



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

PRÉSENTÉES PAR

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

À

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

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

16 décembre 2014

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

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1^{RE} ORIENTATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ENGAGÉS ET IMPLIQUÉS DANS LA VIE DE L'ÉCOLE.....	2
A) La valorisation de l'engagement et de la responsabilité au regard de la réussite des élèves	2
B) Une fonction générale arrimée à l'évolution de la profession enseignante	2
C) L'encadrement de la formation continue pour l'atteinte et le maintien d'un haut niveau de compétence.....	3
D) L'accompagnement des enseignantes et enseignants en début de carrière et celles et ceux issus de l'immigration récente	4
2^E ORIENTATION UNE ORGANISATION DU TRAVAIL MODERNE FAVORISANT LA RÉUSSITE.....	5
A) La refonte de la tâche et son aménagement	5
3^E ORIENTATION LA CAPACITÉ DE SOUTENIR UNE ORGANISATION SCOLAIRE RÉPONDANT AUX BESOINS DES ÉLÈVES.....	8
A) Une plus grande stabilité du personnel enseignant dans la classe et l'école	8
B) La révision des règles de formation des groupes d'élèves	8
4^E ORIENTATION L'ACCÈS AUX DIFFÉRENTS STATUTS D'ENGAGEMENT ET CONDITIONS AFFÉRENTES	11
A) L'actualisation des statuts d'engagement et leur champ d'application	11
B) L'acquisition de la permanence en fonction du temps réellement travaillé.....	11
C) Une plus grande mobilité du personnel enseignant	12
D) Le rehaussement des critères de capacité.....	13
5^E ORIENTATION UNE RÉVISION ESSENTIELLE DE CERTAINS AVANTAGES LIÉS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	14
A) Le versement de la rémunération en adéquation avec la réalité des autres professionnelles et professionnels de l'éducation.....	14
B) Des modalités uniformes de rémunération en fonction du temps travaillé	14
C) Le traitement équitable des absences	15
D) Les modalités de gestion de la banque de congés de maladie	15
E) Les régimes d'assurance et les lésions professionnelles	16
F) Les dispositions concernant les droits parentaux.....	17
G) L'évaluation de la scolarité et la reconnaissance des années d'expérience	18
6^E ORIENTATION UNE ADÉQUATION ENTRE L'ORGANISATION DU TRAVAIL À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES BESOINS SPÉCIFIQUES DE CES SECTEURS.....	20
A) Paramètres de la tâche	20
B) Année de travail à la formation professionnelle	20
C) La prise en compte des particularités de ces secteurs dans l'offre de postes réguliers.....	21
7^E ORIENTATION UNE ACTUALISATION NÉCESSAIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ENTENTE	22
A) Version numérique des textes de l'Entente	22
B) Procédure de règlement des griefs souple et accélérée	22
C) Libérations syndicales.....	22
D) Bureau national de placement et Bureau régional de placement	23
E) Retrait de différentes annexes	23
CONCLUSION	24

PRÉAMBULE

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) a déposé, le 29 octobre dernier, ses propositions en vue du renouvellement de l'Entente E6 2010-2015 régissant les conditions de travail des enseignantes et enseignants qu'elle représente. Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) procède à son tour au dépôt de ses propositions, lesquelles mettent à l'avant-plan des problématiques et des propositions de solutions.

Ce dépôt s'appuie sur diverses considérations dont les principales sont les suivantes. D'abord, les résultats d'une vaste consultation menée par le CPNCF durant l'hiver 2014 auprès de gestionnaires des commissions scolaires et des établissements, de directions ministérielles et de partenaires de l'éducation. Aux changements souhaités s'ajoute le constat que des parties importantes de l'Entente datent de plusieurs décennies et que le moment est venu d'actualiser certaines dispositions. Ensuite, la présente négociation se déroule dans un contexte social, économique et financier dont les parties ne peuvent faire abstraction. L'état des finances publiques du Québec est préoccupant. D'ailleurs, les compressions budgétaires que les commissions scolaires ont connues au cours des dernières années en témoignent. Finalement, l'évolution des modes de gouvernance en éducation et les changements structurels importants qui doivent être amorcés s'ajoutent à cette réalité.

Le système d'éducation au Québec s'est transformé de façon importante au cours des dernières décennies et continuera de toute évidence sur cette lancée. En ce sens, le rôle et les responsabilités des différents acteurs de l'éducation ont aussi considérablement évolué. Les dernières modifications à la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13-3) (LIP) confèrent à la commission scolaire, à l'école et au centre des obligations relativement à la convention de partenariat et à la convention de gestion et de réussite éducative. À cet égard, la contribution de chacune et chacun à l'atteinte des résultats est essentielle.

Par ailleurs, le milieu scolaire change. De plus en plus, on constate que l'école a une identité propre au sein même de sa 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. 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.

Les préoccupations soulevées par les gestionnaires ont convergé vers une volonté de changement devant se concrétiser par une organisation du travail plus efficiente, de même que par un engagement renouvelé et une implication des enseignantes et enseignants mieux définis et adaptés à la réalité d'aujourd'hui. Ainsi, les changements souhaités visent, notamment à répondre aux besoins et intérêts de tous les élèves, jeunes et adultes. À cet égard, l'Entente doit permettre plus de souplesse qui se traduit principalement par la révision de certaines dispositions relatives à la tâche et son aménagement, des modalités d'organisation des groupes d'élèves mieux adaptées, davantage de stabilité du personnel enseignant dans la classe et l'école et des conditions de travail favorisant une meilleure équité entre le personnel enseignant. Finalement, les changements souhaités doivent contribuer à une simplification des processus liés à l'administration de l'Entente.

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 scolaires.

1^{RE} ORIENTATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ENGAGÉS ET IMPLIQUÉS DANS LA VIE DE L'ÉCOLE

A) La valorisation de l'engagement et de la responsabilité au regard de la réussite des élèves

L'introduction, en 2008, dans la LIP, de dispositions concernant les conventions de partenariat et les conventions de gestion et de réussite éducative a modifié de façon importante les modes de gouvernance, tant pour les commissions scolaires que pour les établissements. Il a fallu attendre quelques années avant de voir les réelles exigences entourant leur mise en place, puisque ces ententes contractuelles consistaient en une nouvelle approche tant pour les commissions scolaires que pour les établissements. Tous les acteurs de l'école ont été conviés à travailler sous l'angle d'une vision systémique définissant les relations entre eux. Cet appel au partenariat se traduit par la vision d'une communauté-école mobilisée et rassemblée autour de l'élève jeune ou adulte où chacune et chacun jouent leur rôle en fonction de leurs responsabilités. La volonté d'inclure dans l'Entente des leviers liés aux concepts d'engagement et de responsabilisation n'est pas nouvelle.

Proposition patronale

Modifier l'Entente afin qu'elle témoigne de l'engagement et de la responsabilité des enseignantes et enseignants

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en introduisant dans l'Entente des principes énonçant :
 - l'apport du personnel enseignant relativement à la mission de l'école;
 - l'obligation de contribuer à l'actualisation des orientations de leur établissement;
 - la mise en place des moyens qui les concernent afin de favoriser la réussite des élèves.

