

Québec 



PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

REPRÉSENTÉ PAR

LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE
(SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR)

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR
LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES
(CPNCF)

À L'INTENTION DE

LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)

Québec, le 15 décembre 2022

MESSAGE DE LA NÉGOCIATRICE EN CHEF

Dans la foulée des grands projets de société et des enjeux de main-d'œuvre, le monde du travail doit faire autrement. Or, pour se donner une impulsion, notamment postpandémie, les secteurs public et parapublic pourront saisir l'occasion de se démarquer au cours de la présente négociation.

Tous les travaux entrepris en amont de cette négociation ont permis aux parties de faire des constats sur des enjeux fondamentaux visant les conditions de travail et d'exercice des personnes salariées. Certains d'entre eux ont déjà été partagés avec les partenaires syndicaux et d'autres le seront au cours des prochaines semaines. À cet égard, il est clair que la rémunération, mesure certes importante dans le cadre d'une négociation, ne peut plus être la solution unique ou priorisée pour répondre aux enjeux de main-d'œuvre. Les parties auront donc la responsabilité de trouver rapidement des issues alternatives qui répondent pleinement aux défis. De ce constat, l'opportunité se dessine pour les parties d'échanger sur les mesures qui, de par leurs contraintes et limitations d'application, empêchent ou restreignent la mise en œuvre concrète de solutions porteuses. Afin d'y arriver, et de pouvoir répondre aux besoins actuels des personnes salariées, les parties devront réfléchir à des solutions modernes qui parfois remettent en question les façons de faire.

Pour mener à bien cette négociation, le gouvernement s'est doté d'un Bureau de la négociation gouvernementale (BNG) sous l'égide de la ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor. Cette dernière est responsable du déploiement de la stratégie globale et de la coordination nationale des négociations collectives. Les rôles et responsabilités du BNG seront assumés en collaboration avec tous les acteurs sectoriels visés par cet important exercice afin de répondre davantage aux objectifs d'efficacité et de cohérence.

Enfin, à titre de négociatrice en chef du gouvernement, j'invite toutes les parties prenantes agissant au sein des différentes tables de négociation des secteurs public et parapublic à entreprendre des discussions mutuellement respectueuses et novatrices afin de dégager des solutions fortes.

Me Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	5
CONTEXTE.....	5
CONTENU DU DÉPÔT	5
CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES.....	5
SECTION 1	7
PRINCIPES DIRECTEURS ET PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES	7
PRINCIPES DIRECTEURS.....	7
PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES	7
SECTION 2	8
A. LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES	8
B. LE RÉGIME SALARIAL	8
C. LE RÉGIME DE RETRAITE.....	9
D. LE RÉGIME DE DROITS PARENTAUX	10
E. LES PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES	10
F LES RECOURS	13
SECTION 3	15
AUTRES ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES AU SECTEUR DE L'ÉDUCATION PRÉSENTÉS PAR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES	15
ORIENTATION 1 L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT.....	17
Thème 1 L'actualisation du rôle de l'enseignante et l'enseignant en axant celui-ci sur la collaboration, la concertation et la pédagogie.....	17
Thème 2 L'importance du développement professionnel pour maintenir un haut degré de compétence	18
ORIENTATION 2 FAVORISER LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE DE TOUS LES ÉLÈVES	19
Thème 1 : La poursuite de l'inclusion des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) et la qualité des services à leur offrir....	19
Thème 2 : Une réflexion nécessaire au regard de certaines règles de formation des groupes d'élèves afin d'offrir des services en fonction de la réalité des milieux....	20
ORIENTATION 3 UNE ORGANISATION DU TRAVAIL AU SERVICE DE LA MISSION ÉDUCATIVE	21

Thème 1 : L'adéquation de la tâche enseignante et le rôle pédagogique de l'enseignante ou l'enseignant	21
Thème 2 : L'adéquation entre la rémunération, les responsabilités assumées et le travail réellement effectué	22
Thème 3 : L'importance de la stabilité de l'équipe en favorisant la présence au travail	22
ORIENTATION 4 ADAPTER L'ENTENTE AUX NOUVELLES RÉALITÉS DU TRAVAIL	24
Thème 1 : Le maintien des services éducatifs auxquels les élèves sont en droit de s'attendre	24
Thème 2 : L'élargissement de l'accès aux services éducatifs à l'ÉDA ou à la FP	24
ORIENTATION 5 L'ACTUALISATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ENTENTE	25
CONCLUSION	26
ANNEXE	27

PRÉAMBULE

CONTEXTE

Les mesures convenues dans le cadre des dernières conventions collectives n'ont pu être entièrement mises en œuvre que s'amorce déjà une nouvelle ronde de négociation dans les secteurs public et parapublic.

Au sortir d'une pandémie qui a frappé durement, fragilisant au passage l'offre de services, notamment du secteur de la santé et des services sociaux et de celui de l'éducation, voici qu'une réalité s'impose : le monde a changé et celui du travail n'a d'autre choix que de s'adapter. Les impacts du vieillissement de la population se font de plus en plus sentir et plusieurs travailleurs demandent des changements dans la façon de concevoir leur milieu de travail. À cela, s'ajoute le ralentissement de la croissance économique du Québec.

Le monde du travail n'échappe pas aux bouleversements ambiants dont les impacts sont accentués par des enjeux de main-d'œuvre qui seront présents pendant plusieurs années encore, compte tenu des tendances démographiques au Québec.

Conscient que les emplois dans les secteurs public et parapublic doivent être valorisés par tous, notamment pour y attirer de nouvelles personnes et pour retenir celles qui y œuvrent déjà, le gouvernement entreprend la présente négociation avec l'objectif d'assurer aux personnes salariées des conditions de travail avantageuses, justes et équitables, qui, globalement, sont pour elles le gage d'une fructueuse carrière au service de leurs concitoyens. Il s'engage également à prendre les moyens nécessaires pour assurer leur mieux-être et, par le fait même, augmenter leur satisfaction au travail, créant ainsi un impact positif non négligeable sur les coûts sociaux, humains et financiers pour l'ensemble de la collectivité.

