



FÉDÉRATION
DES SYNDICATS
DE L'ENSEIGNEMENT
CSQ

Négociation sectorielle 2020-2023

Demandes de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)

Contexte, constats, objectifs et moyens proposés

Document déposé à la partie patronale (CPNCF) le 18 octobre 2019

CONTEXTE ET FONDEMENTS DE CETTE NÉGOCIATION

- **Les profs n'en peuvent plus de tenir l'école à bout de bras!**
- Cette phrase n'est pas un slogan syndical, elle est le reflet fidèle de ce que les enseignantes et enseignants expriment chaque fois qu'on leur en donne l'occasion.
- C'est notamment ce qui ressort des consultations menées par la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) auprès de ses 65 000 membres :
 - Une première phase de consultation à l'automne 2018, à laquelle ont participé plus de 9 600 enseignantes et enseignants;
 - Une deuxième phase de consultation à l'hiver 2019, à laquelle ont participé près de 17 000 enseignantes et enseignants;
 - 11 groupes de discussion auprès d'environ 150 enseignantes et enseignants d'un peu partout au Québec (entre novembre 2018 et avril 2019).
- Une étude publiée par l'IRIS en août 2018¹, à laquelle ont participé plus de **5 300 enseignantes et enseignants** de partout au Québec, révèle que lorsqu'il leur a été demandé de choisir trois priorités à privilégier en éducation parmi une liste de 19 suggestions, les trois éléments mentionnés le plus souvent ont été :
 - **Diminuer le nombre d'élèves par groupe (67 %);**
 - **Donner plus de ressources en groupe pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) (47 %);**
 - **Augmenter les salaires du personnel enseignant (40 %).**
- Pour contrer la pénurie actuelle d'enseignantes et d'enseignants, il est essentiel de rendre la profession plus attrayante. À ce sujet, selon un sondage Léger réalisé en juillet 2019 à la demande de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)², non seulement les enseignantes et enseignants, mais aussi la population jugent que les mesures suivantes, notamment, doivent être mises de l'avant :
 - **Assurer un plus grand soutien au nouveau personnel enseignant (88 %);**
 - **Diminuer le nombre d'élèves par classe (84 %);**
 - **Alléger la tâche du personnel en éducation (80 %);**
 - **Bonifier la rémunération du personnel en éducation (72 %).**
- Le 21 février 2019, **l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité** la motion suivante : « Que l'Assemblée nationale demande au gouvernement **d'allouer prioritairement les ressources budgétaires nécessaires aux services aux élèves et à l'amélioration des conditions de travail des enseignant-e-s**, des professionnel-le-s et du personnel de soutien ainsi qu'à la mise à niveau des infrastructures³ ».
- Dans le cadre des débats ayant précédé l'adoption de cette motion, le ministre Jean-François Roberge a déclaré :

« Donc, on parle d'allouer des ressources aux services aux élèves, améliorer la condition des enseignants, de valoriser la profession enseignante et d'agrandir et de rénover les écoles. Bien, c'est notre programme, M^{me} la Présidente. (...) Parce qu'effectivement c'est ce qu'on a présenté aux Québécois lors de la campagne du mois de septembre, et je

¹ Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (2018). *Conditions de travail et compressions budgétaires: Portrait de la situation dans les écoles du Québec*, page 28, [cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS_etude_condition_de_travail_education_aout2018_WEB.pdf].

² CENTARLE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2019). *Sondage Léger sur la pénurie dans le domaine de l'éducation - Faits saillants*, [En ligne], [s. l.], CSQ. [lacsq.org/actualites/toutes-les-actualites/nouvelle/news/rentree-scolaire-2019-2020-sondage-leger-sur-la-penurie-dans-le-domaine-de-leducation-fai/].

³ QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE (2019). « Motion proposant que l'Assemblée demande au gouvernement d'allouer prioritairement les ressources budgétaires nécessaires aux services aux élèves et à l'amélioration des conditions de travail du corps enseignant et de ne pas freiner les projets d'agrandissement et de rénovation approuvés », *Journal des débats*, [En ligne], 42^e législature, 1^{re} session, vol. 45, No 16 (20 février 2019). [assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/42-1/journal-debats/20190220/235833.html].

pense que les Québécois ont apprécié. Ils nous ont donné un beau mandat pour faire ça. (...) Et on dit : **Il faut aussi envoyer les ressources nécessaires à l'amélioration des conditions de travail des enseignants. Bien, je suis bien content qu'on en parle, parce que ça aussi, ça fait partie de notre programme**⁴. »

