

Les professionnelles et professionnels des ressources matérielles

Une expertise inestimable pour les commissions scolaires

Rapport FPPE-CSQ

Mai 2018

FPPE (CSQ). *Les professionnelles et professionnels des ressources matérielles : une expertise inestimable pour les commissions scolaires*, rapport, Montréal, mai 2018.

Publication en ligne : fppe.ca

Responsable politique : Sophie Massé, première vice-présidente FPPE

Fppe.masse.sophie@lacsq.org

Recherche et rédaction : Marie-Eve Quirion, conseillère à l'action professionnelle

Fppe.quirion.marie-eve@lacsq.org

Présentation de la FPPE

La Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ) représente plus de 7500 membres répartis dans 69 des 72 commissions scolaires francophones, anglophones, Crie et Kativik. Elle est affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

La Fédération représente les 35 corps d'emplois professionnels qui assurent des services directs à l'élève (dont les orthophonistes, psychologues, conseillères et conseillers à l'éducation préscolaire, animatrices et animateurs à la vie spirituelle et à l'engagement communautaire, conseillères et conseillers d'orientation, psychoéducatrices et psychoéducateurs), des services pédagogiques (dont les conseillères et conseillers pédagogiques et bibliothécaires) ainsi que des services administratifs (dont les architectes, ingénieures et ingénieurs, agentes et agents de la gestion financière, analystes et conseillères et conseillers en communication).

La mission de la FPPE est de promouvoir le développement des intérêts professionnels, sociaux et économiques des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec. La FPPE travaille à protéger et promouvoir les services publics, en particulier l'expertise professionnelle développée au sein des commissions scolaires. Elle défend les droits fondamentaux compris dans les Chartes des droits et libertés de la personne, le droit d'association, le droit à la libre négociation et le droit à la liberté d'action syndicale.

Table des matières

Présentation de la FPPE	3
Présentation de la démarche et des recommandations	5
Introduction.....	7
L'état des infrastructures scolaires : un enjeu de société	8
RÉUSSITE ÉDUCATIVE ET ARCHITECTURE SCOLAIRE.....	8
<i>Et le LAB-ÉCOLE ?</i>	13
DES INVESTISSEMENTS IMPORTANTS MAIS INSUFFISANTS	13
MISER SUR L'EXPERTISE INTERNE POUR PROTÉGER LES INFRASTRUCTURES PUBLIQUES.....	15
L'attraction et la rétention du personnel : un problème majeur.....	18
LES RESSOURCES DISPONIBLES	18
ROULEMENT DE PERSONNEL	20
<i>Dans 5 ans, j'espère...</i>	21
L'enjeu salarial.....	23
Iniquité et incohérence dans la structure salariale	25
Trouver des pistes de solutions.....	31
VALORISATION ET RECONNAISSANCE	31
DES CLIENTS-EXPERTS POUR LE MAINTIEN DE L'EXPERTISE PUBLIQUE	33
Conclusion et recommandations.....	37

Présentation de la démarche et des recommandations

Lors du Congrès de la FPPE, le 27 mai 2016, les professionnelles et professionnels de l'éducation ont adopté la recommandation suivante :

« Développer une vision à l'égard des ressources matérielles dans le but de promouvoir le rôle et l'importance des professionnelles et professionnels qui y travaillent, afin de préserver le parc immobilier de ses commissions scolaires, dans un environnement sécuritaire et sain, pour les élèves et tout le personnel, en consultant le personnel professionnel concerné (architecte et ingénieur) afin de préparer un plan d'action ».

Pour y répondre, la FPPE a élaboré un plan d'action visant à mieux connaître les réalités du travail des ingénieures, ingénieurs et architectes et à valoriser ces professions. La FPPE travaille également à faire les représentations nécessaires pour assurer une juste reconnaissance salariale et améliorer l'attraction et la rétention du personnel professionnel des ressources matérielles.

La FPPE a rencontré des membres de 4 commissions scolaires le 18 mai 2017, un sondage en ligne a été envoyé en septembre 2017 à l'ensemble des syndicats et une rencontre avec des membres de l'équipe des ressources matérielles d'une commission scolaire a également eu lieu le 10 novembre 2017. À la suite de ces consultations des membres et en prenant en compte les autres informations pertinentes (documents gouvernementaux, littérature scientifique), la FPPE a réalisé un rapport et soumis les revendications suivantes au Conseil fédéral de mai 2018 :

RECOMMANDATION 1

Pour que l'ensemble des bâtiments scolaires soient dans un état au moins satisfaisant d'ici 2030, tel que promis dans la Politique de la réussite éducative;

Pour permettre le développement de bâtiments scolaires qui correspondent aux critères à respecter pour avoir un impact positif sur la réussite éducative;

La FPPE recommande au MEES :

D'augmenter massivement le budget d'investissements des commissions scolaires.

RECOMMANDATION 2

Pour développer l'expertise publique en matière d'architecture et de génie dans les commissions scolaires ;

Pour valoriser une innovation en phase avec les réalités spécifiques de chaque milieu ;

La FPPE recommande au MEES:

L'ajout de ressources professionnelles en architecture et en génie. Que des mesures protégées visant spécifiquement l'embauche d'architectes et d'ingénieurs, ingénieurs soient intégrées aux règles budgétaires à titre d'incitatif pour les commissions scolaires.

RECOMMANDATION 3

Pour enrayer le problème d'attraction et de rétention du personnel professionnel des ressources matérielles dans les commissions scolaires :

La FPPE recommande :

La mise sur pied d'un comité par le Conseil du Trésor ayant pour mandat l'analyse de la problématique et la proposition de solutions.

Introduction

Les enfants passent leur journée à l'école. Les bâtiments qui les accueillent doivent être fonctionnels et sécuritaires, mais on doit aussi y retrouver de la lumière, des couleurs et une multitude d'espaces accueillants pour favoriser leur bien-être. L'environnement participe pleinement à leur développement global et à leur réussite éducative. Loin de valoriser ces aspects, on semble avoir passé des années à fermer les yeux sur la dégradation des infrastructures scolaires. Au point où aujourd'hui, une école sur deux est en mauvais état¹. Comment une société comme le Québec a-t-elle pu en arriver là?

Depuis peu, le gouvernement tend à vouloir remédier à la situation par l'ajout d'investissements financiers pour les infrastructures scolaires. En juin 2017, le ministre Sébastien Proulx et le premier ministre Philippe Couillard ont rendu publique la Politique pour la réussite éducative et dans ce cadre, le ministre Sébastien Proulx s'est engagé à « lancer un plan d'action sur les infrastructures scolaires ». D'ici 2030, l'objectif est d'ailleurs de « faire en sorte que tous les bâtiments du parc immobilier soient dans un état satisfaisant »². La FPPE salue cette volonté, attend avec impatience le lancement de ce plan d'action et souhaite contribuer activement à ces travaux.

La FPPE représente le personnel des différentes catégories de professionnelles et professionnels des ressources matérielles. En 2016-2017, il y avait 20,11 architectes (en ETP – équivalent temps plein) et 65,82 ingénieures et ingénieurs en ETP à l'emploi des commissions scolaires (en ETP). Seulement 17 des 72 commissions scolaires bénéficient d'une telle expertise. Le personnel professionnel des ressources matérielles travaille dans l'ombre; peu de personnes savent même que des commissions scolaires bénéficient d'une telle expertise. D'ailleurs, dans les médias, lorsqu'il est question de l'état des écoles ou de projets de construction et rénovation, il est rare qu'on se réfère à ces experts des commissions scolaires.

Ce rapport vise à démontrer que pour maintenir et améliorer le parc immobilier des commissions scolaires, il faut développer l'expertise publique interne. Il ressort des consultations effectuées par la FPPE que l'expertise professionnelle permet d'assurer la qualité des travaux, le contrôle des coûts et surtout, de développer une vision en matière d'infrastructures. Cependant, les membres déplorent un manque de valorisation professionnelle. Les conditions salariales sont jugées peu intéressantes, ce qui engendre un problème d'attraction et de rétention du personnel qu'il est impératif de régler.