C'est dans ces circonstances que le gouvernement procède aujourd'hui au dépôt de ses propositions en vue du renouvellement des conventions collectives arrivant à échéance le 31 mars 2023.

CONTENU DU DÉPÔT

Outre le préambule et la conclusion qui en font partie intégrante, le dépôt comporte trois volets :

1. D'une part, sont énoncés les principes directeurs et priorités gouvernementales qui sous-tendent les propositions du gouvernement (section 1);
2. D'autre part, sont détaillées ces propositions gouvernementales, lesquelles prévoient notamment les mesures visant la rémunération et les forums découlant des priorités gouvernementales (section 2);
3. Finalement, sont présentés les autres éléments spécifiques au secteur de l'éducation présentés par le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones. (Section 3).

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le dépôt vise l'ensemble des personnes salariées concernées par la négociation dans les secteurs public et parapublic, dans la mesure où son contenu peut leur être applicable, en tout ou en partie.

Vu la responsabilité du BNG d'assurer la coordination et le suivi de la négociation, il y a lieu de préciser que les principes directeurs et les priorités gouvernementales énoncés sont partagés par les représentants patronaux, sans limiter pour autant la possibilité pour les autres représentants patronaux d'énoncer d'autres enjeux ou objectifs, en fonction de leurs spécificités.

Il importe aussi de souligner que les propositions gouvernementales du présent dépôt forment un tout avec les dépôts de la partie patronale effectués aux tables sectorielles de négociation.

De manière générale, les dispositions des conventions collectives qui ne sont pas touchées directement ou indirectement par ces propositions demeurent au statu quo, sous réserve des modifications pouvant être apportées, le cas échéant, à celles-ci au cours de la négociation. Ainsi, compte tenu de la nature évolutive de la négociation, le gouvernement se réserve le droit de soumettre d'autres propositions, de même que des contre-propositions aux demandes des associations syndicales.

PRINCIPES DIRECTEURS ET PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Le gouvernement souhaite conclure des conventions collectives qui soient justes et équitables pour les personnes salariées, qui considèrent le contexte économique actuel, qui tiennent compte de la saine gestion des fonds publics et enfin, qui reflètent les priorités gouvernementales.

PRINCIPES DIRECTEURS

Dans le cadre de l'ensemble de la négociation, le gouvernement appliquera les deux principes directeurs suivants qui le guideront :

- A. Les mesures négociées devront permettre **l'accroissement de la force de travail tout en soutenant l'unité collective**. À titre d'exemples, il est souhaité regarder de façon particulière :
1. Le décloisonnement professionnel et l'implication de divers intervenants pour travailler ensemble en vue de la réalisation d'un objectif commun;
 2. L'augmentation de la présence au travail de manière collective en fonction des besoins de la population, des élèves et des usagers, notamment en tenant compte des aménagements à l'horaire de travail et des différentes étapes d'un cheminement de carrière;
 3. L'apport de la communauté dans les différents milieux de travail afin de soutenir le personnel en place dans la réalisation de certaines activités.
- B. Les mesures mises de l'avant devront avoir comme objectif **la valorisation du personnel**. À cet égard, le gouvernement invite les parties à considérer, dans les mesures qui seront discutées :
1. L'agilité dans l'organisation du travail en promouvant notamment la gestion de proximité;
 2. L'équilibre de la charge de travail des personnes salariées en s'assurant notamment d'une utilisation efficace de leurs champs de pratique;
 3. La stabilité et la prévisibilité dans les conditions de travail.

Ainsi, pour parvenir à s'entendre sur de nouvelles solutions mutuellement acceptables, les parties seront appelées à faire les choses de façon différente dans le processus de négociation, notamment, pour que les mesures retenues trouvent concrètement application dans les différents réseaux et que des engagements soient pris afin de solutionner les obstacles, le cas échéant.

PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Sans enlever d'importance à d'autres éléments, trois grandes priorités gouvernementales méritent une attention particulière dans le cadre de la présente négociation. Les priorités gouvernementales visent les groupes et objectifs suivants :

1. **Équipe classe** : miser sur la communauté éducative pour la réussite scolaire et sur une pleine reconnaissance du personnel impliqué qui offre les services éducatifs;
2. **Équipe soins** : soutenir la réforme du réseau de la santé et des services sociaux et assurer un meilleur environnement de travail;
3. **Équipe santé mentale** : améliorer l'offre de services en santé mentale pour la population, tout en misant sur les initiatives pour répondre davantage à la réalité actuelle du personnel.

À la lumière des propos véhiculés par les partenaires syndicaux, le gouvernement ne peut que constater que ces objectifs sont globalement partagés. C'est donc sur la base de ces enjeux convergents que les parties pourront amorcer cette ronde de négociation.

A. LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La durée des conventions collectives est un élément crucial pour en assurer une mise en œuvre efficace. Les parties doivent s'accorder un temps raisonnable pour implanter les mesures nouvellement négociées et en apprécier ensuite leurs effets. De plus, dans le contexte actuel de main-d'œuvre, les parties se doivent d'assurer une paix industrielle suffisamment longue pour leur permettre de considérer des améliorations dans l'offre de services à la population. Ainsi :

1. Il est proposé que les prochaines conventions collectives soient d'une durée de cinq ans, sous réserve d'apporter les modifications législatives requises.

B. LE RÉGIME SALARIAL

PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

2. Il est proposé d'octroyer les paramètres généraux d'augmentation salariale suivants :

Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 3,0 %² avec effet le 1^{er} avril 2023³.

Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2024³.

Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2025³.

Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2026³.

Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2027³.

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

3. Il est proposé de verser une rémunération additionnelle correspondant à 1 000 \$ à toute personne salariée, en fonction des heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, selon les modalités à convenir entre les parties.