B) Une fonction générale arrimée à l'évolution de la profession enseignante

La description de la fonction générale comporte des attributions caractéristiques qui sont relativement les mêmes depuis l'Entente 1975-1979 et ne témoignent pas de toutes les responsabilités actuelles inhérentes à la vie de l'école. Par ailleurs, la fonction enseignante évolue et doit être représentative de divers changements en s'ajustant au rythme de la recherche en éducation, aux mutations culturelles et sociales ainsi qu'aux besoins de la population scolaire.

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.

Tout comme au secteur des jeunes, il apparaît qu'un milieu de vie stimulant à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle est important pour développer un sentiment d'appartenance qui favorise conséquemment la persévérance scolaire. De plus en plus, les centres sont appelés à mettre en place des activités connexes à la formation pour répondre à ce besoin manifeste.

De façon plus spécifique, la formation professionnelle est conviée à répondre à des défis particuliers, dont valoriser ses programmes et les rendre accessibles à un plus grand nombre d'élèves et s'assurer de répondre à la demande du marché du travail en matière de main-d'œuvre.

Proposition patronale

Réviser la fonction générale pour qu'elle reflète la réalité d'aujourd'hui

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en introduisant dans l'Entente de nouvelles attributions relatives :
 - à la participation active des enseignantes et enseignants au regard du projet éducatif et du plan de réussite qui en découle;
 - au rôle de l'enseignante et l'enseignant comme première intervenante ou premier intervenant auprès des élèves qui leur sont confiés;
 - à la responsabilité de l'enseignante et l'enseignant d'adapter sa pratique à chacun des élèves et aux groupes;
 - à l'utilisation des outils technologiques, autant ceux au service des élèves que ceux liés à la vie de l'école en général.
- en ajoutant une attribution caractéristique relativement aux activités étudiantes et promotionnelles aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

C) L'encadrement de la formation continue pour l'atteinte et le maintien d'un haut niveau de compétence

Malgré que les parties reconnaissent, au chapitre 7-0.00 intitulé « Perfectionnement », l'importance pour l'enseignante ou l'enseignant d'atteindre et de conserver un haut niveau de compétence professionnelle, le moment est venu de mieux définir dans l'Entente les responsabilités qui incombent aux parties relativement au développement professionnel. Bien que la partie patronale reconnaisse l'importance que l'enseignante ou l'enseignant soit au cœur du processus de sa formation continue, le développement professionnel ne peut être le seul apanage du personnel enseignant, et ce, contrairement à une certaine conceptualisation de l'autonomie professionnelle. En cette matière, les directions d'établissement et les commissions scolaires ont un rôle prépondérant quant au choix des lignes directrices relatives au développement professionnel, considérant les obligations inhérentes à leur fonction.

Proposition patronale

Inclure dans l'Entente des dispositions qui encadrent mieux le processus de formation continue

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en précisant que la formation prend en compte 3 volets liés :
 - aux besoins exprimés par l'enseignante ou l'enseignant;
 - aux besoins du milieu;
 - aux besoins des commissions scolaires et aux orientations ministérielles.
- en prévoyant dans l'Entente un processus par lequel les enseignantes et enseignants rendent compte de leur démarche de formation continue.

D) L'accompagnement des enseignantes et enseignants en début de carrière et celles et ceux issus de l'immigration récente

Les enseignantes et enseignants en début de carrière et celles et ceux issus de l'immigration récente font face à de nombreux défis. Il en est de même pour celles et ceux qui reviennent à l'enseignement après plusieurs années sans avoir exercé la profession enseignante. Compte tenu, notamment de l'affectation par ancienneté, leur intégration n'est pas facilitée puisque souvent, elles ou ils se voient attribuer les tâches les plus complexes et les groupes d'élèves les plus difficiles à gérer. En ce sens, l'accompagnement de ces enseignantes et enseignants s'avère essentiel afin de faciliter leur intégration à la profession enseignante, favoriser une dynamique d'entraide avec les pairs plus expérimentés et éviter ainsi leur isolement.

Proposition patronale

Faciliter l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants en début de carrière et de celles et ceux issus de l'immigration récente

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en ajoutant une disposition à l'Entente qui consacre l'importance de tenir compte de ces enseignantes et enseignants lors de la répartition des tâches.

2^E ORIENTATION UNE ORGANISATION DU TRAVAIL MODERNE FAVORISANT LA RÉUSSITE

A) La refonte de la tâche et son aménagement

I. Paramètres de la tâche

Dans un avis intitulé « La condition enseignante », le Conseil supérieur de l'éducation arrivait à ce constat sur la tâche enseignante :

« Tous les intervenants déplorent aussi le fait qu'on en soit arrivé maintenant à un minutage excessif du temps de présence de 27 heures dans un très grand nombre d'écoles. La souplesse que devait offrir une définition plus globale de la tâche semble perdue au profit d'une comptabilité rigide et complexe du temps de travail autre que l'enseignement. On se retrouve ainsi avec des feuilles de route où s'accumulent des tâches atomisées les plus hétéroclites et souvent fort peu utiles sur le plan pédagogique. »²

Cet avis date de 1984. C'est donc dire que depuis au moins 30 ans, les intervenantes et intervenants du réseau de l'éducation considèrent le minutage excessif de la tâche comme un irritant.

Par ailleurs, à la suite des travaux découlant de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c.E-12.001) en 1996, une échelle unique de traitement annuel tenant compte, notamment du fait que les enseignantes et enseignants travaillaient en moyenne 40 heures par semaine, a été introduite dans l'Entente du personnel enseignant.

En 2002, les parties nationales ont conclu l'Entente sur la semaine régulière de travail des enseignantes et enseignants des commissions scolaires (entente de 2002). En vertu de l'entente de 2002, le temps de présence à l'école a été augmenté progressivement de 27 à 32 heures avec l'introduction du travail de nature personnelle (TNP).

Or, l'ajout de 5 heures de TNP dans la semaine régulière de travail et les dispositions qui l'encadrent ont eu pour effet d'augmenter le minutage tout en ajoutant une composante à une tâche enseignante déjà cloisonnée, créant ainsi 3 compartiments étanches avec un temps dévolu à chacun d'eux. De plus, il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer le moment et le travail à accomplir dans le cadre du TNP, et trop souvent, ce temps est soit fractionné en de très courtes périodes ou encore déplacé à l'horaire, rendant la gestion extrêmement lourde tant pour le personnel enseignant que pour la direction.

Ainsi, en dépit du temps de présence à l'école de 32 heures, les enseignantes et enseignants manquent de temps pour des fonctions reliées, entre autres, à la vie de l'école, telles que du temps de concertation au préscolaire et au primaire entre elles et eux, et aussi avec les autres intervenantes et intervenants qui travaillent en service direct à l'élève.

Par ailleurs, une récente sentence arbitrale a conclu que les enseignantes et enseignants étaient réputés être au travail durant la période de récréation des élèves, si celle-ci est comprise entre deux périodes assignées par la direction d'école. Conséquemment, ce temps devrait être reconnu dans la computation des 27 heures de travail assigné, ce qui éroderait la marge de manœuvre de la direction pour assigner des mandats autres que l'enseignement.

