



**Propositions patronales
en vue du renouvellement de l'Entente E5
2020-2023**

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**

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

15 DÉCEMBRE 2022

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

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
Orientation 1 Faire face à la rareté de main-d'œuvre	4
Outiller le réseau de moyens pour faire face aux enjeux d'attraction et de rétention du personnel enseignant.....	4
Favoriser un milieu de travail sain et la présence au travail	5
Orientation 2 Favoriser la réussite éducative de tous les élèves	7
Favoriser l'inclusion des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA)	7
Revoir certaines règles de formation des groupes	8
Promouvoir le développement professionnel pour maintenir un haut degré de compétence	8
Orientation 3 Assurer une organisation du travail adaptée aux besoins des milieux	10
S'assurer que la tâche enseignante et son aménagement sont adaptés aux réalités propres de tous les secteurs, aux besoins des élèves et des communautés desservies	10
Prévoir une adéquation entre la rémunération selon les responsabilités assumées et le travail réellement effectué.....	11
Assurer une saine mobilité du personnel enseignant en contexte de rareté de main-d'œuvre	12
Orientation 4 Adapter l'Entente aux nouvelles réalités éducatives et technologiques	13
Permettre l'accessibilité à une offre de services éducatifs à distance	13
Élargir l'accès aux services éducatifs à l'éducation des adultes ainsi qu'à la formation professionnelle	13
Orientation 5 Actualiser et réviser certaines dispositions suivant les besoins évolutifs des milieux	15
CONCLUSION	16

PRÉAMBULE

Lors de la dernière ronde de négociation, le Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones (CPNCA) et l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) ont conclu une entente qui témoigne de la priorité que les parties accordent à la réussite éducative et au rôle central joué par le personnel enseignant. Les améliorations de l'Entente ont porté notamment sur deux éléments majeurs, soit la bonification marquée des conditions salariales ainsi que le remodelage de la tâche enseignante.

D'autres avancées importantes ont été faites par les parties en matière de valorisation de la profession, par exemple, en regard des différentes mesures liées à l'insertion professionnelle et au mentorat, lesquelles mettent en lumière l'expertise des enseignantes et enseignants reconnus par leur direction et leurs pairs. Également, il est important de considérer que les travaux de certains comités interrondes sont en cours de finalisation et qu'il est difficile, à plusieurs égards, d'évaluer les effets des améliorations convenues à l'Entente 2020-2023.

Le CPNCA procède aujourd'hui à son dépôt en vue du renouvellement de l'Entente nationale E5 2020-2023 (APEQ) (« Entente »), applicable au personnel enseignant. Cet exercice, d'une grande importance, a notamment pour assise fondamentale des contacts quotidiens avec différents acteurs du réseau de l'éducation, des consultations effectuées auprès des gestionnaires des commissions scolaires, des directions d'établissement, des directions ministérielles du ministère de l'Éducation (MEQ) ainsi que divers comités particuliers du réseau anglophone. La tournée actuelle du ministre permet d'ailleurs de confirmer les enjeux et préoccupations du réseau, pour lesquelles des solutions devront être trouvées dans le cadre de la négociation, malgré la complexité du processus.

Il importe de souligner que les propositions en lien avec les matières sectorielles du présent dépôt forment un tout avec les propositions déposées le 15 décembre 2022 par la partie patronale portant sur les matières intersectorielles et les priorités gouvernementales (forums). Les discussions au palier sectoriel devront d'ailleurs tenir compte de l'évolution des travaux réalisés dans le cadre de ces forums.

Des considérations incontournables s'imposent d'elles-mêmes comme toile de fond de l'exercice de négociation à venir. Ces considérations constituent des défis auxquels les parties doivent faire face ensemble, et ce, au bénéfice de la mission éducative.