¹ La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

² Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

³ Pour les enseignantes et les enseignants des centres de services scolaires et commissions scolaires, la date d'application des majorations salariales est le 141^e jour de travail de l'année scolaire. Pour les enseignantes et les enseignants des collèges, la date d'application des majorations salariales est le 1^{er} avril.

AJUSTEMENT DES PRIMES ET ALLOCATIONS

4. Il est proposé que chaque prime, à l'exception des primes mentionnées en annexe et des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation soient majorées à compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé à la proposition n° 2.

AJUSTEMENT DE LA STRUCTURE SALARIALE ET DES ÉCHELLES SALARIALES

Le gouvernement recherche constamment des façons de se distinguer afin de valoriser les emplois dans les secteurs public et parapublic. À cet effet, des modifications à la structure salariale ont déjà été apportées dans le cadre de la dernière ronde de négociation. Le gouvernement souhaite poursuivre les travaux amorcés. Pour ce faire :

5. Il est proposé de poursuivre les travaux de modifications à la structure salariale afin que celle-ci offre plus d'agilité, et ce, en considérant notamment les différentes étapes de la carrière et le contexte de l'évolution des emplois dans les secteurs public et parapublic.

PRIMES TEMPORAIRES

Afin de poursuivre les échanges sur certains sujets, bon nombre de comités interrondes ont été prévus aux conventions collectives 2020-2023, dont certains doivent se conclure postérieurement à la date d'échéance. Ainsi :

6. Il est proposé de poursuivre les discussions concernant la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés, laquelle est à portée intersectorielle, en prenant en considération les travaux déjà effectués, et, s'il y a lieu, d'établir les mesures appropriées.
7. Il est proposé, concernant la prime de rétention pour le titre d'emploi de psychologue, de tenir les échanges au forum portant sur l'équipe santé mentale (voir propositions n°s 21 et 22).

C. LE RÉGIME DE RETRAITE

Les propositions concernant le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) se déclinent en trois axes, lesquels sont interreliés et complémentaires. Ils s'inscrivent dans la vision du gouvernement qui souhaite maintenir des services publics de qualité en misant sur l'accroissement de la force de travail de ses personnes salariées, notamment par le levier de la rétention du personnel expérimenté au sein des secteurs public et parapublic.

AJUSTEMENT DU RREGOP AU NOUVEL ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE AU QUÉBEC

Afin d'adapter le RREGOP au nouvel environnement de la retraite au Québec, il est souhaité de modifier l'arrimage entre le RREGOP et le Régime de rentes du Québec (RRQ), ce dernier ayant été bonifié au cours des dernières années. Ce nouvel arrimage se ferait sans affecter le niveau de remplacement de revenu global des retraités de l'État tel qu'il était avant la bonification du RRQ. À cet égard :

8. Il est proposé de modifier la formule de calcul de la rente du RREGOP afin d'éviter de favoriser les départs hâtifs à la retraite, et ce, tout en tenant compte de la bonification du RRQ.

MODIFICATION AUX DISPOSITIONS ACTUELLES DU RÉGIME POUR MAINTENIR LE PERSONNEL EXPÉRIMENTÉ À L'EMPLOI

Le gouvernement continuera de faire face, dans les prochaines années, à des enjeux de main-d'œuvre. Des modifications à certaines dispositions du RREGOP sont donc impératives afin de favoriser la rétention du personnel expérimenté. Ainsi, il est souhaité d'introduire les leviers suivants :

9. Il est proposé de modifier le critère de 35 années de service en ajoutant un critère d'âge minimal à 57 ans.
10. Il est proposé de modifier les modalités de la retraite progressive en permettant une prolongation de l'entente entre le participant et l'employeur, selon des modalités à déterminer.
11. Il est proposé d'augmenter l'âge maximal de participation de 69 à 71 ans, et ce, en continuité avec les discussions tenues entre les parties négociantes au sein des comités de travail sur le RREGOP.

INTRODUCTION DE DISPOSITIONS TEMPORAIRES AFIN DE FAVORISER LA RÉTENTION DU PERSONNEL EXPÉRIMENTÉ

Le gouvernement entend également miser sur des mesures incitatives afin de favoriser le maintien à l'emploi des personnes salariées expérimentées. Pour cette raison :

12. Il est proposé de mettre en place, en lien avec le RREGOP, un programme de rétention volontaire visant le maintien à l'emploi du personnel expérimenté. Ce programme temporaire offrirait des mesures en vue d'encourager les employés à travailler au-delà de leur critère de retraite sans réduction, selon des modalités à déterminer.

D. LE RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

Le régime de droits parentaux est mature et répond aux besoins des personnes salariées qui en bénéficient. Néanmoins, l'actualisation de certaines dispositions pourrait permettre d'assurer une plus grande équité à travers le temps. Ainsi :

13. Il est proposé de remplacer la formule de calcul de l'indemnité du congé de maternité afin d'assurer que la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi, et ce, en tenant compte de la valeur des exonérations de cotisations que son statut lui confère.
14. Il est proposé de modifier le document maître sur les droits parentaux afin d'intégrer les éléments convenus par les parties négociantes issus des travaux des comités de travail sur les droits parentaux.

E. LES PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Dans le respect des principes directeurs, les forums patronaux et intersyndicaux (forums) constituent une opportunité pour les parties d'examiner de façon prioritaire des enjeux de société fondamentaux qui transcendent, pour la plupart, les responsabilités d'un seul secteur, ce qui nécessite donc une collaboration intersectorielle dans la recherche de solutions. Dans le même sens, ces enjeux ne peuvent se résorber avec la seule intervention des acteurs nationaux à la négociation. Ainsi, sous l'égide du BNG, les parties sont invitées à travailler conjointement, et de façon concomitante, aux tables de négociation, sur des enjeux particuliers, soit, le soutien à :

1. L'équipe classe;
2. L'équipe soins;
3. L'équipe santé mentale.

Les principaux constats étant déjà, pour la plupart, connus des parties, il y a lieu de s'assurer que les discussions entourant ces sujets se tiennent de façon prioritaire et qu'un bilan soit soumis aux parties négociantes dans un délai rapproché. L'objectif étant que les solutions convenues, dans le cadre de la négociation, soient rapidement mises en place dans les réseaux.