Ainsi, 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, pas plus qu'elles ne favorisent la responsabilisation et la professionnalisation du personnel enseignant. Des paramètres aussi fermement encadrés sont problématiques et inefficients.

² Conseil supérieur de l'éducation, « La condition enseignante », 1984, p. 13

Propositions patronales

Revoir le temps de présence à l'école afin d'augmenter le temps de travail assigné

Décloisonner les différentes composantes de la tâche afin que celle-ci réponde mieux aux besoins organisationnels de l'école

Revoir les paramètres de l'amplitude quotidienne et de l'horaire hebdomadaire afin, notamment de prévoir des dépassemens sans devoir obtenir un arrangement local

Ces propositions pourraient se concrétiser, notamment :

- en augmentant le nombre d'heures de présence à l'école à 35 heures par semaine régulière de travail;
- en définissant la tâche en deux composantes assignées par la direction de la façon suivante :
 - tâche éducative;
 - tâches dédiées à la vie de l'école.

II. Année de travail

La clause 8-4.01 prévoit que l'année de travail débute le 1^{er} septembre, à moins d'entente différente avec le syndicat local concerné. Toutefois, la pratique développée dans les milieux fait en sorte que l'année de travail débute à la fin du mois d'août afin de permettre l'insertion d'une semaine de relâche au cours de l'année scolaire. On peut affirmer que la tenue d'une semaine de relâche est une tradition bien ancrée dans les habitudes. Qui plus est, cette semaine de relâche est bénéfique à la fois pour les élèves et les enseignantes et enseignants.

Proposition patronale

Revoir la disposition de l'Entente relative à l'année de travail de façon à inclure la semaine de relâche

III. Annexe XII — Adaptations au niveau de l'école

L'annexe XII a été introduite dans l'Entente 2000-2002 afin de rapprocher les décisions près de l'action en accordant aux écoles une marge de manœuvre permettant de répondre à des besoins sur les plans pédagogique et organisationnel. Cette annexe permet également de moduler l'organisation scolaire à la réalité du milieu tout en accordant une certaine autonomie aux enseignantes et enseignants.

Toutefois, cette annexe prévoit qu'une entente au niveau de l'école ne peut être conclue qu'avec l'accord des enseignantes et enseignants selon des conditions d'adoption exigeantes.

De plus, il est important de revoir les dispositions pouvant être assujetties à ce type d'entente. À titre d'exemple, l'annexe est applicable aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, mais les dispositions visées par l'annexe ne concernent pas toujours ces secteurs.

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'annexe XII pour en optimiser son utilisation

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en révisant certaines conditions d'éligibilité et d'adoption nécessaires aux modifications projetées;
- en ajoutant certaines dispositions de l'Entente pouvant être modifiées au regard des différents secteurs.

IV. Annexe II — Entrée progressive au préscolaire

À la suite de l'adoption de l'Entente 2010-2015, un groupe de travail constitué de représentantes et représentants des parties patronale et syndicale s'est penché sur les dispositions de l'entrée progressive au préscolaire afin d'en analyser les modalités sur les plans pédagogique et organisationnel. Toutefois les parties ne sont pas arrivées à une entente.

En cours de mandat, le CPNCF a mené une vaste enquête auprès des commissions scolaires sur ce sujet. Les conclusions de cette enquête révèlent que la détermination d'un nombre minimal de jours empêche les milieux scolaires d'avoir la souplesse nécessaire pour préciser les modalités d'accueil appropriées selon la réalité de leur milieu. De plus, chaque jour consacré à l'entrée progressive contribue à faire vivre des discontinuités à l'enfant et à sa famille.

Proposition patronale

Réviser les dispositions de l'annexe II en laissant aux écoles le soin d'organiser les modalités d'accueil adaptées aux besoins du milieu pour assurer une transition harmonieuse du milieu de vie ou de garde de l'enfant vers le préscolaire

3^E ORIENTATION LA CAPACITÉ DE SOUTENIR UNE ORGANISATION SCOLAIRE RÉPONDANT AUX BESOINS DES ÉLÈVES

A) **Une plus grande stabilité du personnel enseignant dans la classe et l'école**

Une plus grande stabilité du personnel enseignant dans la classe et l'école a un effet direct sur la motivation et la réussite des élèves.

Par ailleurs, une plus grande stabilité des équipes favorise le partage d'une vision d'ensemble qui contribue au mieux-être du personnel et des élèves. Favoriser la stabilité des enseignantes et enseignants en début de carrière, dans la classe et l'école, permet également de mieux les accompagner, ce qui constitue un atout important pour les retenir dans la profession.

Malgré l'introduction de certaines dispositions dans l'Entente 2010-2015 visant à améliorer la situation, et quoiqu'il soit impossible d'agir sur tous les facteurs qui contribuent à créer de l'instabilité, il y a encore lieu d'améliorer la situation de la stabilité dans les écoles. Par exemple, il n'est pas rare que des enfants doivent s'adapter à plusieurs enseignantes et enseignants au cours d'une même année, et ce, tant au préscolaire et au primaire qu'au secondaire. Pour améliorer la situation, il convient de prendre en considération les absences liées aux différents congés que prévoit l'Entente ainsi que les modalités entourant le retour au travail des enseignantes et enseignants absents.

Proposition patronale

Modifier l'Entente en vue de favoriser une plus grande stabilité dans la classe et l'école

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en introduisant dans l'Entente des dispositions faisant en sorte que l'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps partiel soit maintenu dans le remplacement même lorsque l'absence se prolonge sur plus d'une année scolaire;
- en révisant certaines dispositions de l'Entente relatives à différents congés;
- en favorisant le maintien de l'affectation, pour l'année en cours, de l'enseignante ou l'enseignant lorsque celle-ci ou celui-ci se voit attribuer un poste à temps plein.

B) **La révision des règles de formation des groupes d'élèves**

L'organisation des services à offrir aux élèves représente un enjeu majeur et un défi colossal pour toutes les commissions scolaires. Il va de soi que des règles sont nécessaires, notamment pour déterminer les besoins d'effectifs. Toutefois, les règles actuelles de formation des groupes d'élèves produisent un lot d'effets indésirables et une pression indue sur les organisations sans nécessairement améliorer la réussite des élèves. Plusieurs facteurs interviennent tout au long du processus visant l'organisation scolaire. Pensons notamment au choix de l'école fait par les parents, à la fluctuation démographique de certains milieux, à la dernière école du village et au transport scolaire. Dans certaines situations, les dispositions régissant les règles de formation des groupes contribuent à créer différents problèmes sur le plan organisationnel tels que l'ouverture de groupes supplémentaires, un nombre accru de transferts d'élèves vers d'autres écoles et un manque de locaux.

Bien que le CPNCF reconnaissse l'importance de définir des balises nationales aux fins de la formation des groupes d'élèves, il y a lieu de revoir certaines d'entre elles afin de mieux répondre aux besoins des milieux.

I. Pondération a priori

Lors de la dernière négociation, les parties ont convenu de pondérer a priori trois types d'élèves lors de la formation des groupes, soit les élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, les élèves handicapés par des troubles envahissants du développement (TED) et les élèves handicapés par des troubles relevant de la psychopathologie. La mise en application de la pondération a priori a contribué à divers problèmes sur le plan organisationnel.

