou personnelle et devant composer avec la conciliation travail-famille-études. De plus, des facteurs externes, comme 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'un système d'entrées et de sorties variables et d'une clientèle non captive liée à l'absence d'obligation de fréquentation scolaire après l'âge de 16 ans. Cette réalité est amplifiée par le phénomène actuel de plein-emploi, ce qui compromet la viabilité de ces secteurs dans certaines régions.

Les particularités de ces deux secteurs exigent donc une organisation scolaire flexible en fonction des besoins des élèves et des milieux.

#### **Proposition patronale**

Pour ce faire, le CPNCA propose notamment la piste de solution suivante :

- 3.1.1** Les éléments présentés à l'orientation 2 s'appliquent aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, en faisant les adaptations nécessaires.



### **3.2 S'assurer que les dispositions de l'Entente soient en adéquation avec les besoins des élèves pour le secteur de l'éducation des adultes**

#### **Semaine régulière de travail**

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 programmes et les modes d'enseignement le requièrent, la possibilité de travail les fins de semaine est nécessaire.

#### **Proposition patronale**

**Assouplir les dispositions relatives à la semaine régulière de travail afin de tenir compte des modes d'organisation de l'enseignement ainsi que des réalités des clientèles et de l'évolution du marché du travail.**

Pour ce faire, le CPNCA propose notamment la piste de solution suivante :

**3.2.1** Inclure la possibilité de travail les fins de semaine.





### **3.3 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**

#### **Paramètres de la tâche**

La règle selon laquelle la supervision des stages en milieux de travail est assimilée à la présentation de cours et leçons pour la portion du temps consacré auprès de l'élève dans le milieu de travail où s'effectue le stage ne s'applique pas aux stages qui découlent des programmes prévoyant une alternance entre le centre et le milieu de travail. Toutefois, cette disposition mériterait d'être clarifiée.

De plus, dans le contexte où les modes d'organisation de l'enseignement sont de plus en plus diversifiés, une actualisation des dispositions de l'Entente gouvernant la tâche éducative s'impose.

#### **Proposition patronale**

**Revoir les balises de la tâche éducative, notamment à la lumière de certains modes d'enseignement, dans des situations de stages et d'alternance travail-études.**

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

- 3.3.1** Clarifier que la supervision des stages qui découlent des programmes prévoyant une alternance entre le centre et le milieu de travail n'est pas assimilée à la présentation de cours et leçons, lorsque l'enseignante ou l'enseignant n'est pas auprès des élèves;
- 3.3.2** Déterminer les modalités applicables de la tâche éducative aux différents modes d'organisation de l'enseignement, dont le temps moyen d'enseignement.

## Semaine régulière de travail et année de travail

En ce qui concerne la formation professionnelle, la tâche telle qu'elle est prévue à l'Entente ne correspond pas aux besoins des élèves et à la réalité des programmes et 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 serait impératif 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 scolaire et le syndicat. Elles prévoient également une amplitude quotidienne de huit heures. Lorsque les programmes, les modes d'enseignement et les besoins des élèves et du marché du travail le requièrent, la possibilité de travail les soirs et les fins de semaine est nécessaire.

### Proposition patronale

**Assouplir les dispositions relatives à l'année de travail et 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 CPNCA propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- 3.3.3** Prévoir que la semaine de travail de l'enseignante ou l'enseignant peut être variable d'une semaine à l'autre, tout en respectant une moyenne annuelle du nombre d'heures de présence à l'école, sans toutefois dépasser 40 heures;
- 3.3.4** Prévoir que la semaine régulière de travail inclut la possibilité de travail les fins de semaine;
- 3.3.5** Retirer l'amplitude quotidienne;
- 3.3.6** Revoir l'obligation d'avoir quatre semaines de « vacances » pendant le mois de juillet.



## Sécurité d'emploi

Dans le contexte d'une baisse des effectifs importante, les commissions scolaires anglophones ont beaucoup investi dans le développement d'une offre de service internationale, notamment dans la formation professionnelle.

Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) a joué un rôle essentiel dans l'expansion des programmes de formation professionnelle et dans le nombre de groupes que les commissions scolaires ont pu ouvrir. Cela a créé des opportunités non seulement pour les étudiants internationaux, mais également pour les étudiants locaux qui n'auraient peut-être pas été en mesure de suivre la formation, faute d'un nombre suffisant d'étudiants pour ouvrir un groupe. Cette augmentation du nombre de groupes dans certains programmes a également conduit à l'embauche de nombreuses nouvelles enseignantes ou nombreux nouveaux enseignants.

La nature du programme d'immigration pour les étudiants internationaux est telle que des changements peuvent avoir lieu à tout moment et sans préavis. Par exemple, le changement à la baisse dans la valeur des points attribués à un programme de formation professionnelle fait en sorte que des élèves se désistent d'un programme en plein milieu de leur formation. Ces imprévus ont engendré des conséquences financières et organisationnelles majeures pour certains centres de formation professionnelle.

Au fil des ans, dans certaines commissions scolaires, l'afflux d'étudiants internationaux a permis d'embaucher un nombre d'enseignantes et d'enseignants supérieur à la normale, dans un nombre limité de programmes, et ce, pendant une courte période. Les programmes visés étant ceux susceptibles de donner le plus grand nombre de points. Les commissions scolaires n'ont aucun contrôle sur ce système de points. Pendant ce temps, les enseignantes et enseignants accumulent des heures d'enseignement, s'inscrivent à des programmes universitaires, obtiennent une autorisation provisoire d'enseigner après quelques crédits et se voient ensuite octroyer des contrats. Les commissions scolaires ont partagé leur inquiétude que l'octroi de contrats réguliers dans ces circonstances est problématique et risque d'entraîner un surplus de personnel.

C'est pourquoi des précisions à l'Entente pourraient avoir comme effet d'encourager les commissions scolaires à poursuivre leurs démarches de recrutement d'élèves internationaux.

### Proposition patronale

**Revoir les balises de la sécurité d'emploi, notamment à la lumière des facteurs externes comme les besoins du marché de travail, des programmes d'immigration ou des activités économiques saisonnières.**

Pour ce faire, le CPNCA propose notamment la piste de solution suivante :

**3.3.7** Revoir les dispositions relatives à l'engagement.





## **Orientation 4 Actualiser et réviser certaines dispositions de l'Entente pour tenir compte des réalités d'aujourd'hui**

### **4.1 Revoir certaines dispositions dont le contenu pose des difficultés d'application ou d'interprétation pour en faciliter la compréhension et la gestion**

#### **Dispositions relatives aux libérations syndicales**

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 sont avec ou sans remboursement par la partie syndicale. L'Entente permet déjà un nombre important de jours de libération pour activités syndicales.

Dans le cadre des libérations occasionnelles, le syndicat rembourse à la commission scolaire le traitement payé à la personne qui remplace l'enseignante ou l'enseignant libéré. Ces personnes sont bien souvent des suppléantes ou suppléants occasionnels et leur traitement est généralement inférieur au traitement de la personne libérée. De plus, lorsque la libération se produit en dehors de la présence élève, aucun remplacement n'est requis et donc aucun remboursement n'est effectué à la commission scolaire.

Aussi, ces libérations sont assujetties à un préavis donné à la commission scolaire d'au moins 48 heures avant l'absence. Ce court préavis n'assure pas toujours un remplacement adéquat, 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. Cette situation engendre des impacts négatifs sur les élèves.

Par ailleurs, ces libérations, pouvant être prises de façon aléatoire durant l'année scolaire, imposent aux élèves une multiplication des intervenants dans la classe, ce qui ne favorise pas la stabilité dans la classe.

#### **Proposition patronale**

##### **Revoir les dispositions relatives aux libérations syndicales.**

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

- 4.1.1** Revoir le nombre de libérations occasionnelles;
- 4.1.2** Augmenter le préavis exigé;
- 4.1.3** Prévoir que le remboursement à la commission scolaire comprend toute somme versée à l'enseignante ou l'enseignant libéré de même que toute somme versée pour ou au nom de l'enseignante ou l'enseignant libéré.



## Dispositions relatives aux promotions

Le personnel enseignant constitue un bassin naturel de recrutement pour plusieurs postes, notamment de professionnels, de cadres, de directeurs adjoints d'établissements ou encore de directeurs d'établissements. Les commissions scolaires font face à des défis majeurs pour combler ces types de postes.

De plus, les commissions scolaires mettent régulièrement en place des projets spécifiques à durée déterminée pouvant s'échelonner sur une période supérieure à une année scolaire. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour un tel projet, les dispositions actuelles ne permettent pas aux commissions scolaires de s'assurer de la présence de l'enseignante ou l'enseignant ainsi promu pour l'entièreté de la durée du projet.

Enfin, les dispositions actuelles de l'Entente prévoient que l'enseignante ou l'enseignant qui cesse d'occuper temporairement un poste autre que celui d'enseignant retourne à des fonctions d'enseignant, sans préciser que c'est son poste qu'elle ou qu'il retrouve.

### Proposition patronale

#### Revoir certaines dispositions relatives aux promotions.

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

- 4.1.4 Augmenter la durée des affectations temporaires pour qu'elles puissent s'échelonner sur une période supérieure à une année scolaire;
- 4.1.5 Préciser qu'au terme d'une affectation temporaire à un poste autre que celui d'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant retourne dans son poste.

## Règlement des griefs

Certaines problématiques, notamment la disponibilité de dates d'audition de griefs et la durée des auditions, démontrent la nécessité d'apporter des changements au système d'arbitrage actuel pour le rendre plus efficient.

Soucieux de participer au maintien d'une procédure d'arbitrage des griefs permettant le règlement efficace des différends, le CPNCA croit qu'il faut maximiser l'utilisation des journées d'audience et de favoriser l'usage de recours alternatifs à l'arbitrage.

Les pratiques instaurées par les tribunaux administratifs et dans d'autres réseaux sont susceptibles de guider les parties à cet égard.

### Proposition patronale

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

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

- 4.1.6** Revoir les modalités de la médiation préarbitrale notamment pour la rendre obligatoire précédemment à l'arbitrage relativement à toute situation de harcèlement psychologique, de congédiement ou d'hyperconflit;
- 4.1.7** Introduire d'autres modes de résolution de conflit;
- 4.1.8** Introduire un mécanisme de médiation arbitrale;
- 4.1.9** Revoir les modalités de conférence préparatoire;
- 4.1.10** Introduire un délai de péremption;
- 4.1.11** Ajouter une disposition permettant que chaque partie puisse demander la fixation d'un grief à l'arbitrage.

## Évaluation de la scolarité

En vertu des dispositions de l'Entente, l'attestation officielle initiale de l'état de scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant décernée par le ministre ou une commission scolaire 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 par la commission scolaire ou découlant d'informations inexactes. Ainsi, une commission scolaire 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. Puisqu'il est inapproprié de faire perdurer les effets d'une décision erronée ou basée sur des informations inexactes, des correctifs doivent être apportés à l'Entente.

### Proposition patronale

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

Pour ce faire, le CPNCA propose notamment la piste de solution suivante :

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





## 4.2 Revoir les modalités de l'assurance salaire et des lésions professionnelles

Les différentes tables de négociation du secteur de l'Éducation ont identifié des problématiques communes au regard des dispositions relatives au régime d'assurance salaire et des lésions professionnelles. Ces dispositions doivent être actualisées afin qu'elles soient plus équitables, qu'elles permettent d'optimiser la gestion et d'éviter l'octroi d'avantages non justifiés.

Un complément d'information en lien avec cet élément est disponible en annexe du dépôt patronal.

### Proposition patronale

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

Le CPNCA propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- 4.2.1 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;
- 4.2.2 Prévoir une période de préqualification au régime d'assurance salaire pour l'enseignante ou l'enseignant;
- 4.2.3 Clarifier le délai de requalification pour une nouvelle période d'invalidité;
- 4.2.4 Prévoir qu'une enseignante ou un enseignant ne peut mettre fin à un congé sans traitement ou à un contrat de retraite progressive dans le but de bénéficier de prestations d'assurance salaire;
- 4.2.5 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;
- 4.2.6 Élargir le mandat du médecin expert de la commission scolaire quant au retour au travail de l'enseignante ou l'enseignant;
- 4.2.7 Élargir et optimiser les dispositions relatives au troisième médecin afin qu'il agisse à titre d'arbitre médical;
- 4.2.8 Revoir les dispositions relatives à la réduction ou au remboursement des prestations d'invalidité pour une meilleure adéquation entre les régimes;
- 4.2.9 Cesser le comblement de la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et le plein traitement de l'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle.



### 4.3 Corriger et actualiser certaines dispositions

Le renouvellement de l'Entente offre une opportunité de corriger certaines erreurs qui se sont glissées dans le texte au fil des années de même que de l'ajuster pour tenir compte des réalités d'aujourd'hui.

#### Proposition patronale

Le CPNCA propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- 4.3.1 Actualiser certaines dispositions qui ne sont plus contemporaines;
- 4.3.2 Simplifier et harmoniser certaines dispositions dans les chapitres 11-0.00 et 13-0.00;
- 4.3.3 Corriger les erreurs répertoriées dans le texte.



## 4.4 Retirer ou actualiser certaines annexes

### Annexes

Certaines annexes ou lettres d'entente prévoient des dates d'échéance ou sont applicables pour des années scolaires dûment identifiées. D'autres annexes ne font pas l'objet de négociation, mais servent plutôt de guide et repère aux parties sur différents éléments en lien avec l'application de l'Entente, dont celles de juridiction ministérielle. Enfin, certaines annexes sont devenues désuètes, soit par le simple passage du temps, le peu de portée utile ou par l'atteinte des résultats visés par l'annexe.

Par ailleurs, d'autres annexes, bien que toujours pertinentes, doivent être actualisées et parfois bonifiées selon les objectifs poursuivis par le CPNCA dans la négociation.

### Proposition patronale

#### **Retirer ou actualiser certaines annexes.**

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

- 4.4.1 Retirer les annexes ou lettres d'entente dont la période d'application est échue;
- 4.4.2 Retirer les annexes qui servent de guide et repère et qui ne sont pas objets de négociation;
- 4.4.3 Retirer les annexes qui ne sont plus pertinentes;
- 4.4.4 Revoir certaines annexes.



## CONCLUSION

L'évolution du monde du travail, le contexte de la rareté de la main d'œuvre, la recherche de flexibilité organisationnelle et les ajustements constants pour répondre aux besoins évolutifs des élèves sont des réalités auxquelles tous les acteurs du milieu de l'éducation doivent constamment s'adapter.

Les enseignantes et enseignants sont au cœur de la mission des établissements d'enseignement et sont les piliers de la réussite éducative. Pour y parvenir, les commissions scolaires doivent aussi pouvoir compter sur des leviers fonctionnels et efficaces. En ce sens, certaines dispositions de l'Entente doivent être revues pour permettre la souplesse nécessaire à l'atteinte des objectifs.

C'est dans une perspective d'ouverture que le CPNCA aborde cette négociation avec la partie syndicale. L'équipe patronale a à cœur de travailler à faire évoluer positivement l'Entente en trouvant des solutions concrètes, originales et mutuellement bénéfiques pour les parties, tout en tenant compte de la réalité de l'école d'aujourd'hui et en favorisant la réussite éducative.





## ANNEXE







## **RÉVISION DES DISPOSITIONS RELATIVES AU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE ET AU RÉGIME DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

### **Assurance salaire et lésions professionnelles**

Les dispositions de l'Entente relatives au régime d'assurance salaire et aux lésions professionnelles doivent être actualisées afin d'assurer une meilleure équité, permettre d'optimiser leur gestion et éviter l'octroi d'avantages dont une personne salariée 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 personne salariée ne puisse recevoir un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail est prévu à l'Entente à la section des 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.

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

L'Entente prévoit que les personnes salariées, 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 ententes et conventions collectives 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.

### **Non-interruption d'une absence du travail**

Il arrive que des personnes salariées absentes 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 de prestations d'assurance salaire.

La finalité du régime d'assurance salaire est de compenser une perte de traitement résultant d'une période d'invalidité. Ainsi, autoriser un retour fictif au travail dénature l'objectif du régime.

### **Régime d'assurance salaire des personnes salariées bénéficiant d'une rente de retraite du secteur public**

Dans le contexte actuel de la rareté de la main-d'œuvre, les commissions scolaires peuvent avoir recours à du personnel salarié 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.



## **Mandat du médecin expert de la commission scolaire**

Le médecin expert a un pouvoir de recommandation à la suite de son évaluation de la personne salariée. Toutefois, le médecin traitant de la personne salariée choisit de donner suite ou non à ces recommandations. Ainsi, la commission scolaire dispose de peu de leviers pour mettre en œuvre les recommandations de son médecin expert. Au terme de la démarche, le pouvoir du médecin expert se limite à déterminer si la personne salariée répond à la définition d'invalidité et ultimement son admissibilité ou non aux prestations d'assurance salaire.

## **Mandat du troisième médecin à titre d'arbitre médical**

L'Entente permet le recours au troisième médecin dans le but d'établir si la personne salariée concernée est suffisamment rétablie pour reprendre son travail ou lorsqu'il y a refus de verser des prestations d'assurance salaire aux motifs de l'inexistence ou de la cessation présumée 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 scolaire.

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

## **Simplifier la réduction ou le remboursement des prestations d'invalidité**

Les dispositions de l'Entente prévoient que les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial de toute prestation de base d'invalidité payée à la personne salariée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale (IVAC, SAAQ, 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 des indemnités reçues par la personne salariée, et ce, lorsqu'elle reçoit des indemnités 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.



## **Cessation du comblement de la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu et le plein traitement de la personne salariée 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 scolaire doit combler la différence entre l'IRR versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et le plein traitement de la personne salariée. 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 (RREGOP).

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