Certaines dispositions, comme elles sont libellées actuellement, pourraient constituer des obstacles à ce déploiement. De la même manière, des facteurs extérieurs à la négociation

pourraient aussi venir freiner la réalisation des objectifs, que ce soient des éléments relevant de l'intervention d'acteurs externes à la négociation nationale ou certaines dispositions législatives limitatives. Les acteurs locaux pourront ainsi retirer une plus grande agilité dans l'organisation du travail.

Dans ce contexte, les forums sont donc des lieux de discussions et de réalisations par excellence, où les acteurs patronaux concernés seront présents pour soulever les enjeux, identifier les dénominateurs communs, convenir de mesures ou formuler des recommandations. Enfin, pour assurer les liens entre les différentes catégories d'emploi impliquées, les associations syndicales visées sont invitées à échanger de manière intersyndicale aux différents forums.

L'ÉQUIPE CLASSE

Le gouvernement a clairement exprimé et démontré la place importante de l'éducation dans notre société. Il a d'ailleurs réitéré qu'il était prêt à aller plus loin dans le cadre de la présente négociation afin d'augmenter les taux de diplomation et favoriser la réussite éducative de tous les élèves. La situation pandémique est certainement venue mettre une pression additionnelle sur le personnel scolaire.

En effet, il existe des besoins de rattrapage pour les élèves suivant la pandémie, principalement ceux ayant des besoins particuliers. Pour atteindre cet objectif pour les élèves, il est aussi primordial de porter une attention particulière au soutien à accorder au personnel enseignant et aux questions afférentes à leur charge de travail.

Il est également essentiel de prioriser la présence d'une enseignante ou d'un enseignant légalement qualifié dans chacune des classes du Québec et d'utiliser le personnel scolaire, déjà à l'emploi des organismes scolaires, ainsi que les acteurs de la communauté à leur plein potentiel, et ce, au bénéfice de la réussite éducative de tous les élèves.

Dans ce contexte :

15. Il est proposé de mettre sur pied un forum sur l'équipe classe de façon à mettre tout en œuvre afin d'appuyer le personnel enseignant dans l'accomplissement de ce travail fondamental, lequel aurait notamment comme mandats :

- 15.1** De proposer des moyens visant l'aide à la classe et ses effets afin de soutenir davantage le personnel enseignant et de recentrer leur rôle sur les tâches pédagogiques. Ainsi, la possibilité d'introduire le principe de l'aide à la classe ou encore l'utilisation d'un autre corps d'emploi pourrait, selon certains paramètres, permettre d'atteindre cet objectif;
- 15.2** De proposer des moyens pour réduire la précarité par le travail à temps complet et la réduction des heures brisées;
- 15.3** D'identifier des mesures visant l'accompagnement et l'intégration des enseignantes et des enseignants en début de carrière en optimisant l'insertion professionnelle et le mentorat.

Ainsi, la consolidation de l'équipe classe contribuera à instaurer, au sein de l'établissement, un climat propice aux apprentissages, au mieux-être et à la sécurité des élèves.

16. Dans le cadre des travaux et afin d'atteindre les objectifs du forum, certaines difficultés associées à des dispositions locales devront être considérées, notamment celles portant sur le processus d'affectation ou d'octroi des contrats.

17. Les étudiantes et étudiants au baccalauréat en enseignement constituent un bassin de main-d'œuvre apte à soutenir l'équipe classe, en plus de leur offrir une expérience enrichissante en tant que futures enseignantes ou enseignants.

Ainsi, des mesures porteuses pourraient être évaluées pour dégager des solutions permettant de bénéficier de leur apport dans la classe, tout en tenant compte de leurs

réalités propres. À cela, s'ajoute aussi la recherche de solutions additionnelles aux enjeux de main-d'œuvre vécus dans le réseau de l'éducation, visant à bonifier le bassin de personnel enseignant détenant les qualifications requises pour favoriser la réussite éducative des élèves. Pour discuter de ces enjeux et trouver des solutions, des liens avec les maisons d'enseignement seront essentiels.

L'ÉQUIPE SOINS

Pour permettre au réseau de la santé et des services sociaux de maintenir et, ultimement, développer les services à la population, il est impératif de réaliser des changements qui découlent, notamment, des actions qui ont déjà fait leurs preuves en matière de dispensation des soins et services et de gestion des horaires. Dans cette optique, le gouvernement a pris l'engagement de développer un réseau plus humain et performant.

Pour y parvenir, il est essentiel que les parties puissent avoir une réflexion de fond sur les leviers disponibles pour structurer la prestation de service, tout en prenant en compte les besoins des équipes soins afin d'assurer une main-d'œuvre disponible et de permettre de meilleures conditions d'exercice. Étant donné que l'équipe soins s'inscrit dans une vaste organisation de travail et de services, souvent complexe, il sera nécessaire que plusieurs actions concertées soient réalisées par le réseau afin de permettre de réelles améliorations.

Pour arriver à dégager des solutions porteuses :

18. Il est proposé de créer un forum sur l'équipe soins, laquelle dispense des soins et a des contacts directs, soutenus et récurrents auprès d'une clientèle, qui peut requérir des interventions sept jours sur sept et vingt-quatre heures par jour. Ce forum aurait particulièrement pour mandats :

18.1 D'évaluer des mesures permettant l'implantation de différents horaires de travail pour que les équipes puissent bénéficier d'une plus grande stabilité et prévisibilité;

18.2 D'identifier des mesures visant l'élimination du recours au temps supplémentaire obligatoire, à l'exception des situations urgentes et imprévues;

18.3 De proposer des moyens afin de permettre au personnel de l'équipe soins d'avoir une charge de travail équilibrée et être en mesure d'assurer l'offre de services adéquate à la population. De plus, certains enjeux liés à la nature des tâches réalisées par les différents acteurs pourraient aussi être discutés afin de s'assurer que ces équipes soient en mesure de dispenser des soins adaptés par une utilisation optimale des champs de pratique de l'équipe soins.