Malgré un degré variable de la sévérité du handicap d'un élève à l'autre, la pondération a priori s'applique à tous sans distinction, et ce, bien que certains élèves TED soient relativement autonomes, alors que d'autres nécessitent un soutien important. Ainsi, tous ces élèves ne requièrent pas nécessairement d'être pondérés a priori. Conséquemment, l'application actuelle et sans égard à l'analyse des besoins et capacités de l'élève ne tient pas compte des réels besoins d'accompagnement de ces jeunes, et de surcroît, impose des transferts additionnels d'élèves et la création de groupes à plus d'une année d'études tout en occasionnant des dépenses supplémentaires pour les commissions scolaires.

II. Moyenne du nombre d'élèves par groupe

La formation des groupes d'élèves est subordonnée à plusieurs dispositions prévues à l'Entente. Ces dispositions établissent des moyennes et des maxima d'élèves par groupe à respecter. L'obligation de la commission scolaire de respecter la moyenne pour l'ensemble des groupes de chaque type d'élèves limite la capacité à mieux organiser les services et à investir les sommes de façon appropriée et responsable. L'ouverture de groupes additionnels ne devrait pas être justifiée par le seul motif du respect d'une moyenne, mais plutôt en réponse à des situations qui le nécessitent telles que les besoins du milieu, notamment ceux des élèves et de leur famille.

III. Motifs de dépassement

L'Entente prévoit 4 motifs permettant le dépassement du maximum du nombre d'élèves dans un groupe. Bien que ces motifs soient encore valables, ils sont toutefois insuffisants et d'autres motifs doivent être ajoutés afin de répondre à de nouvelles réalités. Quelques considérations militent en ce sens telles que la fratrie, des programmes particuliers, le caractère humanitaire de certaines situations, la promotion par matière et le choix de cours à option.

IV. Ratios

Au cours des dernières années, le nombre d'élèves par classe a été réduit, et ce, par l'entremise de différentes politiques, plans d'action ou décisions gouvernementales ou encore par la voie de la négociation.

Depuis la révision à la baisse du nombre d'élèves par groupe que l'on retrouve à l'annexe XXV, on constate qu'en milieux défavorisés, les ratios sont tous les mêmes du préscolaire à la 6^e année du primaire. De plus, des recherches témoignent qu'il n'y a pas de lien évident entre la diminution du nombre d'élèves par groupe et la réussite scolaire ou les performances scolaires des élèves. Par ailleurs, les diminutions du nombre d'élèves dans les groupes au préscolaire, au primaire et au secondaire, et ce, tant dans les milieux défavorisés que non défavorisés, ont généré des difficultés de gestion au regard de l'organisation scolaire (ex. : manque de locaux, transferts d'élèves).

Enfin, au primaire, il existe 2 ratios différents pour les élèves ayant des déficiences langagières, alors qu'il n'y en a qu'un seul au secondaire. Dans les faits, la présence de 2 ratios spécifiques n'est plus nécessaire considérant qu'il n'y a plus de distinction dans les diagnostics de déficience langagière.

V. Groupes à plus d'une année d'études

Les dispositions de l'Entente permettant de former des groupes d'élèves à plus d'une année d'études sont essentielles pour plusieurs raisons. Pensons, notamment au maintien de la dernière école du village, aux situations de décroissance démographique, aux raisons d'organisation et de transport scolaires et surtout, à l'intérêt de l'élève de demeurer dans son milieu. Par ailleurs, dans certaines régions du Québec, la commission scolaire concernée doit pouvoir constituer des groupes à plus d'une année d'études qui réunissent des élèves du préscolaire et de la 1^{re} année du primaire.

VI. Annexe XXII — Classe spécialisée et classe de cheminement particulier de formation

L'annexe XXII prévoit des définitions pour ce mode d'organisation de l'enseignement. Or, il existe d'autres modes d'organisation de l'enseignement qui ne sont pas décrits dans l'Entente. Il apparaît inutile de créer des encadrements qui ont pour effet de limiter ou encore de définir divers modes d'organisation des services que la commission scolaire déploie pour mieux répondre aux besoins des élèves.

Proposition patronale

Revoir les dispositions pertinentes de l'Entente afin de favoriser une application souple des modalités d'organisation scolaire répondant aux besoins des élèves

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en retirant les dispositions relatives à la pondération a priori;
- en retirant la moyenne dans les règles de formation des groupes d'élèves;
- en ajoutant des motifs de dépassement à ceux déjà existants;
- en modulant le ratio des groupes ordinaires pour les cours destinés aux élèves du 2^e et 3^e cycle du primaire ainsi que ceux du 1^{er} cycle du secondaire;
- en établissant un seul ratio pour les groupes d'élèves ayant une déficience langagière au primaire;
- en permettant un regroupement d'élèves du préscolaire avec ceux de la 1^{re} année du primaire dans une même classe, et ce, lors de circonstances particulières;
- en abrogeant l'annexe XXII et en retirant la règle de formation de groupes pour les cours destinés aux élèves en cheminement particulier de type temporaire.

4^E ORIENTATION L'ACCÈS AUX DIFFÉRENTS STATUTS D'ENGAGEMENT ET CONDITIONS AFFÉRENTES

A) L'actualisation des statuts d'engagement et leur champ d'application

L'Entente prévoit que les enseignantes ou enseignants à temps plein et à temps partiel sont engagés en vertu d'un contrat à durée déterminée. Ce contrat est renouvelable tacitement pour le personnel enseignant régulier à moins d'un non-rengagement ou d'un renvoi. Pour les enseignantes ou enseignants à temps partiel, le contrat et les avantages s'y rattachant se terminent au plus tard à la fin de chaque année scolaire. Ces dernières ou ces derniers se voient octroyer des contrats selon les besoins et selon leur rang sur la liste de priorité. Ainsi, si les services de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel sont toujours requis pour l'année de travail suivante, un nouveau contrat est conclu et les avantages sont accordés de nouveau. Pour les acteurs du réseau de l'éducation, la fin d'un contrat signifie la fin du lien d'emploi et des avantages afférents.

Dans 2 arrêts récents, la Cour d'appel du Québec rejette cette interprétation et établit que les enseignantes ou enseignants à temps partiel inscrits sur une liste de priorité bénéficient d'un lien d'emploi continu. Par conséquent, la Cour d'appel confère ainsi aux enseignantes ou enseignants à temps partiel des conditions d'emploi comparables à celles des enseignantes ou enseignants réguliers et remet en question les fondements mêmes de la relation contractuelle entre une commission scolaire et son personnel enseignant. Ces arrêts suscitent une réflexion sur l'ensemble des statuts de l'Entente et les avantages qui s'y rattachent. Cette situation impose d'apporter les distinctions nécessaires au regard de ces statuts.

Proposition patronale

Revoir les statuts d'engagement et leur champ d'application incluant les avantages associés à chacun

B) L'acquisition de la permanence en fonction du temps réellement travaillé

L'Entente 2010-2015 prévoit que la permanence est acquise par l'enseignante ou l'enseignant qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu à la commission scolaire, à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein ou à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission scolaire, et ce, depuis son engagement par cette dernière.