L'état des infrastructures scolaires : un enjeu de société

Les commissions scolaires sont responsables de 4000 bâtiments scolaires et les problèmes associés à ceux-ci sont connus. Il ne se passe pas un mois sans qu'un nouveau problème de contamination, de rénovation ou d'entretien d'urgence, de moisissures ou d'autres situations dangereuses pour la santé et la sécurité des élèves et du personnel scolaire ne fassent les manchettes et ce, c'est sans compter les problèmes de surpopulation des écoles. Mais plutôt que de s'alarmer de ce portrait national catastrophique, il faut s'inspirer des commissions scolaires qui développent une vision d'avenir en ayant recours à la compétence du personnel professionnel interne.

RÉUSSITE ÉDUCATIVE ET ARCHITECTURE SCOLAIRE

D'emblée, il est important de reconnaître l'impact de l'environnement physique sur la réussite éducative. Une école « design », c'est-à-dire lumineuse, spacieuse, aérée et aux carrefours nombreux (pour favoriser les déplacements et une circulation harmonieuse) a un impact réel sur le bien-être des élèves et leur réussite. L'étude des docteurs Zhang, Davies et Barrett de la Salford University (2015) prouve que la conception physique des classes et des écoles engendre une augmentation de 16 % des résultats scolaires des élèves en mathématiques, en lecture et en écriture³.

Pour l'Institut du Québec, il est donc important de s'inspirer des meilleures pratiques internationales pour « faire de l'environnement scolaire un milieu de vie » :

« Partout dans le monde, des architectes et des professionnels du milieu de l'éducation repensent l'aménagement scolaire. Ces innovations sont destinées à faire de l'école un milieu de vie convivial, inspirant et adapté aux besoins et aux préférences de chacun. Les retombées visées sont multiples : stimuler la collaboration, l'engagement, la créativité, la concentration et la responsabilité des élèves⁴».

Au Québec, accusons-nous un retard à ce sujet ? « Inerte », « contaminée », « traditionnelle », « laide », « désuète », « vieillissante » sont trop souvent les qualificatifs utilisés pour parler de l'école québécoise :

« Au fil des ans, des dizaines d'études ont démontré, d'une manière ou d'une autre, le lien entre l'environnement physique et la réussite scolaire. Pourtant, selon plusieurs observateurs, cet aspect semble peu pris en considération chez nous. "Au Québec, l'école représente un fond de scène inerte qui soi-disant n'aurait pas beaucoup d'importance

dans l'expérience pédagogique", affirme François Dufaux, professeur à l'École d'architecture de l'Université Laval. [...]

"Il est difficile de sortir du modèle développé et mis de l'avant par le ministère de l'Éducation, car les budgets de construction et les délais de réalisation sont limités. Les architectes n'ont ni le temps ni l'argent pour innover. On se rabat sur des formes assez traditionnelles", constate Clément Bastien, architecte associé chez BBBL Architectes, une firme qui compte une bonne cinquantaine d'écoles primaires à son actif ⁵».

Dans ces travaux, la professeure Carole Després de l'École d'architecture de l'Université Laval démontre que les salles de cours n'occupent que 20% de l'espace intérieur, que les aires de repas sont peu éclairées naturellement et que les classes sont mal adaptées aux nouvelles pédagogies. Le midi, les cafétérias atteignent un niveau de décibels proche de celui d'une discothèque. La nécessité de rénover les écoles désuètes est l'occasion de repenser l'aménagement pour répondre aux besoins d'aujourd'hui :

« La grande majorité des quelque 2 000 écoles primaires et des 400 polyvalentes au Québec achèvent un premier cycle de vie architectural de 40 à 50 ans, explique Carole Després, professeure à l'École d'architecture et responsable du projet Schola. Ces infrastructures vieillissantes font face à plusieurs défis qui sont apparus depuis les années 1970. Par exemple, l'intégration d'élèves avec des besoins particuliers, l'essor de la culture numérique, le travail coopératif en classe et l'augmentation de la fréquentation des services de garde ⁶».

Carole Després est responsable du projet Schola, une recherche-action de 5 ans financée par le MEES (2,54M\$). Schola est une plateforme web collaborative. Les chercheuses et chercheurs associés recueillent des données qui concernent « l'état du parc scolaire actuel, l'expérience quotidienne de l'ensemble des acteurs des milieux scolaires, des connaissances pertinentes aussi bien scientifiques que pratiques sur le rôle du cadre bâti dans la réussite éducative ; et enfin, les modes d'appropriation de ces outils selon les types d'utilisateurs qui les sollicitent et selon les finalités de leurs mandats ». Pour le moment, la plate-forme en est à ses tout débuts, mais des résultats devraient éventuellement être diffusés publiquement.

Les commissions scolaires souhaitent sortir des carcans et réinventer l'école. Mais pour ce faire, elles doivent avoir les ressources humaines, financières et matérielles adéquates. Dans le cadre de la Consultation pour une politique de la réussite éducative, la commission scolaire de Montréal (CSDM) a d'ailleurs interpellé le Ministère :

« Il ne suffit plus de mettre les écoles aux normes, mais bien de réinventer l'espace scolaire en termes de lieux physiques afin qu'il corresponde au monde d'aujourd'hui : espaces redessinés, locaux adaptés pour les arts, l'éducation physique, les sciences, bibliothèque scolaire, intégration des technologies, intégration d'œuvres d'art,

fenestration et couleurs stimulantes. Il importe de revoir l'école afin de la rendre plus fonctionnelle, accessible et ouverte sur la communauté ⁷».

Dans cet esprit, certaines nouvelles constructions scolaires se démarquent. Par exemple, l'école primaire Barclay à Montréal a gagné le Grand Prix du design en 2014 pour son agrandissement réalisé en continuité avec l'édifice existant, tout en misant sur la couleur et l'utilisation du verre. L'école Sans-Frontière, construite à Saint-Jérôme en 2014, se démarque par sa structure de bois et l'abondance de lumière naturelle, en plus d'avoir réduit le plus possible son empreinte écologique. Mentionnons également l'école primaire de la Grande Hermine à Québec, qui a été la première à obtenir l'accréditation LEED (2008) grâce entre autres à la conception d'une toiture végétale, de l'utilisation de matières recyclées et d'une quantité réduite de contaminants de l'air.

Une école innovante à Longueuil

À la Commission scolaire Marie-Victorin, une nouvelle école est en voie d'être construite dans le secteur Vauquelin. Les plans et devis de cette école ont entièrement été conçus par l'équipe professionnelle du Service des ressources matérielles de la commission scolaire, ce qui fait toute la différence pour répondre aux besoins du milieu et bien adapter la construction aux réalités du terrain.

Il s'agit d'une construction innovante : la première école ayant une structure de bois apparente sur trois étages au Québec. Le personnel de la commission scolaire a dû faire de nombreuses démarches auprès de la Régie du bâtiment parce que le Code du bâtiment n'autorise pour le moment que les constructions d'école en bois sur deux étages. L'objectif est de minimiser l'empreinte environnementale et d'être en harmonie avec l'environnement. On y retrouvera donc une construction en bois, la géothermie et une forêt urbaine préservée à même la cour d'école.

Dans le cadre du « plan d'action sur les infrastructures scolaires » que le ministre Proulx s'est engagé à lancé en lien avec la Politique de la réussite éducative, il est important de valoriser l'innovation. Penser l'école de demain, c'est interpeller les élèves et intégrer leurs préoccupations et idées. Soulignons par exemple que l'Association des élèves de la CSDM réclame : « des lieux d'apprentissage stimulants, sains et sécuritaires, ouverts à la diversité et permettant d'aller à la rencontre de l'autre ⁸».