Pour arriver à des solutions concrètes à court terme, certaines d'entre elles demanderont nécessairement de favoriser l'innovation dans l'environnement de travail ou encore de mettre l'accent sur des mesures liées à la formation.

Les parties sont également invitées à faire un bilan des travaux des comités interronde qui ont soulevé les enjeux de main-d'œuvre de l'équipe soins. Elles pourront ainsi poursuivre, lorsqu'applicables, les discussions déjà engagées et proposer des mesures, le cas échéant.

19. De plus, afin d'atteindre les objectifs du forum, certains obstacles devront être discutés, soit les dispositions locales en lien notamment avec la notion de poste, de services ou d'aménagement des heures et de la semaine de travail.

20. Les parties devront aussi se pencher sur les moyens de permettre une plus grande interdisciplinarité dans la dispensation des soins.

ÉQUIPE SANTÉ MENTALE

Dans un objectif de veiller au mieux-être collectif, le gouvernement souhaite mettre l'accent sur des mesures permettant l'amélioration et le rehaussement de l'offre de services en santé mentale, comme décrit dans son *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026*. Pour ce faire, il entend renforcer les services de proximité offerts dans la communauté et auprès des jeunes en milieu scolaire, ce qui requiert la concertation et la collaboration de tous les partenaires.

Il est ainsi requis de mettre en place des conditions permettant de veiller à l'amélioration de la santé mentale de l'ensemble de la population et l'accompagnement optimal des personnes présentant un trouble de santé mentale ou des symptômes y étant associés.

Plusieurs actions ont été réalisées dans le cadre de la dernière ronde de négociation, dont la titularisation et la majoration volontaire de la semaine normale de travail de certains emplois en santé mentale et sur la bonification des primes de rétention pour les psychologues. Au cours des derniers mois, des comités interrondes se sont penchés sur la charge de travail du personnel de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux, mettant en lumière certaines solutions porteuses dont le potentiel de l'interdisciplinarité pour mieux outiller les équipes à faire face à la charge de travail. Le gouvernement constate, néanmoins, qu'il est toujours requis de prioriser des mesures permettant l'amélioration de l'offre de services dans ce secteur. Ainsi :

21. Il est proposé de mettre en place un forum sur l'équipe santé mentale qui aurait particulièrement comme mandats, en mettant l'accent sur les psychologues et les autres techniciens et professionnels du domaine de la santé mentale :

21.1 D'identifier les leviers pour assurer une prestation rehaussée des services en santé mentale, notamment en misant sur un horaire élargi, par les psychologues et les autres techniciens et professionnels du secteur de la santé mentale, et ce, autant au sein du réseau de la santé et des services sociaux qu'au sein des centres de services scolaires et commissions scolaires;

21.2 De repenser l'organisation du travail en santé mentale, notamment afin de favoriser la contribution élargie des professionnels à l'offre de services en santé mentale ainsi que le décloisonnement des tâches pouvant être réalisées par chacun des titres d'emploi. De plus, les parties sont invitées à réfléchir à des mesures favorisant l'implication des proches des usagers, en soutien de l'offre de services.

22. Pour assurer la mise en place de services en santé mentale répondant aux besoins de la population québécoise, les parties devront aussi résoudre certains obstacles à la pleine mise en œuvre des conditions de travail, en collaboration avec les intervenantes et intervenants appropriés, soit :

22.1 De permettre une plus grande interdisciplinarité dans les services rendus par les professionnels des réseaux;

22.2 De maintenir un canal de communication avec les maisons d'enseignement afin d'offrir des formations dans le domaine de la santé mentale mieux adaptées à la réalité du travail et du marché de l'emploi.

F. LES RECOURS

Devant une augmentation des recours déposés par les associations syndicales, lesquels peuvent avoir des impacts financiers considérables, le gouvernement entend favoriser la recherche de solutions pour régler ces litiges de manière alternative. Il est clair que la déjudiciarisation des litiges est, selon le gouvernement, une voie à considérer pour assurer des relations de travail harmonieuses dans les secteurs public et parapublic. À cet effet :

23. Il est proposé de considérer la possibilité de régler certains de ces recours ou de mettre en place des modes de règlement des conflits à l'amiable dans le cadre de la présente négociation.

AUTRES ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES AU SECTEUR DE L'ÉDUCATION PRÉSENTÉS PAR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES

CONSIDÉRATION SECTORIELLE

La partie patronale procède aujourd'hui au dépôt de ses propositions en vue du renouvellement de l'Entente nationale E6 2020-2023 (FAE) (« 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 ainsi que deux importantes consultations au cours des quatre dernières années, réalisées tant auprès des centres de services scolaires (CSS) que des directions ministérielles du ministère de l'Éducation (MEQ). 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.

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 ou d'enseignants légalement qualifiés. À ces éléments s'ajoutent 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 est impossible de passer sous silence 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.

La présente négociation débute par ailleurs dans un contexte singulier, alors que les travaux de certains comités interrondes sont toujours en cours de finalisation et qu'il s'avère difficile, à plusieurs égards, d'évaluer les effets des améliorations convenues à l'Entente 2020-2023.

Parmi ces améliorations, notons une bonification marquée des conditions salariales, un remaniement de la tâche enseignante, des mesures additionnelles de soutien à la composition de la classe et le support à l'insertion professionnelle, notamment par l'introduction à l'Entente du mentorat, etc. À cela s'ajoutent d'autres éléments, notamment pour favoriser la santé globale du personnel enseignant.