L'Entente prévoit également que le temps accumulé dans le cadre de plusieurs types de congés et d'absences constitue du service aux fins de l'acquisition de la permanence (ex. : congé pour affaires syndicales, congé avec ou sans traitement pour études).

Ainsi, l'Entente permet à des enseignantes et enseignants d'acquérir la permanence sans avoir réellement exercé leur profession au cours de 2 années complètes de service continu, le tout contrairement à celles et ceux qui ont effectivement enseigné 2 années complètes de service continu à la commission scolaire.

Proposition patronale

Modifier les dispositions de l'Entente relativement à l'acquisition de la permanence

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en introduisant un principe voulant que seuls les jours travaillés soient comptabilisés dans le calcul du temps pour accéder à la permanence, sous réserve de l'application des lois d'ordre public.

C) Une plus grande mobilité du personnel enseignant

I. Mouvement de personnel et sécurité d'emploi

L'Entente prévoit que le principe de la mobilité du personnel enseignant est la contrepartie à la sécurité d'emploi. Toutefois, il s'avère bien souvent que ce principe ne puisse trouver application, puisque l'obligation d'accepter un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein ou une mutation est limitée à une distance de 50 km ou moins de son domicile ou de son lieu de travail.

Afin de favoriser la mobilité du personnel, les dispositions relatives à la sécurité et à la mobilité du personnel doivent être revues.

Proposition patronale

Assouplir les dispositions relatives à la sécurité d'emploi et optimiser la mobilité du personnel enseignant afin de permettre une meilleure utilisation des ressources enseignantes

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en révisant les pourcentages de la garantie du traitement;
- en révisant la distance de 50 km afin d'assurer une plus grande mobilité du personnel enseignant en mutation ou mis en disponibilité;
- en revoyant les processus de réaffectation pour les rendre plus efficents.

II. La déclaration des excédents d'effectifs

Les fondements mêmes de l'Entente reposent sur la notion des champs d'enseignement au secteur des jeunes et sur la notion des spécialités à la formation professionnelle. Les commissions scolaires ont la latitude pour créer des disciplines à l'intérieur des champs au secteur des jeunes et des sous-spécialités à l'intérieur des spécialités au secteur de la formation professionnelle. Toutefois, au secteur des jeunes, elles doivent déclarer les excédents d'effectifs par champ et non par discipline. Conséquemment, des enseignantes ou enseignants du secteur des jeunes peuvent être déclarés en excédent d'effectifs même s'il y a des besoins dans la discipline à laquelle ils appartiennent, alors que d'autres d'un même champ sont maintenus à l'emploi en raison de leur ancienneté, même s'il n'y a pas de besoin dans leur discipline.

Cette situation va à l'encontre de la responsabilité des commissions scolaires d'utiliser les services du personnel enseignant de manière à assurer le meilleur enseignement possible aux élèves.

Proposition patronale

Maintenir en poste le personnel enseignant qualifié qui répond aux besoins de la commission scolaire, et ce, dans le meilleur intérêt de l'élève

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en modifiant les dispositions relatives à la détermination des excédents d'effectifs de telle sorte que ceux-ci puissent être déclarés par discipline et non par champ.

D) Le rehaussement des critères de capacité

L'Entente prévoit la possibilité pour une enseignante ou un enseignant de changer de discipline lorsqu'elle ou il répond à l'un des 3 critères prévus à la clause 5-3.13. Force est de constater que certains de ces critères permettent néanmoins à des enseignantes et enseignants de changer de discipline sans pour autant posséder l'ensemble des compétences normalement attendues.

Dans le but de s'assurer de la qualité de l'enseignement et du service à offrir aux élèves, il est important de revoir les critères de capacité afin que l'enseignante ou l'enseignant qui change de discipline puisse répondre aux exigences de la tâche. Également, la notion d'exigences particulières a été interprétée restrictivement par certaines décisions arbitrales. Ainsi, elle mérite d'être révisée afin d'en préciser la portée.

Proposition patronale

Revoir les dispositions relatives aux critères de capacité afin d'assurer la qualité des services éducatifs

5^E ORIENTATION UNE RÉVISION ESSENTIELLE DE CERTAINS AVANTAGES LIÉS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

A) Le versement de la rémunération en adéquation avec la réalité des autres professionnelles et professionnels de l'éducation

L'année de travail du personnel enseignant comporte 200 jours de travail. Le traitement pour ces 200 jours comprend les jours de travail ainsi que les jours fériés et chômés et les jours de vacances. Depuis l'année scolaire 1996-1997, le traitement pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est versé sur une base de 260 jours, bien qu'il soit toujours établi sur une base de 200 jours.

Le personnel enseignant est le seul groupe de salariés des commissions scolaires à être rémunéré sur une base d'une année de travail de 200 jours. Cette situation atypique entraîne des difficultés d'interprétation et d'application de l'Entente ainsi que des litiges pour l'arrimage avec certains régimes de protection sociale (ex. : RQAP, CSST, SAAQ).

Proposition patronale

Simplifier le mode de rémunération du personnel enseignant pour qu'il soit comparable aux autres membres du personnel de l'éducation

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en prévoyant que la prestation des 200 jours travaillés se situe dans une année de travail de 260,9 jours.

B) Des modalités uniformes de rémunération en fonction du temps travaillé

Le personnel salarié des commissions scolaires est généralement rémunéré selon le principe « temps travaillé, temps payé », ce qui n'est pas le cas pour le personnel enseignant dans certaines situations. En effet, on dénote des différences importantes au niveau du traitement pour une même durée de travail que l'enseignante ou l'enseignant soit au primaire, au secondaire, à l'éducation des adultes ou à la 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). De plus, l'application des diviseurs (45 ou 50) vient accentuer les disparités dans la rémunération de ces enseignantes et enseignants tout en s'éloignant du principe « temps travaillé, temps payé ».

Au sujet du taux de rémunération de la suppléance occasionnelle, l'analyse des dispositions pertinentes permet de constater qu'il n'y a pas d'uniformité dans le calcul de la rémunération et que celle-ci diffère selon que le remplacement ait lieu au primaire ou au secondaire.

Enfin, l'utilisation de diviseurs crée d'autres problèmes au moment 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.

Proposition patronale

Revoir les différents taux de rémunération et les durées qui leur sont associées

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en rémunérant les suppléantes et suppléants occasionnels, de même que les enseignantes et enseignants à taux horaire et à la leçon, pour le temps réellement travaillé sur la base d'un taux établi pour une durée d'enseignement de 60 minutes;
- en éliminant les diviseurs existants.

C) Le traitement équitable des absences

I. Les coupures du traitement

L'Entente prévoit 3 types de coupure pour effectuer une déduction du traitement lors d'absences : 1/200 du traitement annuel pour une journée complète, 1/400 pour une demi-journée et 1/1000 pour toute période de 45 à 60 minutes. Malgré ces règles, des difficultés d'application subsistent et donnent lieu à de multiples contestations. Différentes interprétations des dispositions peuvent entraîner des iniquités et des difficultés d'application importantes auxquelles il est essentiel de remédier.

De plus, l'entente de 2002 sur la semaine régulière de travail est venue introduire le concept de TNP qui peut être déplacé par l'enseignante ou l'enseignant avec un préavis de 24 heures à la direction d'établissement. Malgré ce changement, aucune précision n'a été apportée quant aux modalités de gestion du traitement des absences.

II. Les congés spéciaux et les conditions d'utilisation

La notion de famille a considérablement évolué au cours des dernières années et, en ce sens, certaines difficultés sont soulevées relativement à l'octroi de congés spéciaux en ce qui a trait à l'établissement de certains liens familiaux ou par alliance entre les personnes concernées.

Proposition patronale

Revoir les dispositions spécifiques de l'Entente relativement au processus de traitement des absences et des congés spéciaux

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en précisant les dispositions relatives aux coupures du traitement afin de régler les difficultés d'application et, par conséquent, assurer une uniformité dans le traitement des absences;
- en ajoutant des dispositions pour circonscrire l'octroi de congés spéciaux en cas de dissolution du mariage, de l'union civile ou lorsque la définition de conjointe ou conjoint ne s'applique plus.

D) Les modalités de gestion de la banque de congés de maladie

L'Entente 2000-2002 a retiré la possibilité de monnayer les jours de congé de maladie non utilisés. Depuis cette Entente, les jours non utilisés sont versés, jusqu'à concurrence de 5 jours, dans une banque au crédit de l'enseignante ou l'enseignant tout en reportant le paiement au moment du départ définitif de celle-ci ou de celui-ci de la commission scolaire.

Les dispositions actuelles relatives aux jours de congé de maladie ne contribuent pas toujours à une plus grande présence au travail, ce qui crée des impacts négatifs sur la stabilité du personnel enseignant, condition essentielle à la réussite des élèves.

Proposition patronale

Revoir les dispositions relatives aux jours de congé de maladie monnayables

E) Les régimes d'assurance et les lésions professionnelles

Le régime d'assurance salaire est entièrement financé par les commissions scolaires lors d'une invalidité.

De plus, les gestionnaires des commissions scolaires responsables de ce dossier soulignent plusieurs situations d'incohérence et d'iniquité qui doivent être corrigées afin d'optimiser la gestion du régime, d'en réduire les coûts et de favoriser une plus grande équité pour l'ensemble des personnes salariées dans le secteur public. Ce constat s'étend également à la gestion des lésions professionnelles.

I. Période de qualification

Les enseignantes ou enseignants ayant les statuts à temps partiel ou à temps plein ont immédiatement droit aux avantages du régime d'assurance salaire, et ce, sans avoir nécessairement travaillé une période minimale de temps à la commission scolaire. L'exigence d'un nombre de jours effectivement travaillés avant d'accéder au régime d'assurance salaire est une condition courante dans le monde du travail.

II. Non-interruption d'un congé accordé

Les gestionnaires des commissions scolaires constatent que des enseignantes et enseignants demandent de mettre fin à un congé sans traitement ou encore demandent de modifier le pourcentage du congé de mise à la retraite de façon progressive dans l'unique but de bénéficier de prestations d'assurance salaire ou d'en augmenter les montants reçus.

Autoriser un retour fictif au travail pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant de bénéficier de prestations d'assurance salaire, dénature l'objectif du régime. En effet, la finalité de celui-ci est de compenser une perte de traitement résultant d'une période d'invalidité lorsque l'enseignante ou l'enseignant aurait dû recevoir du traitement.

III. Maintien du traitement lors d'une lésion professionnelle

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) garantit une indemnité de remplacement de 90 % du revenu net et non imposable à l'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle. L'Entente prévoit le maintien du traitement à 100 % de l'enseignante ou l'enseignant jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion comme si elle ou il était au travail. Cet avantage qu'est le maintien du traitement à 100 % ne s'applique pas à la majorité des autres employés de l'appareil gouvernemental et crée ainsi une iniquité relativement aux conditions de travail parmi les personnes salariées de l'État.

IV. Modalités concernant le retour progressif au travail

Selon les dispositions de l'Entente, aucun retour progressif ne peut se faire sans une entente avec l'enseignante ou l'enseignant et sans l'accord de son médecin traitant. Ainsi, la commission scolaire, par l'entremise de son médecin expert, ne peut contraindre une enseignante ou un enseignant à effectuer un retour progressif, et ce, même si ce médecin expert est d'avis qu'un tel retour serait indiqué pour l'enseignante ou l'enseignant visé.

En favorisant la mise en œuvre du retour progressif lorsque celui-ci est indiqué médicalement, la durée des périodes d'invalidité pourrait être réduite dans plusieurs cas. De plus, un autre objectif est de réduire le risque de chronicité des absences de la personne concernée en favorisant le maintien d'un lien entre le milieu de travail et l'enseignante ou l'enseignant lorsque cela est possible.

V. Modalités concernant l'affectation temporaire

L'Entente prévoit la possibilité de procéder à l'affectation temporaire d'une enseignante ou d'un enseignant en invalidité. Cette affectation n'est actuellement possible que sur recommandation du médecin traitant et avec l'accord de l'enseignante ou l'enseignant.

Afin de réduire le risque de chronicité des absences de la personne concernée et de favoriser le maintien d'un lien entre le milieu de travail et l'enseignante ou l'enseignant, la commission scolaire doit avoir les leviers nécessaires pour affecter temporairement une enseignante ou un enseignant lorsque cela est possible.

Proposition patronale

Revoir certains éléments des régimes d'assurance et des lésions professionnelles afin d'optimiser la gestion, d'assurer une plus grande équité entre les différentes personnes salariées de l'État québécois et d'éviter l'octroi d'avantages non justifiés

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en ajoutant une disposition introductory à l'article 5-10.00 faisant état que le régime d'assurance salaire est entièrement financé par la partie patronale et signifiant l'engagement des parties à favoriser un retour au travail prompt et durable;
- en ajoutant une disposition précisant que les indemnités liées aux régimes d'assurance salaire et des lésions professionnelles ne peuvent avoir pour effet de conférer à une enseignante ou un enseignant un avantage monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail;
- en prévoyant une période de qualification pour bénéficier des avantages de l'assurance salaire;
- en limitant l'interruption de certains congés dans le seul but de recevoir des prestations d'assurance salaire;
- en retirant le maintien du traitement à 100 % lors d'une lésion professionnelle qui donne droit à des indemnités de remplacement du revenu;
- en révisant les modalités relatives au retour progressif et à l'affectation temporaire.

F) Les dispositions concernant les droits parentaux

I. Modalités concernant les prolongations des congés parentaux

Depuis l'Entente 1989-1991, la clause 5-13.27 de l'Entente nationale prévoit 5 options de prolongation de congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans traitement ou partiellement sans traitement.

Différents problèmes découlent de l'application de certaines options. La multiplicité des options et leurs modalités sont devenues difficilement conciliables dans un contexte de pénurie de personnel, d'instabilité des équipes de travail et d'iniquité avec les autres catégories de personnel qui ne bénéficient pas de toutes ces options.

