



**COMITÉ PATRONAL
DE NÉGOCIATION**
pour les centres de services
scolaires francophones

PROPOSITIONS PATRONALES

**EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE
L'ENTENTE NATIONALE E1 2020-2023**

PRÉSENTÉES À LA

**CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)
POUR LE COMPTE DES SYNDICATS D'ENSEIGNANTES
ET D'ENSEIGNANTS QU'ELLE REPRÉSENTE**

PAR

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

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

15 DÉCEMBRE 2022

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

TABLES DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
Orientation 1 L'attraction et la rétention du personnel enseignant	3
Thème 1 L'actualisation du rôle de l'enseignante et l'enseignant en axant celui-ci sur la collaboration, la concertation et la pédagogie	3
Thème 2 L'importance du développement professionnel pour maintenir un haut degré de compétence	5
Orientation 2 Favoriser la réussite éducative de tous les élèves	6
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	6
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	8
Orientation 3 Une organisation du travail au service de la mission éducative	9
Thème 1 L'adéquation de la tâche enseignante et le rôle pédagogique de l'enseignante ou l'enseignant	9
Thème 2 L'adéquation entre la rémunération, les responsabilités assumées et le travail réellement effectué	11
Thème 3 L'importance de la stabilité de l'équipe en favorisant la présence au travail	12
Orientation 4 Adapter l'Entente aux nouvelles réalités du travail	13
Thème 1 Le maintien des services éducatifs auxquels les élèves sont en droit de s'attendre	13
Thème 2 L'élargissement de l'accès aux services éducatifs à l'ÉDA ou à la FP	14
Orientation 5 L'actualisation de certaines dispositions de l'Entente	15
Conclusion	16

PRÉAMBULE

Le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF) procède aujourd'hui au dépôt de ses propositions en vue du renouvellement de l'Entente nationale E1 2020-2023 (FSE) (« 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.

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

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

Parmi celles-ci, nous retrouvons le respect des cibles de réussite déterminées par le MEQ, le maintien et l'amélioration des services éducatifs offerts aux élèves, les effets de la pandémie sur la réussite éducative, la rareté de main-d'œuvre et un manque d'enseignantes 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.

Le CPNCF 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.

Le CPNCF, à titre de représentant du ministre de l'Éducation et des CSS, et le Bureau de la négociation gouvernementale (BNG), occupent une position privilégiée pour bien traduire et faire valoir, tout au long de la négociation, les priorités et préoccupations de ses mandants, et ce, en tenant compte des particularités et des caractéristiques propres au réseau scolaire 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, elles ou 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 citoyen¹ 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.

¹ [Rapport spécial — L'élève avant tout : pour des services éducatifs adaptés aux besoins des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage \(protecteurducitoyen.qc.ca\)](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 citoyen² 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.

² [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)

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.

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 les rendre équitables 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 échue.
- 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.

CONCLUSION

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

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