La partie patronale entame 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, composées de divers objectifs de négociation :

- L'attraction et la rétention du personnel enseignant;
- La réussite éducative de tous les élèves par une approche de services adaptée aux besoins et capacités de ceux-ci;
- Une organisation du travail au service de la mission éducative;
- L'actualisation de certaines dispositions de l'Entente pour faire face aux nouvelles réalités du travail;
- L'actualisation d'autres dispositions de l'Entente.

La partie patronale occupe 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 francophone, 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 L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Thème 1 L'actualisation du rôle de l'enseignante et l'enseignant en axant celui-ci sur la collaboration, la concertation et la pédagogie

Problématique

La mission première de l'école québécoise repose sur trois éléments : instruire, socialiser et qualifier les élèves. Le rôle du personnel enseignant, à titre de principal intervenant auprès des élèves, est au cœur de cette mission. Il les accompagne et doit leur offrir des services éducatifs de qualité auxquels ils sont en droit de s'attendre. Il contribue à la formation intellectuelle et au développement intégral des élèves qui lui sont confiés et les aide à développer leur plein potentiel, le goût et le plaisir d'apprendre.

Les CSS doivent disposer de moyens 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. Ceux-ci contribueront au maintien de la qualité des services éducatifs offerts et à la réussite de tous les élèves. Pour ce faire, ces moyens doivent être concrets et adaptés au contexte de rareté de main-d'œuvre.

Le rôle de l'enseignante ou l'enseignant

Les devoirs et obligations du personnel enseignant doivent s'exercer, comme pour tout professionnel, en respect du cadre légal et administratif. Le rôle de l'enseignante ou l'enseignant est par ailleurs centré sur la triple mission de l'école québécoise.

Tout comme d'autres professionnels, les enseignantes et enseignants doivent maintenir à jour leur expertise. Par ailleurs, ils doivent 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 pratiques pédagogiques novatrices et probantes.

Pour favoriser le développement et le maintien de cette expertise, le rôle du personnel enseignant devrait être recentré sur des fonctions et des activités professionnelles à valeur ajoutée pour la réussite des élèves. Contribuer ainsi à pleinement mettre en valeur la profession enseignante, même en contexte de rareté de main-d'œuvre, favorise l'attraction et la rétention de personnel qualifié et mobilisé.

La complémentarité du rôle de l'enseignante ou l'enseignant avec celui des autres intervenants

À titre de principal intervenant auprès des élèves, l'enseignante ou l'enseignant doit collaborer avec les différents intervenants du milieu. Ce partage de responsabilité à l'égard des élèves qui sont confiés à l'enseignante ou l'enseignant doit mettre à profit la complémentarité des expertises du personnel scolaire.

Une problématique importante est liée au manque de temps de concertation et de formation du personnel enseignant. Ce phénomène est amplifié par la difficulté de libérer et remplacer les enseignantes et enseignants en cours d'année, pendant les jours de fréquentation scolaire.

L'image de la profession enseignante

Améliorer l'image de la profession est un enjeu commun et essentiel au recrutement et au sentiment d'appartenance à cette profession, de même qu'à son rayonnement. La promotion de la profession, par tous les acteurs du réseau de l'éducation, constitue un outil important d'attraction et de rétention de personnel.

Objectifs

- Une Entente qui reconnaît l'expérience et l'expertise développée tout au long de la carrière afin de favoriser la progression et la pleine contribution du personnel enseignant.
- Une actualisation des principes généraux de l'Entente.
- Une actualisation des attributions caractéristiques de l'enseignante ou l'enseignant pour notamment mettre en valeur son rôle pédagogique.

- Une Entente qui favorise davantage l'exercice de la profession enseignante dans une approche de concertation.
- Une 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.

Thème 2 L'importance du développement professionnel pour maintenir un haut degré de compétence

Problématique

À l'instar d'autres professions, la profession enseignante est en constante évolution et requiert une mise à jour continue des connaissances et des compétences. C'est pourquoi l'enseignante ou l'enseignant doit, tout au long de sa carrière, maintenir un haut niveau de compétence. Ainsi, elle ou il est tenu notamment de suivre au moins 30 heures d'activités de formation continue par période de deux années scolaires. Son engagement dans une démarche de développement professionnel continu a un impact direct sur la qualité des services à rendre aux élèves.

Tout en soulevant le rôle central du personnel enseignant en matière de services aux élèves, le *Rapport spécial – L'élève avant tout* du Protecteur du citoyen⁴ souligne que « les enseignantes et les enseignants doivent être formés et accompagnés afin de mieux comprendre et s'adapter pour faire face aux difficultés des élèves dans leurs classes ». Il ressort de ce constat que le développement professionnel est une nécessité inhérente à l'emploi des enseignantes et enseignants.

Il est logique et mutuellement avantageux que le plan de formation soit aussi en cohérence avec les besoins des élèves, du milieu, du CSS et des orientations ministérielles.

Objectifs

- La mise en œuvre de moyens afin de valoriser et favoriser le développement professionnel et le perfectionnement.
- Une réflexion sur la formation continue, afin de s'assurer qu'elle réponde aux besoins de l'enseignante ou l'enseignant, à ceux des élèves, des établissements scolaires, du CSS et des orientations ministérielles.

⁴ [Rapport spécial — L'élève avant tout : pour des services éducatifs adaptés aux besoins des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage \(protecteurducitoyen.qc.ca\)](https://www.protecteurducitoyen.qc.ca/rapport-special-l-élève-avant-tout-pour-des-services-éducatifs-adaptés-aux-besoins-des-élèves-en-difficulté-d'adaptation-ou-d'apprentissage)

ORIENTATION 2 FAVORISER LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE DE TOUS LES ÉLÈVES

Thème 1 : La poursuite de l'inclusion des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) et la qualité des services à leur offrir

Problématique

L'éducation inclusive est une vision conforme aux valeurs et aux règles de droit de notre société, lesquelles sont partagées par les CSS et le MEQ. Cette approche se traduit par l'égalité des chances et un service personnalisé répondant au développement intellectuel, physique et social de chaque élève dans les écoles. Beaucoup de chemin a été parcouru depuis les deux dernières décennies en regard de la clientèle des élèves HDAA.