- Le ministre Jean-François Roberge s'est aussi prononcé dans le même sens à de nombreuses autres occasions :
 - « Parce qu'on sait très bien que **quand on améliore les conditions de travail de tout le monde, personnel de soutien, personnel enseignant, on améliore les conditions d'apprentissage et les conditions des élèves**⁵. »
 - « Et contrairement au précédent gouvernement, qui lors des dernières négociations entourant le renouvellement des conventions collectives, proposait carrément aux profs d'en faire plus avec moins, **nous aborderons les prochaines avec la nécessité d'en offrir davantage au personnel enseignant**. Je crois que cela ne représente ni plus ni moins qu'un changement de paradigme⁶. »
 - « On va être capable de réparer les écoles, de les agrandir, d'ajouter des professionnels, **de mieux payer les profs. On n'est pas obligé de choisir entre les bonnes idées. Vous avez le droit de rêver grand**⁷. »
 - « Les classes difficiles alimentent un autre problème : la pénurie d'enseignants, souligne le ministre. “ **Le prof se sent parfois incapable de répondre aux besoins. Il manque de ressources, il ne dort plus, il est épuisé et il s'en va**⁸. ” »
 - « “ Le nombre de classes d'adaptation scolaire est fixé en fonction du budget, pas des besoins des élèves ”, dit le ministre. (...) Il faudra aussi en discuter lors de la négociation de la convention collective des enseignants, l'an prochain⁹. »
- Dans le cadre de cette négociation, nous attendons du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur **au moins la même détermination à améliorer les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants que celle qu'il a démontrée jusqu'à maintenant dans le déploiement des classes de maternelle 4 ans.**
- Conséquemment à ce qui précède, **cette négociation ne pourra se conclure sans avoir obtenu l'assurance** :
 - Que les enseignantes et enseignants pourront **voir une amélioration tangible et significative de leurs conditions d'exercice au quotidien**, notamment grâce à :
 - Une **composition de la classe** offrant des conditions propices à un enseignement et à des apprentissages de qualité,
 - Des **services aux élèves** correspondant à leurs besoins,
 - Une **tâche humainement supportable**;
 - Que la profession enseignante sera enfin **reconnue à sa juste et pleine valeur, particulièrement au niveau de la rémunération**;
 - Que le **niveau de précarité sera réduit** et que les **conditions d'insertion professionnelle s'amélioreront** de manière telle que les recrues cesseront de quitter massivement la profession après y être à peine entrées.

⁴ QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE (2019). « Motion proposant que l'Assemblée demande au gouvernement d'allouer prioritairement les ressources budgétaires nécessaires aux services aux élèves et à l'amélioration des conditions de travail du corps enseignant et de ne pas freiner les projets d'agrandissement et de rénovation approuvés », *Journal des débats*, [En ligne], 42^e législature, 1^{re} session, vol. 45, No 16 (20 février 2019). [assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/42-1/journal-debats/20190220/235833.html].

⁵ Discours du nouveau ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur Jean-François Roberge au Conseil général de la Fédération des commissions scolaires du Québec, le 19 octobre 2018.

⁶ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR. (2019). Réponse du 6 février 2019 du ministre Jean-François Roberge. [En ligne]. [syndicatchamplain.com/wp-content/uploads/2019/02/Lettre-enseignants.pdf.].

⁷ DUBÉ, Catherine et Alec CASTONGUAY. « Jean-François Roberge, le ministre aux mille idées ». *L'actualité*, [En ligne]. (8 mai 2019), [https://lactualite.com/societe/le-ministre-aux-mille-idees/].

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

PREMIER ENJEU : RÈGLES DE FORMATION DE GROUPES

CONSTATS

- Il faut investir du temps (des ressources humaines) et de l'argent (des ressources financières) pour l'égalité des chances de tous les élèves, plus particulièrement pour les élèves :
 - de l'éducation préscolaire et de la première année, si l'on veut réellement faire de la prévention et de l'intervention rapide;
 - qui ont un statut d'immigrant ou de réfugié, si l'on veut bien les intégrer à notre société;
 - handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) en classe spécialisée, si l'on veut qu'ils accèdent également à la réussite selon leurs besoins et capacités, et participent à la société, dans la mesure de leurs capacités;
 - de l'éducation des adultes pour qui le parcours scolaire n'a pas été de tout repos, si l'on veut leur permettre enfin d'accéder à une diplomation.
- Les maxima d'élèves par classe dans les groupes de maternelle 4 ans (17, alors qu'il est de 10 en centres de la petite enfance) et dans les groupes de maternelle 5 ans (19) ne permettent pas d'offrir toute l'attention nécessaire à l'ensemble des élèves de cet âge, et encore moins aux élèves ayant un handicap ou présentant des difficultés dans leur développement global. Ces conditions nuisent aussi au dépistage de ces difficultés et à l'intervention rapide auprès de ces élèves.
- En 1^{re} année du primaire, les premiers apprentissages formels en lecture-écriture et en mathématiques nécessitent une attention particulière justifiant la réduction de la taille des groupes.
- En classes d'accueil et de francisation, les élèves ont des langues maternelles, des capacités et des niveaux différents, et par conséquent des besoins différents. Certains ont des retards majeurs, particulièrement parmi les réfugiés (parfois peu ou pas du tout scolarisés). La classe d'accueil étant de courte durée, l'élève doit pouvoir en retirer le plus grand bénéfice possible afin de maximiser ses chances d'intégration en classe régulière l'année suivante. La maxime de François Legault « On va en prendre moins, mais on va en prendre soin » doit aussi se concrétiser dans la taille des classes d'accueil et de francisation.
- La grande majorité des élèves en classes spéciales reçoivent du soutien visible. Cependant, les dispositions actuelles de la convention collective font en sorte que cette aide peut soustraire les commissions scolaires de leur obligation de respecter les moyennes et maxima dans certains types de classes. Il arrive même que des commissions scolaires invoquent le soutien visible pour d'autres types de classes que ceux prévus à cette clause.
- La constitution de groupes à plus d'une année d'étude (GPAE) ne devrait servir qu'à répondre à des contraintes propres aux petites écoles. Il est donc généralement injustifié de retrouver des GPAE dans des écoles d'une certaine taille. Cependant, même lorsque la formation de GPAE s'avère justifiée, les enseignantes et enseignants ont besoin de davantage de soutien que ce dont ils disposent actuellement.
- Alors que les enseignantes et enseignants de l'éducation des adultes doivent plus que quiconque faire appel à la différenciation pédagogique (enseignement individualisé) et composer avec une clientèle qui présente pour la grande majorité des difficultés d'apprentissage (dans bien des cas, depuis les débuts de leur parcours scolaire), ils se retrouvent trop souvent aux prises avec des groupes trop nombreux, pour lesquels aucun maximum d'élèves n'est prévu.

OBJECTIFS	MOYENS PROPOSÉS
1.1 Améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage et permettre une meilleure identification des difficultés des élèves en début de parcours scolaire et dans les classes d'accueil et de francisation	1.1.1 Diminuer de la manière suivante les ratios pour les classes régulières : a) de maternelle 4 ans : moyenne de 8 élèves et maximum de 10 élèves par groupe, au lieu de 14 et 17 (à partir de 2020-2021); b) de maternelle 5 ans : moyenne de 12 élèves et maximum de 14 élèves par groupe, au lieu de 17 et 19 (à partir de 2021-2022); c) de la 1 ^{re} année du primaire : moyenne de 16 élèves et maximum de 18 élèves par groupe, au lieu de 20 et 22 (à partir de 2022-2023).
	1.1.2 Diminuer les ratios pour les classes d'accueil et de francisation de la manière suivante (à partir de 2020-2021) : a) à l'éducation préscolaire : moyenne de 9 élèves et maximum de 11 élèves par groupe, au lieu de 13 et 16; b) au primaire et au secondaire : moyenne de 12 élèves et maximum de 14 élèves par groupe, au lieu de 14 et 17.
1.2 Pérenniser les ratios visés par l'entente portant sur la réussite éducative (autres que ceux déterminés à l'objectif 1.1)	1.2.1 Intégrer les règles de formation de groupes prévues à l'annexe 25 (autres que celles déterminées à l'objectif 1.1) dans l'article 8-8.00
1.1 2.1 1.3 Améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage des élèves en classes spéciales	1.3.1 Revoir à la baisse les maxima dans les classes spéciales comptant des élèves de différents types
	1.3.2 Retirer la disposition prévoyant que les ratios ne s'appliquent pas lorsque la commission scolaire fournit du soutien visible autre qu'une enseignante ou un enseignant
1.4 Baliser la création de groupes à plus d'une année d'études (GPAE) et améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage à l'intérieur de ces classes	1.4.1 Stipuler que, à moins d'entente différente entre la commission scolaire et le syndicat, un GPAE ne peut être formé dans une école comptant 100 élèves ou plus
	1.4.2 Augmenter les sommes pour des mesures de soutien aux enseignantes et enseignants dans les GPAE
1.5 Améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage des élèves à l'éducation des adultes	1.5.1 Établir des maxima d'élèves par groupe
1.6 À l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, encadrer les enseignements individualisé et à distance	1.6.1 Moyens proposés à venir

DEUXIÈME ENJEU : ÉLÈVES HDAA INTÉGRÉS EN CLASSES RÉGULIÈRES

CONSTATS

- L'intégration d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) en classe régulière doit être le fruit d'une démarche analytique rigoureuse au sens de l'article 235 de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP). L'élève doit être intégré si :
 1. L'évaluation de ses capacités et de ses besoins démontre que cette intégration est de nature à faciliter ses apprentissages et son insertion sociale;
 2. Cela ne constitue pas une contrainte excessive;
 3. Cela ne porte pas atteinte de façon importante aux droits des autres élèves.
- À cet effet, nos enseignantes et enseignants, lors des consultations, nous ont clairement exprimé l'importance des classes spéciales pour certains élèves HDAA. Selon eux, pour des élèves ayant de plus grands besoins, et toujours dans le respect de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la LIP, l'encadrement et le nombre restreint d'élèves dans une classe spéciale permettraient de mieux faire progresser ces élèves. Il faut donc avoir suffisamment de classes spéciales pour accueillir **TOUS** les élèves qui ne peuvent être intégrés au terme de la démarche analytique.
- Il est à noter qu'un élève ayant un plan d'intervention (PI) demande une attention et des interventions particulières de la part de l'enseignante ou de l'enseignant, qui doit aussi veiller aux apprentissages de tous les autres élèves de son groupe. Cela complexifie sa tâche au quotidien, puisque le PI contient des objectifs spécifiques à poursuivre pour un élève et demande des adaptations quotidiennes à mettre en place pour y arriver. Rares sont les classes où il n'y a qu'un ou deux élèves avec un PI. C'est pour cette raison qu'une diminution du nombre d'élèves par groupe ayant un PI procurerait un allègement notable de la tâche quotidienne du personnel enseignant.
- Bien que la situation devrait s'améliorer avec l'ajout de classes spéciales, qui répondent mieux aux besoins de certains élèves selon l'évaluation réalisée ou selon le test de l'article 235 de la LIP, il restera toujours un grand nombre d'élèves avec un PI dans les classes régulières. Les élèves ayant un PI n'étant pas répartis uniformément dans toutes les écoles ou dans toutes les classes, plusieurs groupes continueront de compter plus de 20 % ou 30 %, et parfois même plus de 40 % d'élèves ayant un PI.
- La recherche démontre l'efficacité de la prévention et de l'intervention rapide dès que l'on décèle des difficultés chez un élève. Les services peuvent faire une très grande différence s'ils sont rendus à l'élève le plus rapidement possible.
- À l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, la proportion des élèves ayant des besoins particuliers ne cesse d'augmenter, alors que les ressources nécessaires ne suivent pas toujours.

OBJECTIFS	MOYENS PROPOSÉS
<p>2.1 Ouvrir suffisamment de classes spéciales pour accueillir TOUS les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) pour lesquels cela constituerait de meilleures conditions d'apprentissage en se fondant sur l'évaluation personnalisée de leurs capacités et de leurs besoins</p>	<p>2.1.1 Augmenter le nombre de classes spéciales par l'ajout d'une annexe prévoyant une somme annuelle de 25 M\$ à cette fin en 2020-2021, de 30 M\$ en 2021-2022 et de 40 M\$ à compter de 2022-2023 (FSE-CSQ et APEQ¹⁰ seulement)</p>
<p>2.2 Améliorer la composition des classes dans les milieux comptant des proportions élevées d'élèves HDAA ou avec un plan d'intervention (PI) intégrés en classes régulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en réduisant le nombre maximal d'élèves par groupe - en réduisant le nombre d'élèves par classe avec un PI 	<p>2.2.1 Pour les classes régulières de la 2^e à la 6^e année du primaire des écoles ne se trouvant pas en milieu défavorisé, établir les maxima d'élèves selon les paramètres suivants :</p> <p>Par degré, de la 2^e à la 6^e année du primaire, et par école :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si 40 % ou plus des élèves d'un degré ont un PI : les maxima applicables sont ceux des classes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, plus deux élèves; - Si entre 30 % et 40 % des élèves d'un degré ont un PI : les maxima applicables sont ceux des écoles en milieux défavorisés; - Si de 20 % à 30 % des élèves d'un degré ont un PI : les maxima applicables sont ceux des écoles en milieux défavorisés, plus deux élèves. <p>2.2.2 Dans le respect des maxima actuels, établir une moyenne combinée pour les 1^{re}, 2^e et 3^e secondaire de 26 élèves par groupe en 2021-2022 et de 25 élèves par groupe à compter de 2022-2023, ce qui offrirait la flexibilité nécessaire pour ouvrir davantage de groupes dans les écoles où les élèves en difficulté sont plus nombreux</p>
<p>2.3 Garantir aux élèves HDAA, à risque ou ayant des besoins particuliers tous les services dont ils ont besoin, et ce, le plus rapidement possible</p>	<p>2.3.1 Simplifier le processus de reconnaissance des élèves HDAA et en réduire la durée</p> <p>2.3.2 Rendre obligatoire l'obtention de services pour les élèves HDAA et la mise en place de l'équipe du plan d'intervention à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant</p> <p>2.3.3 Limiter la durée possible du statut d'élève à risque</p> <p>2.3.4 Intégrer à l'Entente nationale 2020-2023 la lettre d'entente de juin 2011, reconduite en 2016 et en bonifier le contenu</p> <p>2.3.5 Assurer un meilleur soutien aux élèves ayant des besoins particuliers en prévoyant une somme annuelle de 18 M\$ pour l'éducation des adultes et 14 M\$ pour la formation professionnelle, pour la FSE-CSQ et l'APEQ seulement</p>

¹⁰ Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec.

TROISIÈME ENJEU : LOURDEUR DE LA TÂCHE, MANQUE DE TEMPS ET D'AUTONOMIE

CONSTATS

- **La tâche des enseignantes et enseignants ne cesse de se complexifier et de s'alourdir :**
 - Composition de la classe (intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) et plans d'intervention (PI));
 - Différenciation pédagogique (flexibilité, adaptation et modification);
 - Contenus en orientation scolaire et professionnelle (COSP);
 - Éducation à la sexualité;
 - Réponse à l'intervention (RAI);
 - Gestion d'outils technologiques pour enseigner ou de ceux utilisés par les élèves avec des besoins particuliers;
 - Multiplication des projets particuliers avec les exigences ajoutées pour les enseignantes et enseignants que plusieurs d'entre eux impliquent;
 - Implantation obligatoire du nouveau pédagogique à l'éducation des adultes;
 - Augmentation du rythme de mise à jour des programmes en formation professionnelle;
 - Etc.
- La lourdeur de la tâche amplifie les problèmes d'attraction et de rétention et explique en grande partie la pénurie actuelle.
- Parmi celles et ceux qui persistent dans la profession, plusieurs enseignantes et enseignants, particulièrement au primaire, diminuent volontairement leur tâche pour réussir à s'en sortir et « sauver leur peau », alors que d'autres « tombent au combat ».
- Les enseignantes et enseignants ne sont assurément pas utilisés à leur plein potentiel lorsqu'ils sont attirés à la surveillance des élèves (récréations, cafétéria, corridors, etc.). Leur temps serait sans doute mieux investi s'il était consacré à de l'encadrement, de la récupération ou à des activités étudiantes.
- À l'éducation des adultes, les enseignantes et enseignants manquent de temps pour la formation, le développement professionnel et la concertation. Il est anormal et inéquitable qu'ils aient si peu de temps prévu en journées pédagogiques par rapport à leurs collègues du secteur des jeunes. De plus, il est injustifiable qu'aucun temps dans leur tâche ne soit spécifiquement réservé pour assurer du suivi pédagogique auprès de leurs élèves, alors qu'il s'agit d'un élément indispensable pour la réussite de ceux-ci, qui ont souvent eu un parcours scolaire difficile.
- À la formation professionnelle, des enseignantes et enseignants se voient parfois attribuer jusqu'à 30 heures de cours et leçons par semaine. Il leur arrive souvent alors de terminer la présentation de leurs cours et leçons en mai. Or, certaines directions exigent que ces enseignantes et enseignants continuent de se présenter au centre pour effectuer du travail de nature personnelle (TNP), c'est-à-dire essentiellement du temps consacré à la préparation des cours et leçons et à la correction, alors qu'il n'y a plus de cours ni d'élèves. L'absurdité de cette situation parle d'elle-même.

OBJECTIFS	MOYENS PROPOSÉS
3.1 Réduire la tâche assignée des enseignantes et enseignants pour dégager du temps	3.1.1 Au secondaire, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, convertir une heure de la tâche complémentaire en travail de nature personnelle (TNP)
	3.1.2 Au primaire, s'assurer que l'enseignement d'une heure par semaine en Arts ou en Éthique et culture religieuse (ECR) soit assumé par une autre enseignante ou un autre enseignant que l'enseignante ou l'enseignant titulaire et remplacer cette heure par une heure de TNP
	3.1.3 À l'éducation préscolaire, réduire d'une heure et demie le temps de formation et d'éveil et remplacer cette heure et demie par une heure de TNP et une demi-heure de tâche éducative autre
	3.1.4 Diminuer la tâche éducative des enseignantes et enseignants spécialistes en fonction du nombre de groupes et du nombre d'immeubles
3.2 Utiliser à meilleur escient les compétences professionnelles des enseignantes et enseignants à l'intérieur de leur tâche éducative	3.2.1 Retirer de la tâche des enseignantes et enseignants les surveillances autres que pour l'accueil et les déplacements, sans modifier la durée de la tâche éducative, leur permettant ainsi d'utiliser ce temps, notamment pour l'encadrement et la récupération
3.3 À l'éducation des adultes, créer une tâche éducative pour du suivi pédagogique et augmenter le temps réservé à la formation, au développement professionnel et à la concertation	3.3.1 À l'intérieur des 800 heures, inclure 80 heures de suivi pédagogique et augmenter le temps réservé aux journées pédagogiques
3.4 À la formation professionnelle, reconnaître que le TNP est indissociable de la période où sont dispensés les cours et leçons	3.4.1 Considérer que le TNP est réputé effectué aussitôt que la présentation des cours et leçons est terminée dans l'année
3.5 Offrir aux enseignantes et enseignants en fin de carrière des conditions les incitant à rester en emploi plus longtemps	3.5.1 En conformité avec la <i>Loi sur le RREGOP</i> ¹¹ , permettre une période maximale de 7 années dans le cadre du régime de mise à la retraite de façon progressive

¹¹ Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

QUATRIÈME ENJEU : RÉMUNÉRATION

CONSTATS

- Considérant l'importance de revaloriser la profession enseignante, le contexte de pénurie de personnel et les problèmes constatés d'attraction et de rétention, une augmentation significative de la rémunération de l'ensemble des enseignantes et enseignants est incontournable.
- Au-delà des belles paroles, l'un des indicateurs les plus universellement admis de reconnaissance et de valorisation d'une profession est une rémunération à la hauteur de sa valeur.
- Le pourcentage de tâche d'une enseignante ou d'un enseignant (à temps plein ou à temps partiel) est déterminé en fonction de la proportion de sa tâche éducative par rapport à une pleine tâche éducative¹². Lorsqu'une enseignante ou un enseignant effectue de la suppléance occasionnelle au-delà d'une tâche pleine, il serait simplement normal que ce soit considéré comme étant du temps supplémentaire, comme c'est le cas pour n'importe quel autre corps d'emploi. Il s'agirait d'une juste reconnaissance de ce temps de travail excédentaire, souvent obligatoire (dépannage), qui au surplus contribue à alourdir une tâche déjà surchargée.
- D'autres éléments s'ajoutant à une tâche dite normale devraient aussi bénéficier d'une reconnaissance monétaire.
- Les enseignantes et enseignants œuvrant en milieu carcéral fédéral sont actuellement les seuls employés dans ces établissements à ne pas bénéficier d'une indemnité de responsabilité correctionnelle, alors qu'ils côtoient souvent les détenues et détenus les plus dangereuses et dangereux.
- La juste reconnaissance de la valeur de la profession enseignante ne doit plus prendre des années à être établie. Un mécanisme doit permettre une évaluation continue de la valeur de l'emploi.

¹² Actuellement de 23 heures par semaine à l'éducation préscolaire et au primaire et de 20 heures au secondaire.

OBJECTIFS	MOYENS PROPOSÉS
4.1 Dans un contexte de pénurie de personnel, d'urgence de revaloriser la profession enseignante et de retard important sur les autres provinces canadiennes, hausser la rémunération des enseignantes et enseignants	<p>4</p> <p>4.1</p> <p>4.1.1 À compter du 141^e jour de travail de l'année 2019-2020, appliquer une majoration de 8 % à l'échelle de traitement des enseignantes et enseignants, en plus des paramètres généraux d'augmentation de salaire du secteur public</p>
4.2 Augmenter la rémunération globale des enseignantes et enseignants, notamment par une meilleure reconnaissance monétaire de certains éléments qui alourdissent ou complexifient leur tâche	<p>4.2</p> <p>4.2.1 Augmenter significativement (plus que tripler) les montants de compensation en cas de dépassement d'élèves</p> <p>4.2.2 Pour le secteur des jeunes, prévoir que l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel effectuant une période de suppléance est rémunéré à 1/667 de son échelon (temps et demi) lorsque cette période excède une tâche à 100 %</p> <p>4.2.3 Pour le secteur des jeunes, prévoir le choix pour l'enseignante ou l'enseignant entre une compensation en temps ou une rémunération à 1/1000¹³ pour le temps de dépassement pour les activités étudiantes</p> <p>4.2.4 Prévoir une rémunération au 1/1000 pour le temps consacré par les enseignantes et enseignants aux rencontres du conseil d'établissement</p> <p>4.2.5 Prévoir une rémunération additionnelle de 40 \$ pour remplir tout formulaire exigé par une intervenante ou un intervenant externe à la commission scolaire dont la demande est approuvée par la direction de l'école ou du centre</p> <p>4.2.6 Obtenir une contribution substantielle de l'employeur aux primes d'assurance</p> <p>4.2.7 Ajouter une indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) aux enseignantes et enseignants travaillant dans un pénitencier fédéral</p>
4.3 Assurer de manière continue la juste reconnaissance de la valeur de la profession enseignante	<p>4.3</p> <p>4.3.1 Introduire un mécanisme d'évaluation d'emploi dans la convention collective</p>

¹³ C'est-à-dire que chacune de ces heures est rémunérée à 1/1000 du traitement annuel de l'enseignante ou de l'enseignant.

CINQUIÈME ENJEU : PRÉCARITÉ ET ENTRÉE DANS LA PROFESSION

CONSTATS

- À la formation professionnelle, plusieurs enseignantes et enseignants ne détiennent pas le baccalauréat en enseignement professionnel. Le temps qu'ils doivent consacrer à suivre des cours pour l'obtenir, en pleine période d'insertion professionnelle, souvent dure et exigeante, en amène malheureusement certains à quitter la profession. Il faut absolument offrir à ces enseignantes et enseignants des conditions qui leur permettront de mieux concilier travail et études.
- L'augmentation du salaire d'entrée des enseignantes et enseignants qui obtiennent un contrat à temps partiel ou à temps plein ne doit pas occulter la situation des enseignantes et enseignants qui effectuent de la suppléance occasionnelle. Dans de nombreuses commissions scolaires, la pénurie de suppléantes et de suppléants occasionnels est criante. La faible rémunération de la suppléance occasionnelle y est pour beaucoup, de même que l'incertitude et l'instabilité de ce statut.
- D'autres besoins de personnel doivent aussi être comblés par des contrats à la leçon ou des périodes offertes à taux horaire. Une rémunération plus avantageuse est aussi essentielle dans ces cas pour attirer et retenir les candidates et candidats.
- Même pour les enseignantes et enseignants détenant un contrat qui bénéficieront d'une augmentation du salaire d'entrée, certains irritants sont plus que discutables et souvent perçus par ces derniers comme un manque de respect. Certains aspects inévitables des modalités de rémunération des enseignantes et enseignants détenant un contrat à temps partiel doivent donc être revus.
- Au secteur des jeunes, le taux de précarité s'explique surtout par les remplacements de détentrices et de détenteurs de postes absents pour diverses raisons (invalidité, maternité, libérations, congés divers, etc.). Cependant, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, il est inexplicable que tant de postes soient comblés par des contrats à temps partiel. Cela amène plusieurs enseignantes et enseignants à désertir la profession, par manque de sécurité.

OBJECTIFS	MOYENS PROPOSÉS
<p>5</p> <p>5.1 Dans un contexte de pénurie de personnel, améliorer les conditions d'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants</p>	<p>5</p> <p>5.1</p> <p>5.1.1 Assurer un mécanisme d'accompagnement (mentorat) à participation volontaire en prévoyant une réduction du temps consacré aux cours et leçons pour les personnes mentores et les nouveaux enseignants et enseignantes</p> <p>5.1.2 À la formation professionnelle, prévoir du temps dans la tâche complémentaire pour suivre des cours du baccalauréat en enseignement professionnel</p>
<p>5.2 Dans un contexte de pénurie de personnel, améliorer les modalités de rémunération des enseignantes et enseignants à statut précaire</p>	<p>5.2</p> <p>5.2.1 Augmenter de 18 % les taux de suppléance occasionnelle</p> <p>5.2.2 Déplafonner le maximum rémunéré en ajoutant un taux pour les suppléances de plus de 270 minutes</p> <p>5.2.3 Faire passer de 20 à 5 jours de suppléance le délai prévu avant d'être rémunéré selon l'échelle de traitement</p> <p>5.2.4 Envisager la possibilité de mettre en place des contrats de suppléance occasionnelle</p> <p>5.2.5 Augmenter le taux horaire sur la base de l'échelon 10 et les taux à la leçon sur la base des échelons 10, 12, 14 et 16 (au lieu de 8, 10, 12 et 14)</p> <p>5.2.6 Assurer, pour les enseignantes et enseignants détenant un contrat à temps partiel, selon le secteur, un pourcentage de tâche éducative et de rencontres collectives et de parents proportionnel au temps de présentation des cours et leçons</p> <p>5.2.7 Prévoir que tous les contrats se poursuivant jusqu'à la fin de l'année scolaire se terminent au dernier jour du calendrier scolaire et non au dernier jour de présence des élèves</p> <p>5.2.8 Au secondaire, considérer que 24 périodes de 75 minutes sur 9 jours (ou 16 heures 40 minutes sur 5 jours) équivalent à une tâche à 100 %</p>
<p>5.3 Réduire la précarité à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle</p>	<p>5.3</p> <p>5.3.1 À compter de l'année 2020-2021, ajouter des contrats à temps plein (postes) sur la base du nombre de personnes ayant complété au moins 2 400 heures de tâche à l'éducation des adultes ou 2 160 heures à la formation professionnelle au cours des 3 années précédentes, et ainsi augmenter le plancher d'emploi</p>

SIXIÈME ENJEU : RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES DROITS DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

CONSTATS

- Le système d'arbitrage actuel prévu à la convention collective et le fonctionnement du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation sont unanimement décriés par les représentantes et représentants du personnel enseignant depuis des années : manque d'arbitres, manque d'interventions des arbitres lors de l'audition pour éviter les pertes de temps, impossibilité de fixer des griefs, notamment en région, trop peu de dossiers pouvant se régler avant l'audition, etc. La situation ne cesse d'ailleurs d'empirer. **À quoi bon passer des mois à négocier une convention collective si les mécanismes mis en place pour s'assurer de son respect sont inopérants? Cette négociation doit permettre d'améliorer sensiblement le système d'arbitrage**, de manière à ce que les enseignantes et enseignants puissent faire entendre leurs griefs dans des délais raisonnables et **qu'ils n'aient plus cette impression de déni de justice** que le cadre actuel leur procure.
- Les négociations visant le renouvellement de la convention collective doivent aussi être l'occasion d'adapter cette dernière à d'éventuelles nouvelles réalités ou dispositions législatives d'ordre public, de même que de corriger certaines incohérences ou iniquités constatées. **Bien que ces éléments ne se trouvent pas au cœur des préoccupations quotidiennes de l'ensemble des enseignantes et enseignants, ils peuvent parfois avoir des effets indésirables majeurs sur certains enseignants et enseignantes dont les parties ne peuvent faire fi.**

OBJECTIFS	MOYENS PROPOSÉS												
<p>6</p> <p>6.1 Assurer le respect de la convention collective et des droits des enseignantes et enseignants par un processus de règlement de litiges plus efficace</p>	<p>6</p> <p>6.1</p> <p>6.1.1 Modifier les dispositions relatives au processus d'arbitrage de manière à le rendre plus efficace, notamment :</p> <table border="0"> <tr> <td>a) En nommant les arbitres de manière permanente;</td> <td>g) En instaurant un poste de conciliateur national;</td> </tr> <tr> <td>b) En fixant deux griefs simultanément lors de la fixation;</td> <td>h) En rendant la médiation préarbitrale obligatoire;</td> </tr> <tr> <td>c) En prévoyant la possibilité de remplacer un grief déjà fixé en cas de remise ou de règlement;</td> <td>i) En instaurant une rencontre annuelle de règlement de griefs au niveau local;</td> </tr> <tr> <td>d) En créant une banque de dates disponibles à la fixation de griefs;</td> <td>j) En créant un projet pilote visant la mise en place d'un conseil d'arbitrage sommaire;</td> </tr> <tr> <td>e) En fixant des griefs à teneur nationale;</td> <td>k) En balisant l'utilisation de l'arbitrage suivant la procédure accélérée;</td> </tr> <tr> <td>f) En mettant en place un processus plus strict de la gestion des audiences;</td> <td>l) En revoyant les paramètres de l'ordonnance de sauvegarde.</td> </tr> </table>	a) En nommant les arbitres de manière permanente;	g) En instaurant un poste de conciliateur national;	b) En fixant deux griefs simultanément lors de la fixation;	h) En rendant la médiation préarbitrale obligatoire;	c) En prévoyant la possibilité de remplacer un grief déjà fixé en cas de remise ou de règlement;	i) En instaurant une rencontre annuelle de règlement de griefs au niveau local;	d) En créant une banque de dates disponibles à la fixation de griefs;	j) En créant un projet pilote visant la mise en place d'un conseil d'arbitrage sommaire;	e) En fixant des griefs à teneur nationale;	k) En balisant l'utilisation de l'arbitrage suivant la procédure accélérée;	f) En mettant en place un processus plus strict de la gestion des audiences;	l) En revoyant les paramètres de l'ordonnance de sauvegarde.
a) En nommant les arbitres de manière permanente;	g) En instaurant un poste de conciliateur national;												
b) En fixant deux griefs simultanément lors de la fixation;	h) En rendant la médiation préarbitrale obligatoire;												
c) En prévoyant la possibilité de remplacer un grief déjà fixé en cas de remise ou de règlement;	i) En instaurant une rencontre annuelle de règlement de griefs au niveau local;												
d) En créant une banque de dates disponibles à la fixation de griefs;	j) En créant un projet pilote visant la mise en place d'un conseil d'arbitrage sommaire;												
e) En fixant des griefs à teneur nationale;	k) En balisant l'utilisation de l'arbitrage suivant la procédure accélérée;												
f) En mettant en place un processus plus strict de la gestion des audiences;	l) En revoyant les paramètres de l'ordonnance de sauvegarde.												
<p>6.2 Rendre la convention collective conforme aux nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail (LNT), à la Charte des droits et libertés de la personne et à certaines nouvelles réalités</p>	<p>6.2</p> <p>6.2.1 Incorporer dans la convention collective les deux nouvelles journées de congé rémunérées pour maladie ou obligations familiales prévues à la LNT</p> <p>6.2.2 Élargir la notion de « parent » d'une personne salariée de manière à la rendre conforme à la définition prévue à la LNT</p> <p>6.2.3 Rendre conforme à la LNT l'article 14-9.00, en y intégrant la notion de « harcèlement psychologique » et en y ajoutant le délai de prescription (2 ans) prévu à cette même loi</p> <p>6.2.4 Rendre conforme à la Charte des droits et libertés de la personne les dispositions relatives au cumul d'expérience durant une période d'invalidité</p> <p>6.2.5 Introduire la notion d'« aide médicale à mourir » aux fins de détermination de la date du début du congé pour décès, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant</p>												
<p>6.3 Corriger certaines iniquités ou incohérences dans la convention collective</p>	<p>6.3</p> <p>6.3.1 Rendre équitables les conditions relatives au report de vacances lorsque le congé de maternité coïncide avec l'été ou la semaine de relâche</p> <p>6.3.2 Pour les enseignantes et enseignants à temps plein, prévoir les mêmes modalités de reconnaissance d'expérience durant les absences que pour les enseignantes et enseignants à temps partiel</p> <p>6.3.3 Assurer aux enseignantes et enseignants bénéficiant d'une réduction de tâche au retour d'une période d'invalidité la possibilité de se qualifier à une nouvelle période d'invalidité lorsque celle-ci est liée à la précédente</p> <p>6.3.4 Revoir les dispositions relatives à l'application du temps moyen de manière à les rendre plus équitables</p> <p>6.3.5 Prévoir la possibilité d'un arrangement local permettant l'utilisation des journées de maladie à des fins personnelles</p> <p>6.3.6 À l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, intégrer les listes de rappel dans les matières locales plutôt que dans les arrangements locaux</p> <p>6.3.7 Analyser certains aspects incohérents relatifs aux clauses 13-10.08, 13-11.02 et 13-11.03 et à l'annexe 39 (opération de machinerie lourde,</p>												

	mécanique de véhicules lourds, montage de lignes et transport par camion) (moyens proposés à venir)
6.3.8	Confier au Comité national de concertation le mandat de réécrire, au besoin, certaines clauses afin que celles-ci reflètent de nouvelles réalités ou pour corriger des incohérences

LEXIQUE

Classes d'adaptation ou classes spéciales ou spécialisées : classes à effectifs réduits accueillant uniquement des élèves handicapés ou ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA).

Ratios : dispositions déterminant le nombre moyen d'élèves par classe devant être respecté pour l'ensemble des classes d'une commission scolaire de même que le nombre maximal d'élèves permis par classe, et ce, pour chaque degré ou type de classe (par exemple, 1^{re} année du primaire, 3^e année du secondaire, classes d'accueil et de francisation, etc.).

Plan d'intervention (PI) : outil servant à planifier les interventions et les services qui seront nécessaires à un élève HDAA en fonction de l'analyse de ses capacités et de la détermination de ses besoins.

Élèves à risque : élèves qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage ou leur comportement et qui peuvent ainsi être à risque, notamment au regard de l'échec scolaire ou de leur socialisation, si une intervention rapide n'est pas effectuée.

Tâche éducative (temps de présence-élèves) : présentation des cours et leçons (ou activités de formation et d'éveil à l'éducation préscolaire), récupération, encadrement, activités étudiantes, surveillances (récréation, cafétéria, bibliothèque).

Tâche complémentaire : autres tâches assignées par la direction (surveillance de l'accueil et des déplacements, comités, réunions, etc.).

Travail de nature personnelle (TNP) : préparation des cours, correction, lectures, recherches personnelles, etc.