II. Modalités concernant le report des vacances

Lorsqu'une enseignante, admissible au RQAP, est en congé de maternité pendant la période estivale pour une ou plusieurs semaines, l'Entente prévoit que la commission scolaire n'a pas à verser l'indemnité. L'enseignante reçoit donc pendant la période estivale son « ajustement 10 mois » et des prestations du RQAP.

Par ailleurs, l'Entente prévoit la possibilité pour l'enseignante dont le congé de maternité coïncide avec la période estivale pour une ou plusieurs semaines, de reporter un maximum de 4 semaines, à titre de vacances, et ce, immédiatement après le congé de maternité. L'Entente stipule que lorsque l'enseignante reçoit des prestations du RQAP pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu du RQAP lui est déduite en parts égales des versements du traitement prévus pour la période de report des vacances.

Afin d'éviter que la commission scolaire déduise une partie des sommes qu'elles reçoivent du RQAP durant la période estivale, plusieurs enseignantes suspendent, pour certaines semaines de la période estivale, le versement des prestations du RQAP, afin de les redemander ultérieurement. Ce faisant, les enseignantes bénéficient, pendant le report des vacances, de 100 % de leur traitement sans que la commission scolaire puisse récupérer toutes les sommes que le RQAP aurait pu verser, n'eût été de cette suspension.

Cette situation crée une iniquité avec les autres enseignantes dont le congé de maternité se déroule durant l'année scolaire et pour lesquelles la commission scolaire tient compte des prestations du RQAP lors du calcul de l'indemnité à verser pour chaque semaine du congé de maternité.

Proposition patronale

Revoir certaines dispositions entourant les droits parentaux

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en réduisant le nombre d'options possibles de prolongation de congé de maternité, de paternité ou d'adoption pour les enseignantes et enseignants à temps plein et à temps partiel;
- en permettant à la commission scolaire de déduire une somme égale à ce que l'enseignante a reçu du RQAP durant la période estivale ou aurait reçu si elle en avait fait la demande, en parts égales des versements du traitement prévus pour la période de report des vacances.

G) L'évaluation de la scolarité et la reconnaissance des années d'expérience

Les dispositions du chapitre 6-0.00 intitulé « Rémunération des enseignantes et enseignants » n'ont pas été modifiées depuis de nombreuses années. En plus de ne pas refléter la réalité actuelle, elles comportent plusieurs difficultés d'application.

I. Reconnaissance des années d'expérience

Le nombre de jours requis pour se voir reconnaître une année d'expérience ainsi que la formule pour calculer ce nombre de jours varient selon le statut de l'enseignante ou l'enseignant concerné. Il n'y a donc pas d'uniformité et de cohérence dans le calcul servant à reconnaître les années d'expérience selon le statut de l'enseignante ou l'enseignant.

II. Évaluation de la scolarité

L'évaluation de la scolarité pour les enseignantes et enseignants diffère de celle des autres secteurs et corps d'emplois du secteur de l'éducation, particulièrement en ce qui a trait aux cours reconnus. En effet, pour avoir droit à une rémunération supérieure dans ces secteurs et corps d'emplois, les cours suivis doivent être pertinents à l'emploi occupé, ce qui n'est pas requis pour le personnel enseignant. De plus, dans les autres secteurs et corps d'emplois, les cours suivis doivent être de niveau égal ou supérieur au diplôme requis pour l'emploi.

D'autres problèmes concernent les dispositions de l'annexe XIV de l'Entente qui empêchent la révision d'une attestation de scolarité à la baisse lorsqu'une erreur administrative survient et les dispositions de l'annexe XV qui prévoient un ajustement monétaire rétroactif.

Finalement, certaines dispositions contenues dans ce chapitre réfèrent à des concepts associés à l'échelle 20 ans de traitement annuel, disparue depuis l'entrée en vigueur de l'Entente 2010-2015. D'autres dispositions de ce chapitre doivent également être actualisées.

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'Entente relatives à la reconnaissance de l'expérience et à l'évaluation de la scolarité

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en déterminant une règle unique de reconnaissance des années d'expérience applicable à l'ensemble des statuts d'engagement;
- en actualisant les dispositions relatives à la rémunération du personnel enseignant découlant de l'évaluation de la scolarité.

6^E ORIENTATION

UNE ADÉQUATION ENTRE L'ORGANISATION DU TRAVAIL À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES BESOINS SPÉCIFIQUES DE CES SECTEURS

A) Paramètres de la tâche

La clientèle de ces deux secteurs et ses besoins se différencient bien souvent de ceux du secteur des jeunes. Elle est notamment composée de personnes ayant une situation familiale ou personnelle contraignante quant à leur disponibilité, ayant à 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 puisque la fréquentation scolaire n'est plus obligatoire après l'âge de 16 ans. Les particularités de la clientèle de ces deux secteurs exigent donc une organisation scolaire flexible en fonction des besoins de celle-ci.

À l'instar du secteur des jeunes, des problématiques similaires sont liées aux paramètres et à la compartimentation de la tâche et au manque de temps dénoté par les directions de centre pour accomplir l'ensemble des tâches favorisant la réussite des élèves. Toutefois, par le caractère spécifique des programmes, des situations particulières s'ajoutent pour ces secteurs. Il est essentiel que les centres puissent offrir des services adaptés à la réalité de ces secteurs. En voici quelques exemples.

Pour quelques spécialités, il s'avère difficile, voire impossible, de respecter les 32 heures dans une semaine régulière de travail pour certaines semaines, de même que l'amplitude hebdomadaire de 35 heures et celle quotidienne de 8 heures pour certaines journées. 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.

Au secteur de l'éducation des adultes, une certaine forme d'annualisation a été introduite lors de la dernière négociation. Toutefois, plusieurs conditions doivent être respectées pour en permettre la mise en application dont la nécessité d'une entente individuelle entre la direction et l'enseignante ou l'enseignant. Cette condition peut être difficile à respecter lorsqu'une rencontre ponctuelle doit se tenir, puisque l'accord de chacune et chacun est essentiel afin de recourir à ce mécanisme d'annualisation permettant de dépasser les 27 heures assignées.

Tout comme au secteur des jeunes, il apparaît nécessaire de donner plus de souplesse à la tâche, et ce, au plus grand bénéfice des élèves, des enseignantes et enseignants.

B) Année de travail à la formation professionnelle

À la formation professionnelle, les 200 jours de l'année de travail sont distribués soit du 1^{er} septembre au 30 juin ou du 1^{er} août au 30 juin, à moins d'entente différente entre la commission scolaire et le syndicat. Les dispositions pertinentes de l'Entente ne permettent pas aux commissions scolaires de débuter des programmes de formation à partir du mois de juillet même si la demande est présente, sauf s'il est démontré que la nature particulière de certains cours le motive. Cette exception doit devenir la règle générale afin de permettre aux centres d'offrir des services adaptés aux besoins de leur clientèle.