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 HDAA.

Le succès de l'inclusion des élèves HDAA repose 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 du discours commun pour mieux se refléter dans les pratiques quotidiennes. Ainsi, il est essentiel de maintenir et de 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.

Toutefois, les dispositions de l'Entente relatives aux élèves HDAA n'ont pas été revues de façon substantielle depuis près de 20 ans. Plusieurs d'entre elles doivent être adaptées, notamment afin de correspondre davantage aux pratiques pédagogiques probantes, aux besoins de cette clientèle diversifiée et aux orientations ministérielles.

Le *Rapport spécial – L'élève avant tout* du Protecteur du citoyen⁵ 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.

Par ailleurs, certaines dispositions de l'Entente maintiennent une approche catégorielle incohérente avec l'inclusion des élèves HDAA. Elles sont un frein à la mise en œuvre de moyens favorisant la réussite de tous les élèves. À titre d'exemple, les dispositions portant sur la pondération a priori présument que tous les élèves concernés présentent un même profil de besoins et capacités aux fins de leur inclusion dans une classe ordinaire. Celles-ci, sans être retirées, doivent donc être révisées.

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 les dispositions 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.

Objectifs

- Une révision et une actualisation des dispositions applicables aux élèves HDAA, afin d'assurer leur cohérence avec une approche d'inclusion, conforme au cadre légal devant être déployé pour favoriser la réussite éducative de tous les élèves et un meilleur accès aux services d'appui.
- Une mise à jour des dispositions de l'Entente ayant trait aux rôles et obligations du personnel enseignant concerné, afin d'assurer la mise en œuvre de l'approche non catégorielle de manière collaborative.

⁵ [Rapport spécial — L'élève avant tout : pour des services éducatifs adaptés aux besoins des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage \(protecteurducitoyen.qc.ca\)](https://www.protecteurducitoyen.qc.ca/rapport-special-l-élève-avant-tout-pour-des-services-éducatifs-adaptés-aux-besoins-des-élèves-en-difficulté-d'adaptation-ou-d'apprentissage)

Thème 2 : Une réflexion nécessaire au regard de certaines règles de formation des groupes d'élèves afin d'offrir des services en fonction de la réalité des milieux

Problématique

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 CSS, 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 dans 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

- Une révision et une actualisation de certaines dispositions relatives aux règles de formation des groupes d'élèves.
- 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 capacités des élèves.

ORIENTATION 3 UNE ORGANISATION DU TRAVAIL AU SERVICE DE LA MISSION ÉDUCATIVE

Thème 1 : L'adéquation de la tâche enseignante et le rôle pédagogique de l'enseignante ou l'enseignant

Problématique

Les enseignantes et enseignants sont au cœur de la réussite éducative 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. Or, les dispositions de l'Entente n'assurent pas toujours une confection de la tâche permettant de répondre à cet objectif.

L'avancement technologique continue de jouer un rôle important dans l'évolution de l'enseignement au quotidien. La technologie est devenue un outil essentiel pour rejoindre les élèves et soutenir leur réussite éducative.

Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement

Dans le cadre du renouvellement de l'Entente 2015-2020, les dispositions concernant la tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement 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 enseignante ne soient entrées en vigueur qu'à la rentrée scolaire 2022-2023, certaines difficultés sont rencontrées et doivent être discutées.

De même, le temps moyen d'enseignement est un concept qui n'a pas été revu depuis plusieurs décennies et constitue une contrainte additionnelle qui empêche de confier au personnel enseignant des tâches à valeur ajoutée.

Particularités de la tâche enseignante à la formation générale des jeunes (FGJ)

En plus des difficultés soulevées précédemment, certaines tâches au préscolaire et au primaire, telles qu'une partie de la surveillance, sont toujours assumées par le personnel enseignant. Pourtant, 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 cette réflexion et évaluer la possibilité de cibler d'autres moyens pour l'atteinte de ce même objectif.

Particularités pour les secteurs de l'éducation des adultes (ÉDA) et de la formation professionnelle (FP)

En ce qui concerne l'ÉDA et la FP, malgré les modifications apportées lors de la dernière ronde de négociation, la tâche telle qu'elle est prévue à l'Entente ne correspond pas aux besoins des élèves et à la réalité des programmes et du marché du travail.

En effet, la nature particulière de certains programmes nécessite davantage de souplesse dans l'organisation de la semaine régulière de travail. De plus, cela s'avère nécessaire pour favoriser l'inscription d'élèves afin de leur permettre de concilier études, vie personnelle et professionnelle.

Objectifs

- Une plus grande reconnaissance de l'expertise du personnel enseignant lors de l'affectation et la confection des tâches, et ce, tout au long de l'année.
- La révision du concept de temps moyen d'enseignement au primaire, au secondaire et en FP, permettant ainsi une flexibilité additionnelle.
- Une réflexion afin de s'assurer que les balises de la tâche enseignante ne soient pas un frein à l'organisation des services éducatifs.
- Le retrait de l'amplitude quotidienne au secteur de la FP.

- Un élargissement de la semaine régulière de travail pour l'ÉDA et la FP.
- Un élargissement et une révision des dispositions portant sur les rôles et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource.
- L'ajout de l'obligation d'utiliser des outils numériques en soutien à l'apprentissage et pour exercer certaines responsabilités pédagogiques et administratives.