Parmi celles-ci, nous retrouvons le respect des cibles de réussite déterminées par le MEQ, le maintien et l'amélioration des services éducatifs offerts aux élèves, les effets de la pandémie sur la réussite éducative, la rareté de main-d'œuvre et un manque d'enseignantes et d'enseignants légalement qualifiés. S'ajoutent à ces éléments le respect des divers encadrements légaux ainsi que ceux propres au réseau de l'éducation, au nombre desquels figurent la politique d'adaptation scolaire du MEQ et la politique sur la réussite éducative.

Il faut également tenir compte d'un monde du travail en perpétuelle mutation, auquel les parties doivent s'adapter, en se donnant l'opportunité d'innover et de revoir les conditions de travail de façon constructive afin de poursuivre l'exercice de valorisation du personnel scolaire.

Le CPNCA entame donc la démarche de négociation avec ouverture et, pour l'ensemble des problématiques présentées dans le présent dépôt, en recherche de solutions conjointement avec la partie syndicale, en ayant en tête d'améliorer les conditions d'exercice de la profession, lorsque possible. À cet égard, les échanges qui pourront avoir lieu entre les parties au sein du forum portant sur l'équipe classe, que le gouvernement souhaite mettre en place, pourront s'avérer porteurs.

Les fondements de cette démarche de négociation s'articulent principalement autour des cinq grandes orientations suivantes, chacune composée de thématiques et d'objectifs de négociation:

- Faire face à la rareté de main-d'œuvre;
- Favoriser la réussite éducative de tous les élèves;
- Assurer une organisation du travail adaptée aux besoins des milieux;
- Adapter l'Entente aux nouvelles réalités éducatives et technologiques;
- Actualiser et réviser certaines dispositions suivant les besoins évolutifs des milieux.

Le CPNCA, à titre de représentant du MEQ et des commissions scolaires, et le Bureau de la négociation gouvernementale (BNG), occupent une position privilégiée pour bien traduire et faire valoir, tout au long de la négociation, les priorités et préoccupations de ses mandants, et ce, en tenant compte des particularités et des caractéristiques propres au réseau scolaire anglophone, tant au niveau local que national. Ces priorités et préoccupations se traduisent en deux valeurs fondamentales : la réussite éducative pour tous les élèves et la valorisation de la profession enseignante.

Orientation 1 Faire face à la rareté de main-d'œuvre

Outiller le réseau de moyens pour faire face aux enjeux d'attraction et de rétention du personnel enseignant

La mission première des établissements scolaires est d'instruire, socialiser et qualifier les élèves. En tant que principal intervenant au cœur de cette mission, le personnel enseignant accompagne les élèves et doit leur offrir des services éducatifs de qualité auxquels ils sont en droit de s'attendre pour développer leur plein potentiel. Le rôle de l'enseignante ou de l'enseignant doit notamment se jouer en collaboration avec les différents intervenants du milieu.

Pour remplir leur importante mission, les commissions scolaires doivent disposer de moyens supplémentaires pour être en mesure de recruter et d'offrir des conditions de travail qui permettent d'attirer et de retenir des enseignantes et enseignants qualifiés qui contribueront au maintien de la qualité des services éducatifs offerts et à la réussite de tous les élèves.

Ces moyens doivent être concrets et adaptés au contexte de rareté de main-d'œuvre actuelle. À titre d'exemple, certaines fonctions ou mesures qui, pour leur mise en œuvre, nécessitent la libération et le remplacement de personnel enseignant, génèrent une pression supplémentaire sur les commissions scolaires et les établissements. Elles ont également un impact sur la stabilité du personnel devant les élèves ainsi que sur le maintien de services éducatifs de qualité. Ces fonctions ou mesures doivent être questionnées et abordées sous de nouveaux angles.

Également, les moyens à la disposition des commissions scolaires et du personnel enseignant doivent avoir un effet tout au long de la carrière de ce personnel, pour tenir compte de l'évolution de leur expertise et de l'évolution de leur profession.

À titre de principal intervenant auprès des élèves, l'enseignante ou l'enseignant collabore avec les différents intervenants de son milieu. À cet égard, la nécessaire complémentarité des expertises se doit d'être davantage représentée dans la fonction générale du personnel enseignant.