Ces revendications font échos aux valeurs promues par les établissements verts Brundtland (EVB-CSQ). Les EVB sont des écoles où l'on pense globalement et où l'on agit localement pour favoriser un avenir viable. Des gestes concrets et continus y sont posés afin de contribuer à la construction d'un monde écologique, pacifique, solidaire et démocratique. Les EVB valorisent l'engagement des jeunes et s'ouvrent à la communauté.

L'importance de la réduction de l'empreinte écologique est une préoccupation partagée par les professionnelles et professionnels des ressources matérielles. Pour Jérémie Harnois, ingénieur à la Commission scolaire de la Rivière-du-Nord, l'école idéale utilise le chauffage solaire passif, elle fournit un bon éclairage, elle dispose d'une climatisation, elle récupère les eaux de pluie pour les toilettes, elle offre des espaces verts dans les cours de récréation. En bref, elle mise sur le confort, l'économie d'énergie et le respect de l'environnement⁹.

Les propos de Laetitia Laborde, architecte à la Commission scolaire Marie-Victorin, recueillis par *Nouvelles CSQ*, font écho aux demandes de l'Association des élèves de la CSDM:

« Ma priorité ce sont les enfants, dit-elle. L'amélioration de leur environnement est primordiale. Les études le démontrent : un espace attrayant contribue grandement à stimuler l'éveil de l'enfant et à favoriser l'apprentissage. Nous pouvons concevoir des espaces avec des préoccupations ergonomiques et esthétiques à des coûts raisonnables. Il suffit de faire preuve d'imagination. »

« Que l'on construise un nouvel établissement ou que l'on rénove une école, comprendre la manière d'enseigner, la composition des classes et les différentes activités scolaires permet de concevoir des espaces et des ameublements adaptés aux nouvelles façons de faire¹⁰. »

L'école du 21^e siècle est aussi tournée vers le numérique. On ne peut pas simplement introduire de nouvelles technologies, il faut révolutionner la façon de concevoir les espaces d'apprentissage.

Si la classe est appelée à se moduler, la bibliothèque scolaire s'avère un espace qui est particulièrement appelé à se transformer. C'est ce qu'explique l'Association pour la promotion des services documentaires scolaires (APSDS) dans son mémoire contributif à la consultation sur la stratégie numérique du Québec :

« La bibliothèque de l'école est le lieu par excellence pour développer chez les élèves et les enseignants des comportements qui soutiennent le travail collaboratif, l'intégration des apprentissages et la différenciation des pratiques pédagogiques. [...] Tel un laboratoire consolidant l'intégration des apprentissages, la bibliothèque de l'école permet aux élèves de se familiariser avec les différents supports et outils numériques en lien avec les contenus disciplinaires. Premier lieu culturel fréquenté par tous les enfants québécois, elle est aussi le premier lieu numérique structurant qu'ils utilisent pour "apprendre à apprendre", notamment par un enseignement planifié des compétences informationnelles, dans un contexte de travail collaboratif. En devenant le prolongement de la classe, elle permet de consolider et d'intégrer des savoir-faire dans un environnement différent pour l'élève qui regorge d'une variété de ressources¹¹. »

Tous ces éléments sont source d'inspiration et doivent être intégrés à la réflexion et à la vision de l'école de demain. Le Réseau EdCan de l'Association canadienne d'éducation a colligé et résumé les impacts bénéfiques d'un aménagement scolaire efficace. Il en

ressort que l'architecture et l'aménagement de l'espace ont un impact positif significatif sur les comportements sociaux, l'engagement, le mieux-être et la réussite scolaire¹².

Comportements sociaux positifs

- École de petite taille
- "Voies de circulation" ouvertes et bien définies (plutôt que des corridors bordés de casiers) reliant les divers espaces d'apprentissage et facilitant les déplacements de tous les élèves, y compris ceux qui ont des besoins visuels ou physiques particuliers

Engagements

- Espaces extérieurs invitants, dotés d'arbres, de jardins, d'espaces d'apprentissage et de rassemblement, reliés entre eux par des sentiers ou des passerelles
- Entrée accueillante, témoignant de la fonction de l'école à titre d'espace communautaire et reflétant la culture locale
- Lieux intérieurs dotés d'un esthétique agréable, avec des couleurs et des textures invitantes
- Espaces consacrés à l'exposition des travaux des élèves et au rangement de matériel
- Zones publiques et de réunion invitantes, de diverses dimensions, qui soutiennent la collaboration et l'apprentissage informel

Mieux-être

- Emplacement paisible, à l'écart des rues achalandées et des bruits de la circulation
- Lumière naturelle, provenant de fenêtres et de puits de lumière, complétée par un éclairage artificiel (sans reflets, réglable, en spectre continu)
- Bonne qualité d'air intérieur, avec ventilation adéquate et température confortable
- Bonne acoustique, avec des écrans sonores entre les salles de classe

Réussite scolaire

- Salles de classe de petite taille mais non bondées, pouvant être facilement réagencées en fonction des méthodes d'enseignement et d'expériences d'apprentissage différentes
- Espaces d'études privés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la salle de classe
- Infrastructure technologique intégrée qui comprend un réseau sans fil, du soutien pour les appareils mobiles et des écrans de projection (et également mobiles, de préférence partagés)
- Espaces de travail pour les enseignants, leur permettant de faire de la recherche, de se réunir et de collaborer

Et le LAB-ÉCOLE ?

Lab-École est un organisme sans but lucratif qui bénéficie d'un budget du MEES de 1,5 M\$ par année depuis 2017. Les têtes d'affiche de ce « laboratoire d'idées » sont des hommes d'affaires et personnalités publiques : le cuisinier Ricardo Larrivée, l'athlète et conférencier Pierre Lavoie et l'architecte Pierre Thibault. L'objectif du Lab-école est de repenser les écoles primaires et secondaires « en dehors du cadre de référence habituel ». Initiative très médiatisée, les trois promoteurs du Lab-école ont visité des écoles partout au Québec et à l'international. D'ici 2021, au moins 5 projets devront être rénovés et porter « le sceau » Lab-école. Les écoles retenues ne sont pas encore connues, mais devraient être choisies en mai ou juin 2018.

Le projet Lab-école a reçu un accueil mitigé. À titre de critique, on souligne que les porte-étendards ne sont pas des acteurs de l'école et que les meilleures pratiques en matière d'aménagement et d'architecture sont déjà connues, mais qu'elles ne sont pas appliquées faute de budget. Si personne ne conteste la bonne volonté des trois personnalités publiques, on peut s'interroger sur les limites de leurs connaissances en matière d'éducation, ce qui se répercute dans le fait de ne choisir que trois aspects, soit l'aménagement physique, l'alimentation et les saines habitudes de vie. De plus, ce type de partenariat occasionne une certaine opacité quant à l'utilisation faite de l'argent public.

Il n'en demeure pas moins que les idées portées par Lab-école sont d'une grande importance et mettent enfin en lumière les préoccupations que porte le personnel du réseau scolaire, en particulier les professionnelles et professionnels des ressources matérielles. Espérons qu'il en découle le développement d'une vision concertée de l'école de l'avenir, la valorisation de l'expertise publique et la modernisation des pratiques et protocoles pour valoriser l'innovation. De telles recommandations devront être ensuite portées par le MEES. Il faut donc accueillir avec ouverture une telle initiative et c'est dans cette perspective que la FPPE souhaiterait rencontrer les protagonistes du projet pour faire part de ses recommandations.

DES INVESTISSEMENTS IMPORTANTS, MAIS INSUFFISANTS

Après des années de laisser-aller et de compressions imposées par le Ministère, un point de non-retour a été atteint et l'heure est aujourd'hui aux réinvestissements. Les annonces gouvernementales concernant les sommes engagées pour rénover, agrandir ou construire des écoles se multiplient : 23 communiqués de presse ont été publiés par le

MEES entre le 12 janvier et le 19 mars 2018. C'est cependant le Plan québécois des infrastructures (PQI) qui nous permet d'avoir un portrait plus juste et global :

« Au secteur de l'éducation du PQI 2018-2028, des investissements de près de 9,5 milliards de dollars sont prévus dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire. [...] Ces investissements majeurs permettront la réalisation de divers travaux dans l'ensemble des commissions scolaires du territoire québécois, et ce, afin d'offrir aux jeunes étudiants des milieux sains et propices aux apprentissages¹³ ».