Thème 2 : L'adéquation entre la rémunération, les responsabilités assumées et le travail réellement effectué

Problématique

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

Toutefois, en ce qui concerne les enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire et les suppléantes et suppléants occasionnels, les divers modes de rémunération prévus dans l'Entente soulèvent certaines préoccupations. 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, ÉDA et FP) et d'un statut à l'autre (suppléante ou suppléant occasionnel, enseignante ou enseignant à taux horaire, à la leçon, à temps plein ou à temps partiel).

Ce modèle 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 d'identifier des moyens pour favoriser 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

- La modernisation des 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).
- La révision de certaines dispositions applicables en matière de rémunération afin de et d'en faciliter la compréhension.
- La clarification des droits, avantages et obligations des enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire et des suppléantes et suppléants occasionnels.
- La possible reconnaissance par les CSS 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.

Thème 3 : L'importance de la stabilité de l'équipe en favorisant la présence au travail

Problématique

D'une part, il est reconnu que la relation entre l'enseignante ou l'enseignant et ses élèves est un facteur important de réussite. D'autre part, l'Entente permet la prise de congés de toute nature. Dans le contexte actuel de rareté, les difficultés liées aux absences du personnel enseignant et leur remplacement sont bien réelles, se sont accentuées et compromettent la qualité du service rendu aux élèves.

Il s'avère essentiel dans ce contexte d'identifier des mesures permettant d'assurer la stabilité du personnel enseignant auprès des élèves lors d'absences de courtes,

moyennes et longues durées, pour divers motifs d'absences ainsi qu'au retour du personnel enseignant.

Objectifs

- L'amélioration de la présence au travail.
- Une révision de certaines dispositions en regard des absences de courte, moyenne et longue durée.

ORIENTATION 4 ADAPTER L'ENTENTE AUX NOUVELLES RÉALITÉS DU TRAVAIL

Thème 1 : Le maintien des services éducatifs auxquels les élèves sont en droit de s'attendre

Problématique

La pandémie a permis le développement en accéléré de méthodes de travail à distance et de modes d'enseignement alternatifs en ayant recours aux technologies de l'information, permettant ainsi d'assurer le maintien des services d'enseignement.

Ce contexte a permis d'approfondir les opportunités s'offrant aux CSS pour organiser des services d'enseignement qui tiennent 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.

Assurer le maintien des services éducatifs dans différentes circonstances est nécessaire pour réaliser la mission éducative des CSS. À titre d'exemple, certains élèves ou groupes d'élèves ne sont pas en mesure d'être à l'école ou au centre en tout temps pour différents motifs.

De même, il s'avère difficile d'offrir certains cours spécifiques dans certaines écoles ou certains centres privant ainsi les élèves de préalables à de futurs programmes d'études. À cet effet, un mode d'enseignement alternatif devrait être disponible pour ces élèves afin que leur soient offerts des services éducatifs auxquels ils ont droit.

Objectif

- Une clarification des dispositions de l'Entente pour assurer le maintien des services éducatifs en toutes circonstances.

Thème 2 : L'élargissement de l'accès aux services éducatifs à l'ÉDA ou à la FP

Problématique

Il existe une offre de formations diversifiée et disponible pour répondre aux besoins de la population, tant en FP qu'à l'ÉDA. Malheureusement, certains programmes ne peuvent être offerts, faute d'inscriptions d'élèves pour différents motifs.

Il est primordial à la croissance, voire à la survie des centres, que l'Entente puisse permettre de répondre davantage aux différents besoins de leur clientèle variée et des milieux de travail. Prenons l'exemple d'un travailleur qui désire parfaire ses connaissances et compétences dans un secteur d'activité, alors qu'il est confronté à des contraintes d'horaire et de distance à parcourir.

Les dispositions de l'Entente doivent aussi favoriser un accès équitable aux services éducatifs pour tous les élèves.

Enfin, les enseignantes et enseignants en FP occupent parfois un emploi dans leur secteur d'activité, ce qui leur permet notamment de maintenir leurs compétences à jour dans le domaine d'activité. Cette réalité rend toutefois difficile la conciliation entre ces deux emplois. Les dispositions de l'Entente doivent faciliter le recrutement par une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail.

Objectif

- L'actualisation de certaines dispositions de l'Entente pour permettre l'accès équitable à tous les services éducatifs au plus grand nombre d'élèves possible.

ORIENTATION 5 L'ACTUALISATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ENTENTE

Problématique

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

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

Objectifs

- Le retrait des annexes ou lettres d'entente dont la période d'application est échu.
- Le retrait des annexes qui ne servent que de guides ou qui ne sont pas l'objet de négociation.
- Le retrait des annexes qui ne sont plus pertinentes.
- La révision de certaines annexes.

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.

CONCLUSION

En ce début de négociation qui sera certes importante, le gouvernement s'engage à faire preuve d'écoute à l'égard des préoccupations soulevées par les partenaires syndicaux. Il réitère son objectif que des propositions concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail et le mieux-être des personnes salariées soient rapidement mises de l'avant afin d'assurer une offre de services adéquate à la population.

Ainsi que le présent dépôt gouvernemental en atteste, il sera souhaité, tout au long de la négociation, non seulement d'explorer des solutions et des avenues nouvelles et inédites à certaines situations, mais surtout des solutions et actions permettant leur entière et rapide mise en œuvre. La considération pour les principes directeurs visant la force de travail et l'unité collective ainsi que la valorisation du personnel seront aussi des incontournables dans la recherche des solutions.

Enfin, le gouvernement demande que l'ensemble des parties s'engagent dans un dialogue large et n'hésitent pas à reconsidérer des principes ou prémisses qui peuvent paraître, à première vue, immuables ou acquis, et ce, dans l'objectif de régler certaines situations persistantes et d'améliorer notre société. D'ailleurs, plusieurs dépôts syndicaux formulés tentent, selon notre compréhension, à souscrire à cet objectif.

ANNEXE
PRIMES FIXES

A. SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

1. Ancienneté

B. COMMISSIONS SCOLAIRES

2. Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal)
3. Concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (Commission scolaire English Montreal)
4. Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal)