



## **Négociation sectorielle**

**Demandes de l'Association provinciale des enseignantes et  
enseignants du Québec  
(APEQ)**

**Visant le renouvellement de l'Entente E5  
venant à échéance le 31 mars 2023**

***Maîtres de notre profession !***

**Document déposé à la partie patronale (CPNCA) le 31 octobre 2022**

## **Préambule**

Le dépôt des demandes relatives aux matières intersectorielles, soit la rémunération pour l'ensemble des personnes salariées du secteur public, la retraite, les disparités régionales et les droits parentaux, ainsi que d'autres revendications présentées par le Front commun CSN-CSQ-FTQ-APTS, se feront à la table centrale, où se dérouleront également les discussions. Le résultat de la négociation sera donc intégré dans la convention collective, lorsqu'applicable.

En cours de négociation, la partie syndicale se réserve également le droit d'apporter des modifications, des ajouts ou des concordances au présent dépôt, avant sa conclusion, notamment afin de l'harmoniser avec les matières intersectorielles et les autres revendications du Front commun CSN-CSQ-FTQ-APTS.

De plus, il faudra s'assurer d'effectuer les adaptations requises par les résultats des travaux des comités interrondes et, le cas échéant, d'apporter des modifications, des ajouts ou des concordances au présent dépôt, avant la conclusion de la négociation.

Enfin, dans le cadre de l'entente de principe à conclure, l'APEQ et le CPNCA devront convenir d'un protocole de fin de négociation.

# Table des matières

Introduction	1
1. La composition de la classe	2
2. La tâche	3
3. L'enseignement à distance et l'enseignement individualisé	5
4. L'autonomie professionnelle du personnel enseignant	6
5. Les groupes particuliers	7
• Enseignantes et enseignants en adaptation scolaire	7
• Enseignantes et enseignants orthopédagogues en soutien à l'apprentissage du préscolaire et du primaire	8
• Enseignantes et enseignants spécialistes	8
• Enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes	9
• Enseignantes et enseignants à la formation professionnelle	10
• Enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle	11
6. La rémunération	12
7. L'attraction et la rétention	13
8. Les demandes complémentaires	15

# Introduction

Forte d'une consultation auprès de plusieurs milliers d'enseignantes et d'enseignants au Québec, l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) s'appuie maintenant sur leur volonté ferme d'améliorer leur quotidien, afin de se concentrer sur leur mission première, enseigner, et ainsi déposer les revendications qui se trouvent dans le présent cahier de demandes syndicales.

Le berceau de la profession enseignante se situe à l'intérieur de la classe, à travers les différentes tâches qu'exercent les enseignantes et enseignants au jour le jour. C'est le cœur même de la profession enseignante. La composition de la classe et la tâche du personnel enseignant sont manifestement les deux composantes majeures qui ont un impact direct sur leur travail au quotidien et c'est pour cette raison qu'il importe de les placer au centre de la négociation.

De plus, il est indéniable que l'objectif de valoriser la profession enseignante dans un contexte de pénurie doit être au centre des préoccupations. Il faut attirer encore plus de gens passionnés vers la profession enseignante, tout en s'assurant de continuer à prendre soin de ceux qui y œuvrent déjà.

Il faut prendre connaissance de ce document, non pas comme s'il s'agissait d'un traditionnel cahier de demandes syndicales, mais plutôt comme d'un ensemble de solutions permettant d'améliorer l'enseignement au Québec.

La profession enseignante a suffisamment souffert. Les enseignantes et enseignants ne peuvent plus porter l'école à bout de bras. L'APEQ a l'intime conviction que ce que nous proposons aura un impact significatif sur la crise que traverse le réseau actuellement. Le premier ministre se targue de placer l'éducation au cœur des priorités pour le Québec. L'heure est maintenant venue de passer de la parole aux actes et de traduire concrètement cet objectif dans le contrat de travail du personnel enseignant.

## 1. La composition de la classe

La classe constitue, sans contredit, le principal lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant. Il va de soi qu'il y passe beaucoup de temps et ne ménage pas les efforts pour en faire un lieu agréable et surtout propice aux apprentissages. Plus encore, la composition de son groupe, soit l'ensemble des élèves à qui sera dispensé son enseignement, a un impact direct et immédiat sur son quotidien et sur le climat d'apprentissage pour l'ensemble des élèves.

Composer adéquatement le groupe représente une solution en amont qui se veut préventive autant pour l'enseignante ou l'enseignant que pour l'élève. Il ne doit pas s'agir d'une simple opération mathématique d'un quelconque logiciel. La composition du groupe doit être l'aboutissement d'une réflexion et d'une analyse rigoureuses.

Compte tenu des travaux en cours du comité portant sur la composition de la classe au secteur des jeunes (annexe XLIX), la partie syndicale déposera ses demandes ultérieurement sur ce sujet, incluant notamment celles relatives aux groupes à plus d'une année d'études.

Par ailleurs, la section 2 de l'annexe XXXII portant sur l'ajout de ressources enseignantes en service direct à l'apprentissage des élèves du primaire a fait ses preuves. C'est pourquoi il faut non seulement la renouveler et l'indexer, mais également lui donner un caractère permanent.

Finalement, la pandémie a laissé des traces bien tangibles à plusieurs égards, et plus particulièrement auprès de nos jeunes en milieux défavorisés. Des actions rapides s'imposent pour corriger le tir et contrer les effets néfastes de la pandémie dans les milieux défavorisés.

Revendications sur la composition de la classe	
1.1	Dépôt complémentaire à venir.
1.2	Pérenniser et indexer la section 2 de l'annexe XXXII pour l'ajout de ressources enseignantes en service direct à l'apprentissage des élèves des écoles primaires ne faisant pas partie de la liste des écoles situées en milieux défavorisés.
1.3	Ajouter une mesure temporaire visant à contrer les impacts de la pandémie sur la réussite scolaire en milieu défavorisé.

## 2. La tâche

L'actualité reflète malheureusement de plus en plus le cri du cœur provenant des enseignantes et enseignants qui dénoncent les conditions difficiles dans lesquelles ils œuvrent et dispensent leur enseignement. Plusieurs quittent même la profession, accentuant ainsi les effets de la pénurie.

Les enseignantes et enseignants doivent composer quotidiennement avec les besoins diversifiés de leurs élèves et les impératifs administratifs ajoutent au poids qu'ils ont déjà sur leurs épaules. Ayant à cœur la réussite de leurs élèves et manquant cruellement de temps, ils redoublent les efforts pour essayer de s'en sortir, et entrent rapidement dans un tourbillon quotidien qui les conduit trop souvent vers l'épuisement. Le message est clair : il faut dégager du temps pour se concentrer sur leur mission première, soit enseigner !

Les réalités étant distinctes d'un secteur d'enseignement à l'autre, les moyens permettant d'atteindre cet objectif sont nécessairement différents.

<b>Revendications sur la tâche au préscolaire</b>
2.1 Convertir le temps de surveillance de l'accueil et des déplacements en activités de formation et d'éveil, et prévoir un financement adéquat pour pallier l'écart de temps de présence à l'école entre les élèves du préscolaire et du primaire.
2.2 Éviter de créer des espaces d'assignation supplémentaires.
2.3 Augmenter le temps durant lequel l'enseignante ou l'enseignant détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale.

<b>Revendications sur la tâche au primaire</b>
2.4 Diminuer le temps d'enseignement.
2.5 Limiter le temps que les enseignantes et enseignants consacrent à des tâches pouvant être confiées à d'autres catégories d'emploi.
2.6 Éviter de créer des espaces d'assignation supplémentaires.
2.7 Augmenter le temps durant lequel l'enseignante ou l'enseignant détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale.

### **Revendications sur la tâche au secondaire**

2.8

Plafonner le nombre de périodes de cours et leçons et ajuster le temps moyen, si nécessaire.

2.9

Éviter de créer des espaces d'assignation supplémentaires.

2.10

Limiter le temps que les enseignantes et enseignants consacrent à des tâches pouvant être confiées à d'autres catégories d'emploi.

2.11

Augmenter le temps durant lequel l'enseignante ou l'enseignant détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale.

### **Revendications sur la tâche pour l'éducation des adultes et de la profession professionnelle**

2.12

Effectuer les adaptations nécessaires qui peuvent s'ajouter aux revendications propres à la tâche pour chacun de ces secteurs.

### 3. L'enseignement à distance et l'enseignement individualisé

Au secteur des jeunes, en raison de la pandémie, l'enseignement à distance a connu une évolution très rapide qui a occasionné certaines dérives. Pourtant, les encadrements légaux applicables sont simples : l'enseignement doit se faire en présence des élèves en vertu de la *Loi sur l'instruction publique* sous réserve de la mise en œuvre de projets pilotes de formation à distance autorisés par le ministre en vertu de l'article 459.5.3 de cette loi. Le personnel enseignant est catégorique : ce principe doit être respecté.

Cela dit, il faut mettre en place des balises claires afin d'éviter que l'enseignement à distance soit dispensé au gré des décisions de chaque milieu et que la qualité des services éducatifs soit compromise.

Quant à l'enseignement à distance, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle ainsi que l'enseignement individualisé à la formation professionnelle, on ne peut passer sous silence que ces deux réalités existent dans les milieux et nécessitent aussi l'établissement de balises.

<b>Revendications visant l'enseignement à distance et l'enseignement individualisé</b>
3.1 Prévoir dans l'Entente que l'enseignement au secteur des jeunes doit être dispensé en présence dans une école, tant pour l'élève que pour le personnel enseignant, sauf lors de situations d'exception permises par la <i>Loi sur l'instruction publique</i> , et baliser ces situations d'exception en prévoyant notamment l'obligation d'être acceptées par le syndicat, le volontariat du personnel enseignant impliqué et l'obligation de respecter l'entente provinciale et les ententes locales.
3.2 Baliser l'enseignement à distance à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle ainsi que l'enseignement individualisé à la formation professionnelle.



## 4. L'autonomie professionnelle du personnel enseignant

Partout au Québec, et bien au-delà de nos frontières, le télétravail devient de plus en plus présent et constitue un incontournable afin de conserver et d'attirer de la main-d'œuvre. Toutefois, en éducation, ce virage s'effectue lentement, et ce, malgré la mise en place, dans plusieurs commissions scolaires, de politiques encadrant le télétravail. Pourtant, le personnel enseignant a su démontrer, notamment lors de la pandémie, que de nombreuses tâches peuvent s'effectuer efficacement en télétravail tout en favorisant la conciliation famille, travail et vie personnelle. Les enseignantes et enseignants, de tous les secteurs, souhaitent clairement poursuivre en ce sens et se voir reconnaître l'autonomie professionnelle qui leur revient et la confiance qu'ils méritent.

L'autonomie, un des piliers de la valorisation de la profession, doit également se concrétiser par la possibilité pour le personnel enseignant d'exercer un meilleur contrôle sur sa tâche, notamment par la détermination du contenu d'un plus grand nombre de journées pédagogiques. Plus encore, il doit revenir aux milieux eux-mêmes d'identifier et de convenir du moment opportun pour l'utilisation de ces journées pédagogiques afin de répondre adéquatement aux besoins des écoles et des centres.

<b>Revendications visant le travail à la maison et les journées pédagogiques à tous les secteurs</b>	
4.1	Prévoir que seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de l'enseignante ou l'enseignant et qui sont fixées à son horaire doivent se faire à l'école ou au centre et que toutes les autres tâches professionnelles peuvent être effectuées à l'endroit déterminé par les enseignantes et enseignants.
4.2	Prévoir qu'un minimum de 50 % des journées pédagogiques peut se faire en télétravail.
4.3	Augmenter le pourcentage de journées pédagogiques dont le contenu est déterminé par les enseignantes et enseignants à un minimum de 50 % et prévoir que celles-ci soient identifiées et convenues entre la commission scolaire et le syndicat.

## 5. Les groupes particuliers

Bien que la majorité des revendications dans le présent cahier de demandes s'adressent à l'ensemble du personnel enseignant, certains groupes particuliers vivent des problématiques qui leur sont propres. C'est pourquoi il s'avère nécessaire d'identifier des solutions sur mesure pour eux afin de répondre à leurs besoins.

### Enseignantes et enseignants en adaptation scolaire

La réalité vécue dans les classes d'adaptation scolaire comporte assurément des défis particuliers. Par exemple, dans le cas des classes hétérogènes, c'est-à-dire des classes constituées de différents types d'élèves, il est indéniable que des élèves présentant des difficultés et des besoins variés requièrent des approches pédagogiques diversifiées complexifiant d'autant le travail. Il convient donc de revoir certaines balises s'appliquant à la composition de ces groupes, plus particulièrement celles relatives à l'établissement des maxima et des moyennes du nombre d'élèves et au respect des règles de formation des groupes dans certaines situations particulières.

Revendications pour les enseignantes et enseignants en adaptation scolaire	
5.1	Baliser les classes d'adaptation scolaire qui comportent des élèves de différents types en modifiant l'annexe XVIII de sorte que soit appliquée la théorie de la norme la plus avantageuse quant à l'établissement du maximum d'élèves et, conséquemment, de la moyenne applicable.
5.2	Instaurer un ratio au préscolaire pour les classes regroupant des élèves présentant des problématiques concernant le développement global.
5.3	Respecter les règles de formation des groupes d'élèves, dans les classes spécialisées, reconnus handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde ou en raison de troubles envahissants du développement ou de troubles relevant de la psychopathologie ou handicapés en raison d'une déficience langagière sévère bien qu'il y ait un soutien visible.

## **Enseignantes et enseignants orthopédagogues en soutien à l'apprentissage du préscolaire et du primaire**

Actuellement, les enseignantes et enseignants orthopédagogues sont assujettis aux mêmes dispositions balisant la tâche que celles de leurs collègues du primaire. Pourtant, certaines de leurs fonctions cadrent difficilement avec plusieurs dispositions, compte tenu de la nature et des particularités de leur travail. Il apparaît essentiel d'ajouter des encadrements afin de mieux répondre à leur réalité.

<b>Revendications pour les enseignantes et enseignants orthopédagogues en soutien à l'apprentissage du préscolaire et du primaire</b>	
5.4	Établir un maximum d'élèves à suivre en services directs.
5.5	Augmenter le total des ressources en orthopédagogie prévue à l'annexe XXIX.
5.6	Établir un maximum de titulaires avec qui collaborer.
5.7	Instaurer une banque de jours afin de permettre le suivi des progrès de leurs élèves.

## **Enseignantes et enseignants spécialistes**

Tout comme pour l'ensemble du personnel enseignant, la tâche des enseignantes et enseignants spécialistes au préscolaire et au primaire est éprouvante, voire épuisante. Pour plusieurs, le travail est encore plus difficile, puisqu'ils doivent œuvrer auprès d'un grand nombre de groupes, et ce, dans plus d'une école. Plus encore, bon nombre d'entre eux doivent dispenser leur enseignement sans avoir à leur disposition un local dédié, ce qui les contraint à devoir constamment transporter tout leur matériel d'un endroit à l'autre. Il convient donc d'adapter leur tâche et de tenir compte de leur réalité.

<b>Revendications pour les enseignantes et enseignants spécialistes du préscolaire et du primaire</b>	
5.8	Revoir le temps d'enseignement et la durée de la tâche éducative en fonction du nombre de groupes et d'écoles.
5.9	Prévoir que, lors des constructions et des rénovations des écoles, les plans et devis doivent contenir des locaux pour les spécialistes.

## Enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes

Lors de la dernière négociation, un premier pas sous forme de principe a été franchi à l'égard du suivi pédagogique pour le personnel enseignant de l'éducation des adultes. Quoique timide et bien insuffisant, ce premier pas exige à tout le moins que la direction tienne compte du suivi pédagogique lié à la spécialité dans l'élaboration de la tâche. Cela a permis de réaliser l'importance d'instaurer une balise claire au bénéfice de toutes et tous, particulièrement auprès des élèves qui en ont grandement besoin.

Cela est d'autant plus vrai que les besoins de ces élèves sont hautement variés, et ce, à l'intérieur de parcours scolaires tout aussi diversifiés. En effet, un nombre élevé de sigles à enseigner et à évaluer dans un même groupe rend encore plus complexe et lourde la tâche de ces enseignantes et enseignants.

L'absence de ratios pour ce secteur d'enseignement, pourtant financé sur la base d'un nombre d'élèves par groupe, génère des écarts importants quant à la réalité vécue d'un milieu à un autre. Cela engendre certaines situations déplorables, tant pour le personnel enseignant que pour les élèves.

### Revendications pour les enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes

5.10

Scinder les 800 heures annuelles actuellement consacrées à la présentation des cours et leçons et au suivi pédagogique lié à la spécialité, de sorte que :

- 720 heures soient annuellement consacrées à la présentation de cours et leçons
- 80 heures soient annuellement consacrées au suivi pédagogique lié à la spécialité.
- Prévoir des adaptations, par proportion, pour les enseignantes et enseignants à temps partiel

5.11

Établir un maximum de sigles de cours à enseigner et à évaluer dans un même groupe.

5.12

Interdire le regroupement d'élèves en formation de base commune et d'élèves en formation de base diversifiée.

## Enseignantes et enseignants à la formation professionnelle

Dans l'Entente 2020-2023, il a été convenu d'octroyer des heures de libération aux enseignantes et enseignants de la formation professionnelle afin de favoriser le cheminement vers la qualification légale, tout en conciliant cet objectif avec les obligations professionnelles. Les premiers échos du milieu à cet effet sont très positifs, à un tel point qu'une bonification de cette mesure est réclamée par les enseignantes et enseignants.

Par ailleurs, les personnes détenant un contrat à temps partiel dans ce secteur dénoncent la disparité quant au temps alloué aux activités de la tâche éducative, autres que la présentation des cours et leçons, par rapport à leurs collègues à temps plein. Il va de soi qu'elles effectuent elles aussi des activités telles que l'encadrement et la récupération qui constituent des activités essentielles en complément de l'enseignement, et il est nécessaire que ce temps leur soit reconnu.

Enfin, toutes et tous s'entendent pour réclamer que soient reconnues, à même leur tâche éducative, les activités de promotion de programmes. Les efforts déployés par les enseignantes et enseignants visant à augmenter le nombre d'inscriptions dans les différents programmes sont importants; il est donc tout à fait justifié d'obtenir une pleine reconnaissance de ce travail.

<b>Revendications pour les enseignantes et enseignants à la formation professionnelle</b>
5.13 Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel : <ul style="list-style-type: none"><li>● Qui détient un nombre d'heures de cours et leçons inférieur au temps moyen : prévoir qu'il a droit à une partie des autres activités prévues à la tâche éducative, et ce, en proportion du nombre d'heures d'enseignement à son contrat par rapport au temps moyen à consacrer à la présentation des cours et leçons.</li><li>● Qui détient un nombre d'heures de cours et leçons égal ou supérieur au temps moyen : prévoir qu'il a droit à la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein et qu'il bénéficie d'un minimum des activités prévues à la tâche éducative autre que les cours et leçons.</li></ul>
5.14 Augmenter le nombre d'heures pouvant être obtenu en libération pour suivre des cours du baccalauréat en vertu de l'annexe XLII.
5.15 Prévoir dans la tâche éducative les activités de promotion de programmes.

## **Enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle**

En plus des revendications propres à chacun de ces secteurs, deux préoccupations les concernent conjointement.

### **Revendications pour les enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes et de la formation professionnelle**

5.16

Bonifier les sommes de l'annexe XLIV (*Sommes allouées en soutien à la composition de la classe à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle*).

5.17

Prévoir que le dossier scolaire d'un élève, incluant le plan d'intervention, est automatiquement transféré lors du passage d'un élève du secteur des jeunes vers l'éducation des adultes ou de la formation professionnelle.

## 6. La rémunération

L'inflation galopante, combinée à la pénurie de personnel, justifie amplement l'amélioration de certaines conditions salariales spécifiques au personnel enseignant. Plusieurs éléments permettent d'avoir un impact sur le portefeuille des enseignantes et enseignants, qu'il s'agisse de l'ajout d'une contribution de l'employeur aux assurances collectives ou d'une meilleure reconnaissance de la charge de travail lors de dépassement de la tâche éducative ou de suppléance occasionnelle. Reconnaître les exigences associées à certaines tâches administratives confiées au personnel enseignant s'avère également essentiel. Par ailleurs, la mise en œuvre de la nouvelle tâche annualisée a mis en relief plusieurs enjeux majeurs, dont celui lié aux modalités de coupures de traitement qu'il est impératif de régler.

Revendications sur la rémunération	
6.1	Prévoir une contribution substantielle aux assurances collectives.
6.2	Modifier le dénominateur 1000 pour un dénominateur 666 afin de bonifier la rémunération et la compensation monétaire lors d'un dépassement de tâche éducative.
6.3	Revoir la rémunération applicable lors de la suppléance effectuée par le personnel enseignant détenant un contrat à temps partiel.
6.4	Baliser la rémunération applicable lors du dépassement de la tâche éducative pour le personnel enseignant détenant un contrat à temps partiel.
6.5	Bonifier la rémunération lors de la suppléance effectuée pour le personnel enseignant légalement qualifié.
6.6	Apporter des corrections à l'échelle de traitement des enseignantes et enseignants du réseau scolaire afin d'en assurer la cohérence avec les autres échelles de la structure salariale quant à la durée de progression dans l'échelle, tout en prenant en compte son évaluation de rangement et certaines particularités de l'échelle de traitement actuelle.
6.7	Prévoir que la compensation pour dépassement du maximum d'élèves par groupe s'applique au personnel enseignant à la leçon et à taux horaire.
6.8	Verser une somme de 100 \$ pour chaque formulaire, requis par un élève, son parent ou une intervenante ou un intervenant externe, rempli par l'enseignante ou l'enseignant.
6.9	Réviser la coupure de traitement en ne tenant compte que des activités professionnelles qui ne peuvent être reprises.

## 7. L'attraction et la rétention

Dans le contexte actuel de pénurie de personnel, il devient une nécessité d'assurer des mesures d'attraction et de rétention du personnel enseignant. Plusieurs angles peuvent être envisagés pour atteindre cette cible.

Tout d'abord, il faut s'attaquer à la réduction de la précarité d'emploi afin, d'une part, d'attirer des étudiantes et étudiants dans les programmes universitaires en enseignement et, d'autre part, de maintenir dans la profession les personnes en début de carrière.

Par ailleurs, l'insertion professionnelle et le mentorat constituent des clés qui assurent une meilleure rétention des nouvelles et nouveaux candidats dans la profession. L'accompagnement de ces personnes, dont les besoins sont fort diversifiés, justifie la nécessité de bonifier ce qui est actuellement mis en œuvre dans les milieux.

Autant il importe de se préoccuper des gens qui débutent dans la profession, autant il faut le faire pour celles et ceux qui sont en fin de carrière. L'apport des enseignantes et enseignants d'expérience est précieux, et le milieu de l'éducation ne peut fermer les yeux sur les départs hâtifs constatés ces dernières années. Leur accorder certains bénéfices supplémentaires pour les inciter à demeurer au travail apparaît essentiel.

Revendications visant la réduction de la précarité d'emploi au secteur des jeunes	
7.1	Prévoir qu'un contrat à temps partiel peut inclure un pourcentage de tâche pouvant aller jusqu'à 100 % en suppléance occasionnelle, étant entendu que l'ensemble des droits relatifs aux contrats à temps partiel s'applique et qu'un tel contrat ne peut être imposé.
7.2	Réduire la durée prévue pour le déclenchement des contrats à temps partiel.
7.3	Réduire le nombre de jours couvrant la fin de l'année scolaire permettant l'octroi d'un contrat à temps partiel se terminant le 30 juin.
7.4	Réduire le nombre de jours ouvrables requis afin que la suppléante ou le suppléant occasionnel reçoive le traitement basé sur son échelon d'expérience.
7.5	Au secondaire, considérer que 24 périodes de 75 minutes sur 9 jours (ou 16 heures et 40 minutes sur 5 jours) équivalent à une tâche à 100 %.



7.6

Assurer, pour les enseignantes et enseignants détenant un contrat à temps partiel, un pourcentage de tâche éducative et de rencontres collectives et de parents, proportionnel au temps de présentation des cours et leçons.

### **Revendications visant l'insertion professionnelle**

7.7

Augmenter le nombre d'enseignantes et d'enseignants mentors (équivalent temps complet) prévu à l'annexe XIV.

7.8

Ajouter un arrangement local permettant de modifier le pourcentage de libération de tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant mentor prévu à l'annexe XIV.

7.9

Clarifier, à l'annexe XXII, l'admissibilité des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés tout en préservant les exclusions existantes et, conséquemment, bonifier le budget associé à la mesure d'accompagnement individualisé pendant les cours et leçons.

### **Revendications pour les enseignantes et enseignants en fin de carrière**

7.10

Instaurer une banque supplémentaire distincte de journées de congé pour affaires personnelles, monnayables, pour les enseignantes et enseignants en fin de carrière selon le barème suivant, lié au nombre d'années d'expérience :

- Après 27 ans, 3 jours
- Après 30 ans, 4 jours
- Après 33 ans, 5 jours

7.11

Prévoir l'obligation pour l'employeur d'accorder la retraite progressive.

## 8. Les demandes complémentaires

D'autres demandes, complémentaires à celles présentées dans les thèmes précédents, demeurent essentielles pour résoudre certaines problématiques vécues par le personnel enseignant.

Revendications complémentaires	
8.1	Intégrer, dans le corpus de l'Entente, le contenu de la lettre d'entente « juin 2011 » reconduite en 2021 (sommés en soutien à la composition de la classe, sommés pour la libération du personnel enseignant pour l'élaboration et le suivi des plans d'intervention, et nouvelle définition de « difficultés d'apprentissage »).
8.2	Intégrer la lettre d'entente portant sur les droits parentaux (suspension du congé de maternité pendant l'été).
8.3	Permettre la suspension du congé de maternité, de paternité et celui d'adoption pour les enseignantes et enseignants à temps partiel selon le modèle appliqué à celles et ceux à temps plein.
8.4	Prévoir les mêmes modalités de cumul de l'expérience pour les enseignantes et enseignants à temps plein que pour celles et ceux à temps partiel (cumul sur plus d'une année).
8.5	Ajouter des jours de congé maladie dans la banque créditée annuellement.
8.6	Ajouter un arrangement local pour les congés de maladie pouvant être utilisés pour affaires personnelles.
8.7	Clarifier que l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter sans perte de traitement durant le temps où il est mis en quarantaine.
8.8	Encadrer l'utilisation de la capacité résiduelle de travail dans le cadre du régime d'assurance salaire.
8.9	Prévoir que les absences pour un motif protégé par la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> ne suspendent pas l'accumulation du temps pour l'obtention d'un contrat à temps partiel et le paiement à l'échelle lors d'une suppléance.

## Revendications complémentaires (suite)

8.10

Prévoir un mécanisme pour indexer les montants relatifs, notamment :

- À la compensation pour l'encadrement des stagiaires
- Au perfectionnement
- Au dépassement des maxima d'élèves par groupe

8.11

Ajouter, dans les mandats du comité national de concertation, une obligation de consultation sur tout projet pilote ou projet expérimental, de nature pédagogique ou de relations de travail, implanté dans les commissions scolaires. Les parties nationales peuvent convenir de référer la consultation à un autre comité conventionné ou spécifiquement formé qui serait plus en mesure d'échanger sur l'objet du projet pilote ou expérimental.