De plus, contribuer à mettre la profession enseignante pleinement en valeur, tout en tenant compte de l'expertise du personnel enseignant, notamment en lui confiant des fonctions et des activités professionnelles à valeur ajoutée pour la réussite des élèves, permet d'attirer et de retenir du personnel qualifié et mobilisé.

Le développement et le rayonnement de la profession enseignante est une responsabilité collective. La valorisation de la profession enseignante et la promotion de son image, par toutes les parties prenantes, devrait constituer un levier important pour l'attraction et de la rétention de ce personnel.

Depuis les dernières années, la rareté de main-d'œuvre entraîne une augmentation des embauches de personnel enseignant non légalement qualifié qui se voit confier des tâches et des groupes d'élèves sans détenir les qualifications nécessaires. Cette réalité a un impact sur la qualité des services à rendre aux élèves, sur les autres personnels en place et génère un besoin additionnel en support et accompagnement.

Le contexte actuel justifie l'importance que les commissions scolaires disposent de la souplesse et des leviers nécessaires afin de faciliter l'affectation à des postes considérés difficiles ou encore de reconnaître des situations exceptionnelles. De même, les commissions scolaires souhaitent avoir l'assurance de pouvoir confier au personnel enseignant en début de carrière des tâches et des groupes correspondant à leur niveau d'expertise et d'expérience.

Finalement, les contrats offerts dans le réseau scolaire ne sont pas toujours attractifs, particulièrement pour les enseignantes et enseignants en début de carrière alors que ceux-ci visent à obtenir un emploi à plein temps et ainsi bénéficier d'une certaine stabilité. En plus du contexte de rareté de main-d'œuvre, la vastitude du territoire de certaines commissions scolaires est un autre exemple représentant les défis supplémentaires rencontrés pour attirer et retenir des enseignantes et enseignants qualifiés.

Objectifs

- 1.1 Attirer davantage de personnel enseignant et l'inciter à offrir la plus grande disponibilité possible dans une organisation du travail flexible;
- 1.2 Assurer une plus grande rétention du personnel enseignant, notamment en offrant une organisation du travail favorisant davantage la progression, la pleine contribution et le développement professionnel axée sur son expérience et son expertise développées tout au long de sa carrière;
- 1.3 Actualiser certains principes généraux de l'Entente;
- 1.4 Actualiser certaines attributions caractéristiques du personnel enseignant pour notamment mettre en valeur son rôle pédagogique;
- 1.5 Poursuivre l'effort de valorisation de la profession enseignante;
- 1.6 Prévoir la reconnaissance par les parties nationales de la nécessité de mettre en valeur et de promouvoir la profession enseignante et l'école publique québécoise et un engagement à y contribuer par des actions concrètes;
- 1.7 Prévoir une plus grande reconnaissance des besoins de la classe et de l'expertise du personnel enseignant lors de l'affectation et la confection des tâches, et ce, tout au long de l'année;
- 1.8 Adapter les conditions de travail afin de donner aux commissions scolaires toute la souplesse nécessaire dans l'organisation des services éducatifs.

Favoriser un milieu de travail sain et la présence au travail

Les parties sont préoccupées par la santé globale du personnel enseignant. Suivant l'entrée en vigueur de l'Entente 2020-2023, de nombreux projets locaux portant sur la santé globale ont été mis en œuvre.

Le lien entre la santé et le mieux-être des individus et leur performance au sein des organisations pour lesquelles ils œuvrent n'est plus à démontrer. Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, il y a lieu d'y consacrer des efforts importants, en soutien notamment à l'attraction et à la rétention du personnel enseignant. En plus de favoriser l'attraction, on constate que des employés en bonne santé contribuent à assurer une meilleure présence au travail et à maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires.

Depuis plusieurs années, les commissions scolaires font face à des difficultés importantes dans l'organisation des services scolaires. En effet, les enjeux de main-d'œuvre touchent tous les secteurs d'enseignement (formation générale des jeunes, éducation des adultes et formation professionnelle). Les difficultés pour combler les besoins sont vécues dès la rentrée scolaire et s'en trouvent exacerbées en cours d'année, en raison notamment d'absences ou encore de la prise de congés de toute nature.

Or, les commissions scolaires doivent disposer de leviers pour favoriser une présence accrue au travail. Aussi, une réflexion est nécessaire afin d'identifier des mesures permettant d'assurer la stabilité du personnel enseignant lors d'absences de courtes, moyennes et longues durées, pour divers motifs d'absence ainsi qu'au retour du personnel enseignant à la suite d'une absence.

Finalement, le monde des relations du travail est en constante évolution. La manière d'aborder les problématiques évolue, tout comme les cultures organisationnelles. Les milieux de travail ont beaucoup à gagner à s'engager dans une approche collaborative de prévention et de résolution des différends en milieu de travail. Ceci ne peut se faire sans l'engagement des parties prenantes, et ce, tant au niveau local que national. La présente négociation représente une opportunité de promouvoir davantage cette approche.

Objectifs

- 1.9 Revoir les dispositions de l'Entente afin de prévoir des moyens novateurs de gestion de la présence au travail et ainsi réduire les absences de courte, moyenne et longue durée;
- 1.10 Améliorer la présence au travail;
- 1.11 Poursuivre la promotion et le développement des modes de prévention et de règlement des différends.

Orientation 2 Favoriser la réussite éducative de tous les élèves

Favoriser l'inclusion des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA)

L'éducation inclusive pour tous les élèves est une approche ancrée dans le réseau des commissions scolaires. Ceci se traduit notamment par une vision de l'égalité des chances et une approche personnalisée répondant au développement intellectuel, physique et social de chaque élève. Cette approche individualisée se veut cohérente avec la Politique ministérielle de l'adaptation scolaire et le document qui en découle sur l'organisation des services aux élèves HDAA.

Le *Rapport spécial – L'élève avant tout*¹ du Protecteur du citoyen, publié en juin 2022, recommande d'améliorer la participation et la collaboration du personnel scolaire dans l'organisation des services offerts aux élèves HDAA. Or, assurer un travail multidisciplinaire dans l'école et permettre à chacune et chacun de mettre à profit son expertise de manière complémentaire constitue un défi, notamment au regard de l'élaboration et du suivi des plans d'intervention.

Le succès de l'inclusion repose entre autres sur le rôle actif et collaboratif de tous les membres de l'équipe-école, et ce, afin d'offrir les meilleurs services éducatifs à tous les élèves. Cette responsabilité collective doit faire partie des pratiques quotidiennes. Ainsi, il est essentiel de maintenir et favoriser la mobilisation, l'engagement et l'implication du personnel enseignant au sein de son équipe-école, afin de contribuer pleinement à la réussite éducative de tous les élèves.

Les services d'appui offerts sont de plus en plus spécialisés, diversifiés et adaptés. Du personnel spécialisé œuvre dans les écoles en plus grand nombre et plusieurs nouvelles mesures permettent la mise en place de services répondant aux besoins du personnel enseignant pour offrir le service aux élèves.

Les dispositions de l'Entente relatives aux élèves HDAA n'ont pas été revues de façon substantielle depuis près de 20 ans. Elles nécessitent d'être revues et adaptées pour répondre davantage aux besoins diversifiés de ces élèves, à l'évolution des pratiques pédagogiques probantes et aux orientations ministérielles.

De plus, de nombreuses dispositions des ententes maintiennent une approche catégorielle qui n'est pas cohérente avec l'inclusion des élèves HDAA et constituent un frein à la mise en œuvre de moyens suffisants pour assurer leur réussite scolaire. Par exemple, les dispositions portant sur la pondération a priori présument que tous les élèves concernés présentent un même profil de besoins de services aux fins de leur intégration dans une classe ordinaire. Celles-ci, sans être retirées, doivent donc être révisées.

Finalement, certaines dispositions de l'Entente viennent également complexifier la formation des groupes d'élèves, parfois sans justification objective. À ce titre, la négociation doit permettre de revoir celles qui ne concordent pas avec le chemin parcouru au regard de l'inclusion des élèves et de la mise en place des services répondant à leurs besoins et capacités.

¹ Rapport spécial — L'élève avant tout : pour des services éducatifs adaptés aux besoins des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (protecteurducitoyen.qc.ca)

Objectifs

- 2.1 Réviser et actualiser les dispositions applicables aux élèves HDAA, afin d'assurer leur cohérence avec l'approche d'inclusion devant être déployée conformément au cadre légal, pour favoriser la réussite éducative de tous les élèves et un meilleur accès aux services d'appui;
- 2.2 Mettre à jour certaines dispositions ayant trait aux rôles et obligations du personnel enseignant, afin de favoriser le travail en concertation des équipes multidisciplinaires, notamment au regard des pratiques collaboratives, et ce, afin de répondre aux besoins des élèves HDAA.

Revoir certaines règles de formation des groupes

À la lumière de la rareté de main-d'œuvre et de la volonté commune des parties d'assurer la réussite éducative de tous les élèves en tenant compte des particularités des commissions scolaires, par exemple quant aux territoires desservis, une révision de certaines règles de formation des groupes est requise.

Il y aurait notamment lieu d'amorcer des discussions sur les motifs de dépassement des maxima d'élèves par groupe, afin d'offrir une plus grande souplesse de l'organisation des groupes et répondre aux besoins des milieux. Ainsi, il est possible et nécessaire d'envisager d'autres pistes de solutions que les motifs actuels.

Objectifs

- 2.3 Réviser et actualiser certaines dispositions relatives aux règles de formation des groupes d'élèves;
- 2.4 Assurer une meilleure cohérence entre certaines dispositions de l'Entente et la réalité des milieux, pour répondre à la volonté des équipes-écoles et aux besoins et à la capacité des élèves.

Promouvoir le développement professionnel pour maintenir un haut degré de compétence

L'enseignante ou l'enseignant doit, tout au long de sa carrière, maintenir un haut niveau de compétence. Cela doit se traduire par une démarche formelle de développement professionnel continu qui a un impact direct sur le service à rendre aux élèves.

De plus, la profession enseignante est en constante évolution, ce qui requiert du personnel enseignant une mise à jour continue de ses connaissances et de ses compétences. En outre, tout au long de leur carrière, les enseignantes et enseignants doivent notamment s'approprier de nouveaux programmes, maintenir à jour leur expertise disciplinaire, s'ajuster aux besoins des élèves, s'adapter à l'évolution des nouvelles technologies et tenir compte des nouvelles orientations et des pratiques pédagogiques probantes.

De plus, le *Rapport spécial – L'élève avant tout*¹ du Protecteur du citoyen, publié en juin 2022, soulève le rôle central du personnel enseignant en matière de services aux élèves. À cet égard, le rapport mentionne notamment l'importance de la formation continue de ce personnel et son accompagnement, afin de mieux comprendre et répondre aux besoins des élèves et de leur classe. Il ressort de ce constat que le développement professionnel est une nécessité inhérente à l'emploi des enseignantes et enseignants.

Par ailleurs, lors des consultations menées par le CPNCA, les gestionnaires du réseau ont fait part d'une problématique importante liée au manque de temps pour la formation et la concertation du personnel enseignant ainsi que sur la difficulté de libérer et de remplacer en cours d'année scolaire. Des solutions doivent être trouvées en tenant compte de la rareté de main-d'œuvre actuelle.

Objectifs

- 2.5 Valoriser le développement professionnel et le perfectionnement et s'assurer qu'ils répondent aux besoins de l'enseignante ou de l'enseignant, à ceux des élèves (dont notamment les élèves HDAA), des établissements et de la commission scolaire;
- 2.6 Prévoir des moyens pour que les commissions scolaires disposent de la flexibilité nécessaire afin de favoriser le développement professionnel.

¹ Rapport spécial — L'élève avant tout : pour des services éducatifs adaptés aux besoins des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (protecteurducitoyen.qc.ca)

Orientation 3 Assurer une organisation du travail adaptée aux besoins des milieux

S'assurer que la tâche enseignante et son aménagement sont adaptés aux réalités propres de tous les secteurs, aux besoins des élèves et des communautés desservies

Les enseignantes et enseignants sont au cœur de la réussite de chaque élève et des moyens additionnels doivent être mis en œuvre pour valoriser et reconnaître la profession enseignante au Québec. Il est important que les enseignantes et enseignants soient mobilisés, engagés et impliqués au sein de leur équipe-école afin de contribuer pleinement à la réussite éducative des élèves.

Au préscolaire et au primaire, certaines tâches, telle qu'une partie de la surveillance, sont toujours assumées par le personnel enseignant. Or, dans le contexte actuel où la valorisation de la profession enseignante est au premier plan et doit être analysée à la lumière de la rareté de main-d'œuvre, il y aurait lieu de poursuivre la réflexion et d'évaluer la possibilité de cibler d'autres moyens pour atteindre ce même objectif.

Dans le cadre du renouvellement de l'Entente 2015-2020, les dispositions concernant la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant et son aménagement ainsi que la semaine régulière de travail ont été modifiées de façon substantielle. Ces modifications s'inscrivent dans une perspective commune de professionnalisation de la tâche enseignante et de reconnaissance de l'autonomie professionnelle.

Bien que les modifications à la tâche ne soient entrées en vigueur qu'à la rentrée scolaire 2022-2023, certaines difficultés sont rencontrées par les milieux et nécessitent d'être discutées.

De plus, le temps moyen d'enseignement est un encadrement qui n'a pas été revu depuis plusieurs décennies alors qu'il constitue une contrainte additionnelle pour confier au personnel enseignant des tâches à valeur ajoutée.

Enfin, pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, malgré les changements apportés à la tâche lors de la ronde de négociation précédente, les modalités de la semaine régulière de travail ne répondent pas adéquatement aux besoins des élèves, à la réalité des programmes et du marché du travail. En effet, en raison de la nature de certains programmes et du profil de la clientèle desservie, les commissions scolaires doivent disposer davantage de souplesse dans l'organisation des services éducatifs. Aussi, cela s'avère nécessaire pour favoriser l'inscription des élèves afin de leur permettre de concilier études, vie personnelle et professionnelle.

Objectifs

- 3.1 Revoir certaines dispositions relatives à la tâche enseignante et son aménagement, afin de s'assurer qu'elles soient en adéquation avec la réalité des milieux ainsi qu'avec les besoins des différents secteurs pour favoriser la réussite des élèves;
- 3.2 Réviser le concept de temps moyen d'enseignement pour permettre une flexibilité additionnelle afin de mieux répondre à l'organisation d'un service de qualité aux élèves;
- 3.3 Revoir certaines modalités de la semaine régulière de travail du personnel enseignant à l'éducation des adultes et en formation professionnelle.

Prévoir une adéquation entre la rémunération selon les responsabilités assumées et le travail réellement effectué

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

Le modèle de rémunération n'est pas adapté à la réalité actuelle du travail. De plus, ces règles n'encouragent pas la stabilité dans la classe et ne valorisent pas le rôle que cette enseignante ou cet enseignant est appelé à jouer.

Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, il est aussi nécessaire que les commissions scolaires disposent de leviers afin d'encourager et de reconnaître la prise en charge d'une tâche de cours et leçons (responsabilité du groupe) excédant une pleine tâche, par le personnel enseignant qui le souhaite. Cette mesure permettrait aux élèves de bénéficier d'un service de qualité par un personnel enseignant légalement qualifié, et ce, dès le début de l'année scolaire ou tout au long de celle-ci. Cette même réflexion permettrait d'aborder les situations où une enseignante ou un enseignant se voit confier d'autres responsabilités de la nature des autres tâches professionnelles, en sus de sa tâche annuelle.

Objectifs

- 3.4 Moderniser les dispositions relatives à la rémunération du personnel enseignant afin qu'elles soient en cohérence avec la réalité du travail effectué et les responsabilités assumées (temps travaillé-temps payé);
- 3.5 Réviser certaines dispositions applicables en matière de rémunération afin de les rendre équitables et d'en faciliter la compréhension;
- 3.6 Clarifier les droits, avantages et obligations des enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire, et des suppléantes et suppléants occasionnels;
- 3.7 Prévoir une reconnaissance des enseignantes et enseignants qui acceptent d'assumer des responsabilités en sus de celles confiées dans le cadre de leur tâche annuelle, dans un objectif d'assurer un service de qualité.

Assurer une saine mobilité du personnel enseignant en contexte de rareté de main-d'œuvre

Les commissions scolaires doivent disposer de la souplesse nécessaire relativement aux mouvements de personnel, à la sécurité d'emploi, à l'affectation et la mutation du personnel enseignant. L'étendue des territoires de certaines commissions scolaires et la distance entre les établissements scolaires en milieu rural notamment, compliquent, voire rendent inapplicables, l'application des règles de mobilité du personnel enseignant, tant celui mis en disponibilité que celui déclaré en surplus.

Objectif

- 3.8 Revoir les dispositions relatives à la sécurité d'emploi et aux mouvements de personnel afin de prévoir des mécanismes permettant une souplesse dans l'affectation et la mutation du personnel enseignant.

Orientation 4 Adapter l'Entente aux nouvelles réalités éducatives et technologiques

Permettre l'accessibilité à une offre de services éducatifs à distance

L'utilisation des technologies occupe une place essentielle pour rejoindre les élèves et soutenir leur réussite éducative. Le contexte pandémique a permis au réseau scolaire de se familiariser avec de nouveaux outils numériques et d'innover quant aux modes d'enseignement alternatifs, et ce, afin d'assurer la continuité des services d'enseignement lors de la fermeture des établissements scolaires.

Ainsi, de nouvelles opportunités se sont offertes aux commissions scolaires pour organiser des services d'enseignement en tenant compte des besoins éducatifs particuliers de certains élèves, de certains groupes d'élèves et de certains secteurs d'enseignement, tout en faisant preuve de créativité et d'innovation.

La situation a permis de faire le constat qu'il est possible de maintenir les services d'enseignement dans différentes circonstances, et ce, notamment grâce à l'utilisation des technologies de l'information. À titre d'exemple, certains élèves ou groupes d'élèves ne sont pas en mesure d'être en classe en tout temps ou encore pour une période déterminée parce qu'ils sont hospitalisés ou en convalescence. Il peut également s'avérer difficile d'organiser certains cours spécifiques dans certaines écoles ou centres, privant ainsi des élèves de certains préalables à de futurs programmes d'études. À cet effet, un mode d'enseignement alternatif devrait être privilégié et disponible pour ces élèves pour que les services d'enseignement auxquels ils ont droit leurs soient offerts.

Ainsi, dans ce contexte, il s'agit d'un enjeu important et les parties doivent s'assurer que les dispositions de l'Entente permettent d'assurer la continuité et l'accès équitable des services éducatifs pour tous les élèves.

Objectifs

- 4.1 Clarifier les dispositions de l'Entente pour assurer le maintien des services éducatifs en toutes circonstances;
- 4.2 Prévoir l'obligation d'utiliser des outils numériques en soutien à l'apprentissage et pour exercer certaines responsabilités pédagogiques et administratives.

Élargir l'accès aux services éducatifs à l'éducation des adultes ainsi qu'à la formation professionnelle

Il est souhaitable que notre système d'éducation puisse s'adapter à sa clientèle variée, ainsi qu'à ses besoins.

À la formation professionnelle ainsi qu'à l'éducation des adultes, les modes d'enseignement alternatifs pourraient permettre de faire face à certains enjeux de rareté de main-d'œuvre. Par exemple, plusieurs enseignantes et enseignants en formation professionnelle occupent un emploi dans leur secteur d'activité. Cette réalité rend difficile la conciliation entre ces deux emplois. Les dispositions de l'Entente doivent faciliter le recrutement et la rétention par une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail.