Investissements au Plan des infrastructures

	Sommes annoncées	Sommes révisées	Sommes réelles
2015-2016	1 381 M\$		1 071 M\$
2016-2017	1 159 M\$		1 713 M\$
2017-2018	1 251 M\$		
2018-2019	1 547 M\$	1 025 M\$	
2019-2020	1 137 M\$	1 025 M\$	

Les investissements visent principalement à résorber le déficit de maintien d'actif (77%), ce qui inclut les travaux pour éliminer des infiltrations d'eau pouvant causer des moisissures, la réfection des toitures, la mise aux normes de bâtiments, le remplacement de portes et de fenêtres, l'amélioration de systèmes de chauffage et la rénovation d'installations sanitaires. En bref, tous les travaux nécessaires pour contrer la vétusté des bâtiments. 400 M\$, soit 12% des investissements, sont dédiés à l'ajout de classes et l'agrandissement d'écoles. Finalement, 100 M\$ sont associés à la stratégie numérique (que le gouvernement doit présenter au printemps 2018). Selon le gouvernement, cette somme « permettra de mettre aux normes les infrastructures technologiques des commissions scolaires du Québec et de répondre aux nouveaux besoins en informatique¹⁴ ».

Reconnaissant l'urgence d'agir, les investissements consentis sont plus substantiels dans les premières années du Plan québécois des infrastructures. Cependant, comme le gouvernement prévoit ensuite ralentir ce rythme, il serait faux de prétendre à une augmentation marquée des investissements. En effet, sur 10 ans, la hausse des investissements n'est que de 1,2 %. Ce qui n'est clairement pas suffisant.

En 2015-2016, le déficit de maintien d'actif (DMA), soit des travaux qui auraient dû être réalisés antérieurement et qui impliquent une défectuosité ou une perte de performance liés à des situations « comportant un niveau de risque élevé¹⁵ » s'élève à 1 556,6 millions \$. En 2017-2018, se chiffre grimpe à 1 787 millions \$, une hausse de 12,9 %. À noter que le Ministère explique cette augmentation notamment en raison d'une meilleure estimation de l'état des bâtiments. Il n'en demeure pas moins que le DMA est plus élevé que les investissements prévus au Plan des infrastructures.

L'état de la situation, c'est donc que 55% des écoles primaires, 47% des écoles secondaires et 40% des centres de formation professionnelle et de formation générale aux adultes sont dans un état inacceptable¹⁶. De plus, il nous faut déplorer que les projets prévus ne soient pas tous réalisés : au cours des deux dernières années, seulement 66-67% des investissements prévus ont vraiment été réalisés. Nous sommes loin, très loin même de la promesse gouvernementale de faire en sorte que tous les bâtiments du parc immobilier soient dans un état satisfaisant d'ici 2030.

En somme, les investissements consentis sont majeurs et plus élevés que dans les dernières années. S'il s'agit d'une amélioration notable, le gouvernement doit revoir ses choix pour assurer la sécurité des élèves et considérablement réduire le DMA. Il est également temps de passer de la parole aux actes et donner aux commissions scolaires les moyens nécessaires pour innover et construire des écoles adaptées aux besoins et réalités d'aujourd'hui, et ce, en phase avec le Plan stratégique 2017-2022 du MEES :

« L'amélioration des qualités physiques et architecturales des écoles, dont bon nombre ont été construites il y a plusieurs décennies, est devenue nécessaire et urgente. La planification des travaux de rénovation ou de construction doit être accompagnée d'un souci d'embellir les lieux et de les rendre plus accueillants et mieux adaptés aux réalités du 21^e siècle. Les classes doivent bénéficier d'une bonne luminosité, d'un air sain, d'un confort acoustique, d'une température adéquate et d'un aménagement approprié. L'amélioration significative de l'état des bâtiments et du parc immobilier du réseau scolaire est un des grands objectifs de la Politique de la réussite éducative. La cible pour 2030 est qu'ils soient tous dans un état satisfaisant en vertu des normes et des critères établis¹⁷ ».

Plan stratégique 2018-2022 MEES

Cible intermédiaire pour 2022 : 85% des bâtiments dans un état satisfaisant
Cible 2030 : 100% des bâtiments dans un état satisfaisant

MISER SUR L'EXPERTISE INTERNE POUR PROTÉGER LES INFRASTRUCTURES PUBLIQUES

L'ampleur des sommes publiques investies – et qu'il reste à investir – justifie de repenser les pratiques pour assurer une utilisation efficiente et durable de l'argent public. Il est nécessaire de revoir le ratio de ressources publiques vs contractants pour les projets de construction dans les commissions scolaires. Trop de commissions scolaires ne détiennent pas l'expertise professionnelle interne en matière de génie et d'architecture.

Il est important d'apprendre des erreurs déjà commises dans le secteur public. À ce sujet, le cas du ministère des Transports du Québec (MTQ) est éloquent. La vulnérabilité du MTQ en matière d'expertise en ingénierie a été mise en lumière dans le cadre de la

Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction. En plus d'être englué dans un engrenage de collusion et de corruption, le gouvernement a perdu le contrôle des dépenses et de la qualité des travaux de construction et d'entretien de ses infrastructures. C'est le prix à payer lorsqu'un gouvernement choisit de ne pas assez investir assez pour développer et maintenir une expertise publique interne.

Au gouvernement du Québec, mais surtout au MTQ, le recours à la sous-traitance a explosé, comme l'explique le sous-comité sur la sous-traitance formé du MTQ, du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et de l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ), donc un document du 20 février 2013 :

« Depuis quelques années, l'octroi des contrats de services professionnels (génie-architecture) connaît une hausse très importante dans la fonction publique québécoise et cela est notamment attribuable au MTQ. La croissance de la sous-traitance dans les services professionnels et auxiliaires de la fonction publique québécoise de 2001 à 2011 est d'environ 80%, alors que celle du MTQ est d'environ 500%. Le MTQ donne environ 22% de l'ensemble des contrats de services professionnels et auxiliaires du gouvernement et ce nombre a grandement augmenté au cours des dernières années, en raison des budgets croissants accordés pour les infrastructures routières ¹⁸».

Le Rapport de la commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction sont clairs : un recours trop élevé à la sous-traitance a engendré une perte d'expertise et de contrôle des coûts au MTQ. Et la solution préconisée est l'embauche de personnel public :

« Entre 2011 et 2014, le MTQ a effectué 625 embauches, dont les deux tiers ont été affectés à la reprise d'activité à l'interne. Ces efforts ont notamment permis d'augmenter le pourcentage de travaux de surveillance (de 16% à 21%) et de travaux d'inspections réalisés par le personnel du Ministère (de 43% à 58%). Le MTQ estime que ce rapatriement d'activités à l'interne lui a permis d'économiser 11,2 millions de dollars pour l'année 2013-2014 seulement. [...] »

Les commissaires recommandent donc au gouvernement : D'accélérer les efforts d'accroissement de l'expertise interne au ministère des Transports du Québec afin d'atteindre les cibles établies pour 2017 et de se doter d'un plan d'amélioration pour les années subséquentes ¹⁹».

Développer l'expertise interne protège les investissements publics et assure le développement d'un parc immobilier sécuritaire et de qualité. De plus, c'est ce qui permet d'avoir une vision globale, concertée et réfléchie. En 2017, l'Association professionnelle des ingénieurs a produit un avis déplorant que « la pratique de l'ingénierie au gouvernement est dans un état inquiétant et maintient le Québec à un niveau de vulnérabilité auquel nous devons rapidement remédier ²⁰».