Propositions patronales

Revoir le temps de présence au centre afin d'augmenter le temps de travail assigné³

Décloisonner les différentes composantes de la tâche afin que celle-ci réponde mieux aux besoins organisationnels du centre⁴

Revoir les paramètres de l'amplitude quotidienne et de l'horaire hebdomadaire afin de prévoir, notamment des dépassements sans devoir obtenir un arrangement local⁵

Revoir les dispositions relatives à l'année de travail au secteur de la formation professionnelle

C) La prise en compte des particularités de ces secteurs dans l'offre de postes réguliers

Les dispositions pertinentes de l'Entente à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle prévoient le maintien d'un nombre de postes réguliers existant à une date donnée. Ces dispositions constituent une forme de plancher d'emploi à respecter, indépendamment des besoins réels.

D'autre part, au secteur de la formation professionnelle, lors du départ définitif d'une enseignante ou d'un enseignant entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} novembre, la commission scolaire est obligée de pourvoir le poste si une tâche d'enseignement à temps plein est disponible, et ce, peu importe les besoins prévus à court ou moyen terme. De plus, dans le cas où il y a des besoins dans d'autres spécialités ou sous-spécialités, la commission scolaire doit tout de même pourvoir le poste dans la spécialité où il y a eu un départ définitif. Cette disposition constitue un déclencheur de contrat à temps plein indépendamment des besoins de la commission scolaire.

La fluctuation du nombre d'élèves découle des caractéristiques propres à cette clientèle et des besoins du marché de l'emploi. Ce facteur a un impact financier important pour les commissions scolaires au regard du maintien du nombre de postes réguliers.

Proposition patronale

Revoir les dispositions relatives à l'octroi et au maintien de postes réguliers

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en retirant les dispositions relatives au maintien d'un nombre de postes réguliers;
- en permettant à la commission scolaire d'offrir un nouveau contrat dans la sous-spécialité de son choix en fonction des besoins lors du départ définitif d'une enseignante ou d'un enseignant.

³ Pour cette proposition, se référer aux propositions pour le secteur des jeunes en faisant les adaptations nécessaires.

⁴ *Supra*, note 4.

⁵ En faisant les adaptations nécessaires pour le secteur de l'éducation des adultes.

7^E ORIENTATION

UNE ACTUALISATION NÉCESSAIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ENTENTE

A) Version numérique des textes de l'Entente

L'Entente prévoit que les textes sont imprimés aux frais du MELS et de la Fédération des commissions scolaires du Québec. Les coûts de reproduction de même que les frais de livraison et de manutention sont élevés. Dans la perspective de l'ère numérique et pour des considérations environnementales, il serait pertinent de revoir cette pratique sous l'angle de l'accessibilité des documents par voie électronique.

Proposition patronale

Modifier l'article 14-5.00 obligeant l'impression de l'Entente

B) Procédure de règlement des griefs souple et accélérée

Le système d'arbitrage de l'éducation, riche d'une expérience de plus de 40 ans, a connu plusieurs modifications au cours des années. À la lumière des derniers rapports du Greffe des tribunaux d'arbitrage de l'Éducation, on constate toutefois certaines données inquiétantes quant à l'efficience du système actuel. Soucieux de participer au maintien d'une procédure d'arbitrage de griefs qui permette aux problèmes découlant de l'application des conventions collectives d'être traités efficacement, le CPNCF croit qu'il faut revoir les modalités de fonctionnement actuelles afin de maximiser l'utilisation des journées d'audition et de favoriser l'usage de recours alternatifs à l'arbitrage. Pour ce faire, des pratiques instaurées dans les tribunaux administratifs et dans d'autres réseaux sont susceptibles de guider les parties.

Propositions patronales

Revoir les pratiques et les modalités de fonctionnement de l'arbitrage afin d'en améliorer l'efficience

Examiner les différents modes alternatifs de règlement des litiges offerts aux parties

C) 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 de deux types : avec ou sans remboursement par la partie syndicale. Ainsi, l'Entente permet 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 a remplacé celle qui s'absente. Ces personnes sont bien souvent des suppléantes ou suppléants occasionnels et le traitement de celles-ci et de ceux-ci est généralement inférieur au traitement de la personne libérée.

Par ailleurs, le préavis donné à la commission scolaire est insuffisant. Il engendre bien souvent des difficultés organisationnelles et des impacts négatifs sur les élèves.

Proposition patronale

Revoir les dispositions pertinentes de l'Entente concernant les libérations syndicales

Cette proposition pourrait se concrétiser, notamment :

- en revoyant le nombre de jours de libération occasionnelle;
- en révisant le préavis exigé pour informer la commission scolaire de la libération syndicale;
- en prévoyant le remboursement des coûts réellement encourus par les commissions scolaires.

D) Bureau national de placement et Bureau régional de placement

L'abolition des directions régionales du MELS rend nécessaire l'actualisation des dispositions relatives au Bureau national de placement, au Bureau régional de placement ainsi que celles relatives aux droits et obligations des enseignantes et enseignants mis en disponibilité ou non rengagés pour surplus.

Proposition patronale

Revoir les dispositions de l'Entente au regard du Bureau national de placement, du Bureau régional de placement et celles relatives aux droits et obligations des enseignantes et enseignants mis en disponibilité ou non rengagés pour surplus

E) Retrait de différentes annexes

Certaines annexes ou lettres d'entente prévoient une application pour des années scolaires précises se terminant généralement à la fin de l'année scolaire 2014-2015. D'autres annexes ou des dispositions de lettres d'entente ne sont pas l'objet de négociation mais servent plutôt de référence ou de guide aux parties sur différents éléments en lien avec l'application de l'Entente, dont celles qui sont de juridiction ministérielle.

Par ailleurs, à la suite de la dernière négociation, les parties ont convenu d'introduire, dans l'Entente 2010-2015, une annexe visant, notamment à permettre à des enseignantes et enseignants de recevoir une compensation financière en reconnaissance de leur engagement et de leur apport à la vie de l'école dans le cadre des activités étudiantes. Après analyse, il apparaît que ces dispositions n'ont pas généré tous les effets escomptés. Entre autres, des difficultés sont apparues dans l'établissement des critères de reconnaissance par les directions avec le concours de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants.

Propositions patronales

Retirer les annexes dont la période d'application est échue

Abroger les dispositions des lettres d'entente dont la période d'application est échue

Retirer les annexes qui ne sont pas des objets de négociation

Abroger l'annexe XXVIII

CONCLUSION

La société québécoise tout entière est confrontée à d'importants défis que lui impose la réalité du XXI^e siècle. Dans ce contexte, plus que jamais l'école québécoise, pierre angulaire de notre société, doit continuer d'offrir à chacun de ses élèves l'opportunité de développer son plein potentiel afin qu'il se réalise et qu'il contribue à cette société.

Par ces propositions, le CPNCF a pour objectif de convenir d'une Entente modernisée, plus souple et mieux adaptée aux nouvelles réalités de notre environnement éducatif, misant sur la participation et l'engagement des enseignantes et enseignants dans toutes les facettes de la réalisation de la mission de l'école : instruire, socialiser et qualifier.

Le CPNCF entame cette négociation avec ouverture dans la recherche de solutions au regard des problématiques soulevées et réitère sa volonté de parvenir à une Entente mutuellement satisfaisante pour les parties, et ce, au plus grand bénéfice de tous les élèves.