Également, les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle offrent de nombreux programmes d'études et les dispositions de l'Entente ne doivent pas être un obstacle pour faciliter à tous les élèves un accès équitable aux services éducatifs. Or, le démarrage de certains programmes est plutôt lent ou encore carrément compromis, faute d'inscription des élèves pour différents motifs. Par exemple, un travailleur qui désire parfaire ses connaissances et compétences dans un secteur d'activité se trouve confronté à des défis de disponibilité des programmes offerts, à des contraintes d'horaire ou de distance à parcourir.

Objectif

- 4.3 Actualiser certaines dispositions de l'Entente afin d'offrir équitablement l'accès à l'ensemble des services éducatifs au plus grand nombre d'élèves possible.

Orientation 5 Actualiser et réviser certaines dispositions suivant les besoins évolutifs des milieux

Le personnel enseignant constitue un bassin naturel de recrutement pour plusieurs postes, notamment de professionnels et de directions d'établissement. Les commissions scolaires font face à des défis majeurs pour combler ces types de poste.

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 commissions scolaires doivent être en mesure de pouvoir s'assurer de la présence de l'enseignante ou enseignant pour l'entièreté de la durée du projet.

Par ailleurs, dans le cadre des libérations occasionnelles, le syndicat rembourse à la commission scolaire le traitement payé à la personne qui remplace l'enseignante ou 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 d'élèves, aucun remplacement n'est requis et donc aucun remboursement n'est effectué à la commission scolaire.

Aussi, ces libérations sont assujetties à un court préavis avant l'absence, ce qui ne permet pas toujours à la commission scolaire d'assurer un remplacement adéquat, par une enseignante ou enseignant légalement qualifié, particulièrement en contexte de rareté de main-d'œuvre.

Enfin, 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. 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.

Le renouvellement de l'Entente est une opportunité d'ajuster certaines clauses ou annexes afin de tenir compte des réalités d'aujourd'hui ainsi que d'offrir la possibilité aux parties de réviser ou corriger certaines erreurs qui se sont glissées dans le texte au fil des années.

Objectifs

- 5.1 Revoir la durée des affectations temporaires pour qu'elles puissent s'échelonner sur une période supérieure à une année scolaire;
- 5.2 Revoir la durée du préavis exigé pour les libérations syndicales occasionnelles;
- 5.3 Prévoir que le remboursement à la commission scolaire comprend toute somme versée à l'enseignante ou enseignant libéré de même que toute somme versée pour ou au nom de l'enseignante ou enseignant libéré;
- 5.4 Revoir certaines dispositions dont le contenu entraîne des difficultés d'application ou d'interprétation pour en faciliter la compréhension et la gestion;
- 5.5 Retirer les annexes ou lettres d'entente dont la période d'application est échue;
- 5.6 Retirer les annexes qui servent de guide et repère et qui ne sont pas un objet de négociation;
- 5.7 Retirer les annexes qui ne sont plus pertinentes;
- 5.8 Revoir certaines annexes.

CONCLUSION

La contribution de tous les intervenants ou partenaires du réseau de l'éducation et de toutes les catégories de personnel est essentielle au succès de la mission éducative au grand bénéfice des élèves et de la société. L'impact positif du personnel enseignant à cet égard ne fait aucun doute.

Le CPNCA entreprend la présente négociation dans un esprit d'ouverture, à la recherche conjointe de solutions créatives et innovantes, conscient plus que jamais de l'importance de valoriser le réseau de l'éducation et les individus qui y œuvrent. Cette valorisation, qui est l'affaire de tous, va de pair avec le maintien de conditions de travail justes, équitables et avantageuses, favorisant l'attraction et la rétention de ressources humaines qui sont au cœur de la mission éducative, et ce, dans un contexte rareté de main-d'œuvre.