De son côté, l'Ordre des architectes du Québec (OAQ) travaille à l'adoption d'une Politique québécoise de l'architecture depuis 2014 qui s'appliquera entre autres au milieu de l'éducation. En mars 2018, l'OAQ a publié le *Livre blanc pour une politique québécoise de l'architecture*²¹ :

Pourquoi une politique québécoise de l'architecture?

- Améliorer la qualité architecturale des bâtiments, des espaces publics et des infrastructures qui nous entourent, c'est-à-dire leur fonctionnalité, leur durabilité et leur esthétique ;
- Mieux refléter l'identité culturelle du Québec dans son architecture, entre autres par la préservation du patrimoine ;
- Préserver et mettre en valeur la beauté de nos paysages, afin de développer l'attractivité du Québec;
- Intéresser le grand public aux enjeux liés à l'environnement bâti (étalement urbain, efficacité énergétique, logement, accessibilité universelle, etc.) ;
- Soutenir les municipalités et les régions dans l'amélioration de la qualité de leurs bâtiments, espaces publics et infrastructures ;
- Rehausser l'expertise des architectes, ingénieurs urbanistes et constructeurs québécois;
- Responsabiliser les maîtres d'ouvrage publics quant à leur rôle à l'égard de la qualité architecturale : ce qu'ils bâtissent aujourd'hui va durer longtemps et donc, doit répondre aux besoins à long terme de la société ;
- Favoriser la recherche et l'innovation, afin de trouver des réponses aux défis actuels et futurs entourant l'architecture ;
- Faire connaître le savoir-faire des architectes d'ici, que ce soit chez nous ou à l'étranger;
- Favoriser une diversité des firmes d'architectes dans la commande publique.

Ainsi, des choix gouvernementaux doivent être faits si on ne veut pas voir se répéter l'engrenage menant à la corruption et la collusion. Une grande partie des établissements scolaires ont été construits à la même époque et achèvent leur premier cycle de vie architectural (40 à 50 ans). Trop d'écoles sont surpeuplées ou dangereuses pour la santé, entre autres en raison de présence de moisissures. Il faut donc investir à la hauteur de ces besoins. D'ailleurs, les chantiers d'envergure se multiplient et il en sera ainsi pour de nombreuses années. Ce contexte est sûrement le tremplin nécessaire pour se doter d'une vision nationale et construire en fonction des meilleures pratiques.

L'attraction et la rétention du personnel : un problème majeur

Plusieurs membres de la FPPE font état d'un problème récurrent d'attraction et de rétention du personnel professionnel des ressources matérielles dans les commissions scolaires. La FPPE a donc voulu vérifier cette hypothèse à partir des données ministérielles disponibles (PERCOS), mais surtout, aller au-delà de l'analyse quantitative. C'est pourquoi en septembre 2017, un sondage en ligne a été envoyé aux syndicats de la FPPE en invitant les architectes et les ingénieurs, ingénieures à y participer. 47 personnes ont répondu au sondage, ce qui peut sembler peu, mais ce nombre correspond à un taux de participation élevé de 40,5%. Des professionnelles et professionnels des ressources matérielles de 11 commissions scolaires (sur une possibilité de 15) sont représentés²². On y retrouve une juste représentation des deux corps d'emplois. Les citations de cette partie du rapport sont des réponses et commentaires des architectes et ingénieures, ingénieurs.

LES RESSOURCES DISPONIBLES

Pour répondre aux besoins des 72 commissions scolaires et assurer la sécurité et la qualité de 4000 bâtiments, il y a très peu de ressources professionnelles. En 2016-2017, on compte 65,82 ingénieures et ingénieurs en équivalent temps plein (ETP) et 20,11 architectes en ETP (en incluant les 3 commissions scolaires dont le personnel n'est pas membre de la FPPE). Alors que le nombre d'architectes est demeuré plutôt stable, les commissions scolaires ont engagé de nombreuses ressources en génie dans les dernières années.

Évolution du nombre de ressources matérielles membres de la FPPE

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Ingénieurs	65 individus 47,71 ETP	79 individus 60,96 ETP	73 individus 60,77 ETP	91 individus 64,02 ETP
Architectes	27 individus 20,09 ETP	24 individus 19,76 ETP	30 individus 18,60 ETP	25 individus 19,12 ETP

Les deux tableaux suivants donnent des informations sur les commissions scolaires qui, en 2016-2017, bénéficiaient de l'expertise d'architectes et/ou d'ingénieures, ingénieurs ainsi que le type de postes occupés. Il en ressort que 85% des architectes détiennent un poste régulier (à temps plein ou à temps partiel), ce qui est similaire à la moyenne des professionnelles et professionnels des commissions scolaires, tous corps d'emplois

confondus. La situation est fort différente pour les ingénieures et ingénieurs : plus de la moitié (57%) sont surnuméraires. Si on exclut la Commission scolaire de Montréal, où la situation est particulière (voir l'encadré de la page 24), près du tiers (31%) des ingénieures et ingénieurs occupe un poste surnuméraire. En somme, seulement 36% des ingénieures et ingénieurs des commissions scolaires détiennent un poste régulier (et 48% si on exclut la CSDM). On peut donc en déduire que les emplois nouvellement offerts dans les dernières années sont presque tous des contrats surnuméraires.

Architectes (en ETP), 2016-2017

<i>Commissions scolaires</i>	Personnel régulier	Personnel remplaçant	Personnel surnuméraire	TOTAL
Kamouraska-Rivière-du-Loup	0,52			0,52
De la Capitale	0,94			0,94
Chemin du Roy	1,00			1,00
De Montréal	8,29			8,29
Marguerite-Bourgeois	1,99			1,99
De la Rivière-du-Nord		0,50	0,46	0,96
Saint-Hyacinthe	0,97			0,97
Marie-Victorin	1,20	1,00		2,20
Des Patriotes	1,18	0,31	0,74	2,24
Laval	1,00			1,00
TOTAL	17,09	1,81	1,2	20,11

Ingénieures, ingénieurs (en ETP), 2016-2017

<i>Commissions scolaires</i>	Personnel régulier	Personnel remplaçant	Personnel surnuméraire	TOTAL
De l'Énergie	0,96			0,96
De Montréal	15,93	1,00	32,20	49,13
Marguerite-Bourgeois			0,61	0,61
Du Fer			0,48	0,48
De la Rivière-du-Nord	2,37	0,37	0,64	3,38
Des Laurentides			0,99	0,99
Des Hautes-Rivières	1,00			1,00
Marie-Victorin	1,92	0,77	1,08	3,76
Des Patriotes		1,33		1,33
Des Trois-Lacs			0,37	0,37
Des Chênes	1,00			1,00
Sir-Wilfrid-Laurier			1,01	1,01
Seigneurie-des-Milles-Iles	0,8	1		1,8
TOTAL	23,98	4,47	37,38	65,82

ROULEMENT DE PERSONNEL

En moyenne, pour l'ensemble des corps d'emplois professionnels des commissions scolaires, 22% des personnes ont moins de 35 ans. Les ingénieures et ingénieurs sont significativement plus nombreux à correspondre à cette tranche d'âge : près d'une personne sur deux a moins de 35 ans.

ÂGE (2014-2015, CS franco, ind.) PERCOS

	Ingénieurs, ingénieures	Architectes
35 ans et moins	46,2%	12,5%
36 – 54 ans	38,5%	70,8%
55 ans et plus	15,4%	16,7%

Un élément qui en dit plus que l'âge au sujet de l'attraction et de la rétention du personnel s'avère la date d'entrée en fonction : 72,5 % des répondantes et répondants au sondage sont en poste depuis 5 ans ou moins.

Période d'entrée en poste	% des répondantes et répondants au sondage	
Moins d'un an (après septembre 2016)	25,6%	72,5%
Entre 1 et 2 ans	4,3%	
Entre 2 et 5 ans	42,6%	27,6%
Entre 5 et 10 ans	23,3%	
Plus de 10 ans	4,3%	

Il en ressort que le roulement de personnel est bien plus important que l'ajout de ressources. Que se passe-t-il pour qu'il y ait si peu d'ingénieures, ingénieurs et d'architectes qui restent dans les commissions scolaires après 5 ans ?

Dans le cadre du sondage, 78% des répondantes et répondants ont mentionné observer des problèmes d'attraction du personnel : les services des ressources matérielles (SRM) reçoivent des candidatures de personnes peu expérimentées, des postes sont restés vacants, etc. De ce nombre, 37% considèrent que le problème d'attraction est plus important depuis quelques années. De plus, 47% affirment que cette difficulté est reconnue par le SRM de leur commission scolaire.

« La direction du SRM indique régulièrement à ses employés qu'elle est incapable de combler tous ses besoins d'embauche d'ingénieurs et d'architectes ».

« Mes supérieurs m'ont dit verbalement à plusieurs reprises n'être pas capable d'embaucher, faute de cv. Ils m'ont même demandé à plusieurs reprises de voir si je ne

connaissais pas quelqu'un, car ils ne trouvaient personne. On m'a même demandé de fournir les coordonnées de mon ancien employeur pour engager un ingénieur mécanique à contrat via la firme pour combler les besoins. »

68% des répondants constatent également des difficultés de rétention du personnel. De ce nombre, 52% considèrent que le problème de rétention est plus important depuis quelques années. Surtout, 62% affirment que cette difficulté est reconnue par l'employeur.

« Nous avons de la difficulté de garder nos collègues d'expérience et l'employeur le reconnaît et nous consulte pour trouver des manières pour augmenter la rétention ».

« Le directeur du Service des ressources matérielles a répondu à cette question en disant en rencontre qu'on ne peut pas empêcher les employés d'améliorer leurs conditions en choisissant un emploi ailleurs. La plupart sont partis pour un autre organisme du secteur public ».

« Beaucoup de départs ces dernières années, au point où les professionnels externes nous posent des questions sur les raisons des départs ».

« Il y a plus de départs que d'arrivées. Le service essaie de grossir, mais n'est pas capable tellement il y a de départs. Autant ceux qui ont eu des postes permanents que des postes à contrat. Tout le monde essaie de fuir dès que possible. C'est pas très motivant. On n'arrête pas de jouer à la chaise musicale. J'ai l'impression d'être dans une pièce de théâtre ».

Dans 5 ans, j'espère...

Une des données les plus inquiétantes du sondage est le nombre important de personnes qui désirent quitter leur emploi. Questionnés quant à leur projection pour les 5 prochaines années, 40% ont répondu espérer occuper un autre emploi. De ce nombre, 23,4% ont choisi l'énoncé : « J'espère sincèrement avoir changé d'emploi » et 17% ont répondu « Je serais plutôt déçue, déçue d'occuper le même emploi ». 15% des répondantes et répondants sont d'ailleurs présentement en recherche d'emploi active.

« Une erreur de parcours ... »

« Je suis à la recherche d'un emploi dans une firme où mes compétences sont plus reconnues ».

Le tableau suivant précise les réponses données à cette question par les personnes qui sont à l'emploi de la commission scolaire depuis moins de 2 ans. Ce qui en ressort, c'est d'abord le manque d'enthousiasme : aucune d'entre elles n'a répondu « espérer sincèrement » le maintien en emploi ! Par contre, la majorité serait « plutôt satisfaite » d'occuper le même emploi. Il n'en demeure pas moins que le tiers des personnes nouvellement en poste seraient plutôt enclines à quitter ce poste d'ici 5 ans, un indice clair du problème de rétention.

« Je reçois des dizaines d'offres d'emploi par semaine. C'est tentant »

Réponses des personnes engagées il y a moins de 2 ans « Dans 5 ans... »	
J'espère sincèrement occuper le même emploi	0
Je serais satisfait(e) d'occuper le même emploi	47%
Je serais plutôt déçu(e) d'occuper le même emploi	13%
J'espère sincèrement avoir changé d'emploi	20%
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre	13%
Ne s'applique pas (retraite ou autre situation)	7%

Une question se pose : un poste à la commission scolaire n'est-il qu'un « passage » ? Plusieurs membres témoignent qu'un nombre important de professionnelles et professionnels nouvellement diplômés, des « juniors », viennent apprendre leur métier à la commission scolaire, puis changent d'emploi.

« Les nouveaux ingénieurs et architectes embauchés comme chargés de projets sont en grande majorité très peu expérimentés et viennent tout juste de terminer leur formation universitaire »

« Le SRM reçoit très peu de CV correspondant à l'expérience et aux compétences »

« Le nombre d'ingénieurs a augmenté considérablement considérant les besoins du service. Cependant, le personnel ne reste pas longtemps et il y a autant de départs que d'arrivées. La majorité des nouveaux arrivants sont des ingénieurs juniors sortant de l'université sans expérience et restent entre 1 et 2 ans ».

« Pour le moment, le salaire est correct, mais rapidement le salaire sera peu intéressant pour l'expérience et la charge de responsabilité. On perd beaucoup d'expertise et de personnes d'expérience, car le salaire plafonne assez vite. »

Le cas de la CSDM

Le problème d'attraction et surtout de rétention de personnel à la CSDM est retentissant. Dans les cinq dernières années, il y a eu 21 départs chez les professionnels et professionnelles des ressources matérielles.

La CSDM fait le choix d'offrir presque exclusivement des postes surnuméraires de chargées, chargés de projet. En 2016-2017, selon les données gouvernementales (PERCOS), 66% des ingénieures et ingénieurs occupaient un poste surnuméraire. Ce choix de maintenir le personnel dans la précarité nuit à la rétention du personnel en plus de rendre les offres d'emplois – fort nombreuses – peu attractives.

Reconnaissant la problématique, la commission scolaire a choisi, en octobre 2017, de rembourser les cotisations aux ordres professionnels pour les ingénieures, ingénieurs et les architectes. Voici un extrait de l'information transmise par le Service des ressources matérielles (notre souligné) :

« Nous sommes heureux de vous informer que le Service des ressources matérielles paiera dès maintenant les cotisations annuelles de l'Ordre des architectes (OAQ) et de l'Ordre des ingénieurs (OIQ) pour tous les professionnels de nos équipes (surnuméraires, projets particuliers ou détenant un poste régulier). Cette modification de pratique s'applique seulement à ces deux ordres professionnels et est justifiée par la pénurie de personnel pour répondre aux besoins grandissants de la CSDM. [...] Nous profitons de l'occasion pour vous rappeler que nous sommes fiers de l'expertise et de l'expérience de l'équipe du SRM de la CSDM. Peu de propriétaires de parc immobilier comptent à son emploi autant d'architectes et d'ingénieurs. Vous, et vos collègues de différents corps d'emploi de notre service, formez une équipe de haut niveau. Le SRM c'est vous! »

L'enjeu salarial

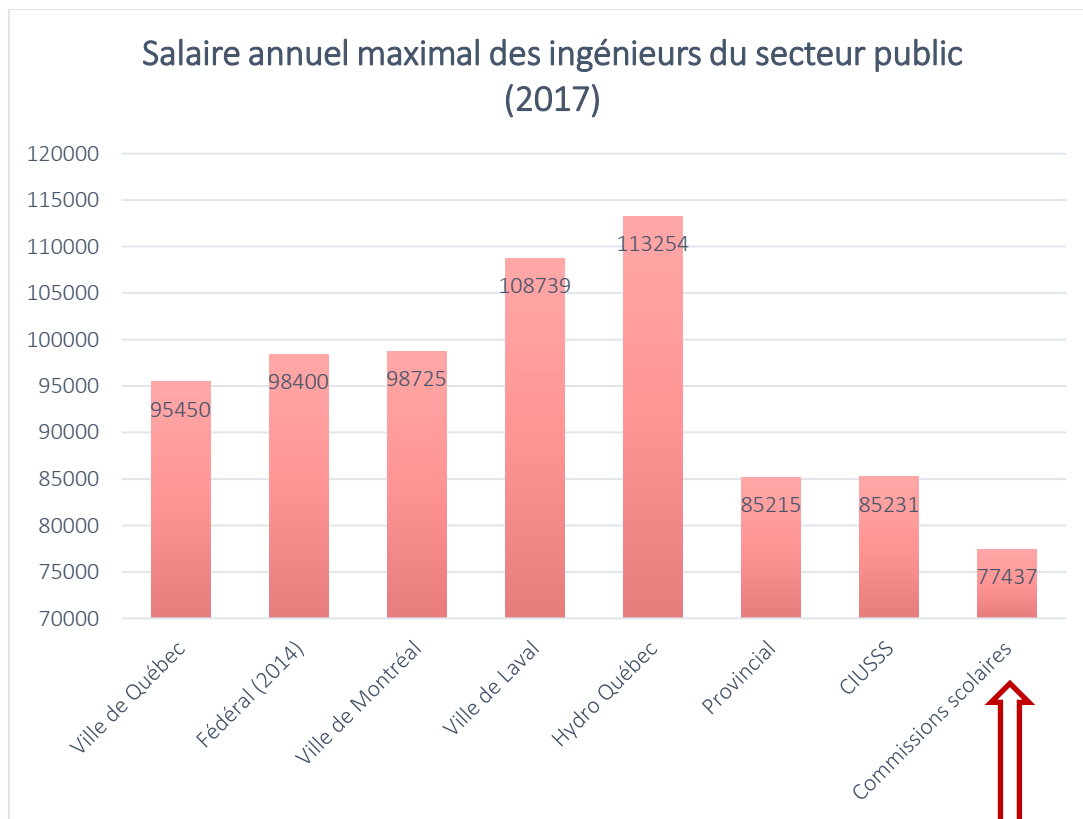
Lorsqu'on a demandé aux membres quels sont les éléments qui nuisent à la rétention du personnel, la réponse a été claire : le salaire offert est insuffisant. Seulement 30% des répondantes et répondants considèrent avoir un salaire satisfaisant.

Dans ces domaines d'expertise, le secteur privé est le principal donneur d'ouvrage et offre des rémunérations indéniablement plus alléchantes, ce qui crée une compétition pour attirer les professionnelles et professionnels. Même si nous nous en tenons ici qu'à des comparaisons du secteur public, et ce, en raison des similitudes des conditions de

travail offertes, il faut garder en tête la pression sur les salaires qu'occasionnent les firmes privées.

C'est sans l'ombre d'un doute qu'on peut affirmer que ce sont les commissions scolaires qui offrent aux ingénieures, ingénieurs et architectes le salaire le moins compétitif. Le graphique suivant montre le salaire annuel des ingénieurs « standards » de la fonction publique, sur une base de 35h/semaine pour 2017, tel que calculé par l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec²³. Nous avons ajouté à ce graphique deux données, soit le salaire offert par les commissions scolaires (les deux catégories d'emplois visées ont le même rangement salarial) et celui des conseillères et conseillers en bâtiments engagés par les Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS).

En 2017, avec un salaire maximal de 77 437\$, l'offre des commissions scolaires était 9% plus basse que celle de la fonction publique provinciale; 21% plus basse que le salaire offert aux ingénieures et ingénieurs de la fonction publique fédérale; 29% plus basse que le salaire octroyé par la Ville de Laval et 32% plus basse qu'à Hydro-Québec. Et ces données auront bientôt à être mises à jour. De nouvelles ententes récentes entre le gouvernement du Québec et ses employées et employés pourraient venir légèrement augmenter l'écart.



Le personnel des commissions scolaires est au fait de ces différences, comme en témoignent de nombreux commentaires du sondage :

« Le privé et certains secteurs publics (municipaux et fédéral) ont des conditions salariales et avantages sociaux supérieurs aux commissions scolaires. [...] L'expertise et les compétences requises pour gérer les travaux dans les bâtiments de la CS sont comparables à ce qui est nécessaire au niveau municipal, fédéral ou même dans le privé. Les conditions de travail des ingénieurs et architectes des CS devraient tendre vers ce qui se fait dans ces secteurs si l'on souhaite les retenir et/ou les attirer ».

« Le gouvernement du Québec devrait rémunérer équitablement tous les ingénieurs qui travaillent pour l'État et joindre ses deux programmes: celui de la santé et de l'éducation et celui de la fonction publique. Il ne devrait pas avoir de différence entre les rangements d'un programme à l'autre pour un même corps d'emplois. Ça aiderait grandement à l'attraction et à la rétention des ingénieurs! »

« Des salaires plus concurrentiels avec le marché privé ou même les villes permettraient une rétention du personnel. La plupart des gens quittent pour de postes similaires, mais de meilleures conditions salariales ».

Iniquité et incohérence dans la structure salariale

Si l'écart salarial avec les professionnelles et professionnels des différents secteurs publics est surprenant et déplorable, retrouver un écart similaire avec les conseillères et conseillers en bâtiment engagés par les CIUSSS est tout simplement incompréhensible. Contrairement aux emplois comparables du secteur public, où il est question d'équité externe, le personnel de la santé et des services sociaux est régi par le même programme d'équité salariale que le personnel de l'éducation. Dans ce cas, il s'agit d'une question d'iniquité entre corps d'emplois comparés et rangés sur une même courbe d'équité; d'une incohérence dans la structure salariale.

En effet, les catégories d'emplois communes des secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la santé et des services sociaux sont regroupées dans un même programme d'équité et obtiennent donc le même rangement salarial, peu importe le secteur dans lequel elles ou ils œuvrent. Par exemple, qu'elle travaille dans une école primaire, un hôpital ou un cégep, une orthophoniste détient le même rangement salarial. Ceci est vrai pour tous les corps d'emplois, peu importe leur prédominance.

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, il n'y a pas d'ingénieures, ingénieurs ou d'architectes. En revanche, on y trouve des conseillères et conseillers en bâtiment qui détiennent le même type de formation universitaire. Il y a une différence de rémunération de 9% entre les conseillères et conseillers en bâtiment et le personnel

professionnel des ressources matérielles des commissions scolaires, au désavantage de ces derniers.

Il nous paraît donc important de bien comparer ces corps d'emplois. Pour ce faire, il faut d'emblée reconnaître que les rangements salariaux sont basés sur des critères objectifs détaillés en 17 sous-facteurs et qu'ainsi, la nature du travail et les responsabilités attribuées pourraient tout à fait justifier la différence de rangement entre le secteur de la santé et de services sociaux et de l'éducation.

	Ingénieur, ingénieure Architecte	Conseillère, conseiller en bâtiment
Employeur	Commissions scolaires	CIUSSS
Rangement salarial (équité)	22	24
Salaire au dernier échelon (avril 2018)	80 368\$	88 452\$
Qualification requise	Baccalauréat en ingénierie; Maîtrise en architecture	Baccalauréat en ingénierie ou en architecture
Ordre professionnel	REQUIS - Ordre des ingénieurs du Québec - Ordre des architectes du Québec	NON-REQUIS

Il est cependant fort étonnant que dans les mêmes champs d'expertise, ce soient les corps d'emplois pour lesquelles l'appartenance à l'Ordre professionnel est obligatoire (mais non remboursé par l'employeur, sauf depuis peu à la CSDM) qui sont les moins bien rémunérés. Pourtant, il est reconnu que l'adhésion à un Ordre professionnel vient baliser les tâches, les responsabilités, le niveau de formations et les mises à jour obligatoires, ainsi que les obligations éthiques et déontologiques. En effet, la Loi sur les ingénieurs (RLRQ, Chapitre I-9) et la Loi sur les architectes (RLRQ, Chapitre A-21) spécifient quelles sont les attributions réservées à ces corps d'emplois et déterminent des obligations légales à respecter. Les commissions scolaires bénéficient donc de cette surveillance et protection quant à la qualité et la responsabilité des tâches effectuées par son personnel, lorsque celui-ci est soumis aux règles strictes et reconnues légalement de l'ordre professionnel.

Ainsi, en ce qui concerne la formation universitaire, la mise à jour obligatoire et les responsabilités légales, rien ne justifie un écart de rangement salarial au détriment du personnel professionnel de l'éducation.

Le libellé du corps d'emplois de conseiller en bâtiment nous en apprend davantage sur leurs tâches. La comparaison de ce libellé au document similaire en éducation, soit le

plan de classification, démontre qu'en tous points, les tâches et responsabilités sont équivalentes, voire plus grandes dans le secteur de l'éducation.

Libellé cat.1115 : CONSEILLÈRE, CONSEILLER EN BÂTIMENT

- Assume la responsabilité de la réalisation des projets de construction, de rénovation, de conservation et d'aménagement d'installations.
- Rencontre les clients internes afin de bien cerner les objectifs reliés au projet.
- Organise toutes les activités reliées à la réalisation des projets, telles que la définition du concept, la préparation des plans et devis, les appels d'offres et la surveillance des travaux.
- Coordonne les activités des professionnels et des entrepreneurs et effectue le contrôle administratif et financier des projets qui lui sont confiés.

Dans le plan de classification des professionnelles et professionnels du secteur de l'éducation, un document patronal²⁴, on définit ainsi la nature du travail de ces corps d'emplois :

ARCHITECTE

- L'emploi d'architecte comporte plus spécifiquement l'exercice d'attributions conformes à celles prévues à la Loi sur les architectes (RLRQ, chapitre A-21).
- L'architecte exerce des fonctions de planification, analyse, évaluation, conception, élaboration, conseil, recherche et contrôle en lien avec des travaux d'architecture concernant les bâtiments, les terrains et les diverses installations de la commission scolaire.

INGÉNIEURE, INGÉNIEUR

- L'emploi d'ingénieure ou ingénieur comporte plus spécifiquement l'exercice d'attributions conformes à celles prévues à la Loi sur les ingénieurs (RLRQ, chapitre I-9).
- L'ingénieure ou l'ingénieur exerce des fonctions d'analyse, planification, conception, conseil, élaboration, réalisation et contrôle en lien avec des travaux de génie concernant les terrains, les bâtiments et les installations de la commission scolaire.

Les tâches et responsabilités prévues au plan de classification des architectes et des ingénieures, ingénieurs leur accorde un niveau de responsabilité très élevé. Les ingénieures, ingénieurs doivent « superviser la préparation des plans et devis, l'échéancier, les documents de soumissions » et les architectes « élaborent des plans et devis en vue de la construction ou la rénovation des immeubles de la commission scolaire et en surveillent l'application lors de l'exécution des travaux ». Les deux corps d'emplois supervisent les travaux :

« Superviser les travaux de construction exécutés dans les bâtiments de la commission scolaire en s'assurant du contrôle de la qualité des travaux, de la sécurité des occupants

et occupants et du respect de l'échéancier et du budget, selon les normes propres à la profession ».

Tout comme leurs homologues du milieu de la santé et des services sociaux, les architectes et ingénieures, ingénieurs rencontrent des « clients internes ». Le plan de classification prévoit en effet que l'architecte « élabore un programme architectural à partir de visites et rencontres avec le personnel d'encadrement des établissements » et que l'ingénieure ou l'ingénieur doit « conseiller les directions d'établissement ».

Les tâches sont également similaires en ce qui a trait aux clients externes : tous doivent planifier, analyser, surveiller et évaluer les projets en termes de coût, échéancier, ressources humaines et matérielles, ce qui inclut la réalisation des documents d'appels d'offres, l'analyse des soumissions et la surveillance des travaux.

D'autres tâches et responsabilités sont prévues au sein des commissions scolaires. Parmi les attributions caractéristiques des architectes, on retrouve la « participation à l'élaboration et la mise en place des normes et guides d'entretien et de réparation » et la « contribution à des travaux d'équipes multidisciplinaires portant sur des objets d'ordre administratif, pédagogique et technique ». Les ingénieures et ingénieurs sont pour leur part appelés à « concevoir et élaborer des programmes d'entretien préventif des systèmes mécaniques et électriques des bâtiments et installations de la commission scolaire », « inspecter et évaluer la condition des équipements et matériaux », « représenter la commission scolaire auprès des firmes partenaires », « animer les réunions de chantier » ou « coordonner, s'il y a lieu, le travail du personnel de son secteur impliqué dans les travaux ».

Résultats du sondage

Ces éléments sont corroborés par les résultats du sondage. Les tâches qui occupent le plus de temps pour les professionnelles et professionnels des commissions scolaires sont:

- Assumer la gestion financière et le suivi budgétaire des projets qui sont sous leur responsabilité;
- Assumer la responsabilité de projets de rénovation, de conservation ou d'aménagement d'installations;
- Gérer les contrats et les relations avec différents consultants;
- Assumer la responsabilité de projets de construction.

Les tâches suivantes sont également réalisées de façon régulière :

- Conseiller les directions d'établissements scolaires;
- Concevoir des appels d'offres;
- Négocier avec des organismes externes (ex. villes, régie du bâtiment);
- Participer à l'élaboration et le développement de normes, directives, guides ou protocoles.

Certaines tâches sont réalisées de façon plus occasionnelle, ou encore, ce ne sont pas tous les professionnelles et professionnels des ressources matérielles qui les assument (mais toujours plus de 50%). C'est le cas de la représentation de la commission scolaire en cas de litige, la supervision du personnel ainsi que la conception et la préparation des plans et devis.

Il serait faux de croire que les architectes et ingénieures, ingénieurs ont la responsabilité de projets de moindre envergure que leurs homologues du secteur de la santé et des services sociaux qui n'ont pas l'obligatoire d'appartenir à un ordre professionnel. Nous leur avons demandé d'estimer la valeur financière de l'ensemble des projets sous leur responsabilité. Plus du tiers (35%) sont responsables de projets qui valent plus de 10 millions \$ (dont 16% qui estiment la valeur des projets dont ils sont chargés à plus de 25 M\$). Sauf exception, tous ces professionnelles et professionnels gèrent plusieurs projets dont la valeur est de plus de 1 million \$. Rappelons qu'à la lecture du Plan des infrastructures du Québec, nous savons que l'ampleur des budgets à gérer va considérablement augmenter dans les prochaines années.

Ces projets prennent différentes formes. Les travaux majeurs concernent des projets de construction de nouvelles écoles, de centres, d'annexes, de nouvelles installations (ex. cours d'école, terrain de football) et les agrandissements. En découlent aussi des travaux concernant la démolition sécuritaire de bâtiments.

Aux constructions s'ajoute l'ensemble des réfections, remplacements, réhabilitations ou modernisations. Il ressort du sondage que les projets les plus fréquents concernent la fenestration, le système électrique, le système de chauffage, les installations sanitaires, la plomberie, la toiture, l'éclairage et les travaux généraux. Plusieurs font également mention de projets de décontamination, d'installation d'alarme-incendie, de systèmes de contrôle et de sécurité, de travaux après sinistre ou d'implantation de gestion de maintenance assistée par ordinateur.

« Coordination des travaux réalisés dans plusieurs écoles simultanément. Relation avec le personnel de l'école pour permettre la réalisation des travaux sans nuire aux activités de l'école. Gestion des professionnels externes qui font la surveillance des travaux, la gestion de la prévention et de la sécurité ».

Finalement, la gestion des avenants, les démarches légales liées à des litiges, la gestion des appels d'offres, la sélection des firmes externes, des études d'opportunités et de la recherche et développement occupent ces professionnelles et professionnels.

« [...] en plus de cela, je dois faire du contrôle de qualité sur les plans de firmes externes, participer aux comités de sélection des firmes externes pour attribution des contrats, je dois sortir en moyenne 8 projets par année ».

Il est important de rappeler que les liens entre les réalisations architecturales et de génie et la réussite éducative commencent à peine à être connus et reconnus. Il s'agit d'un domaine d'expertise en pleine émergence, il est donc important pour le personnel de

suivre cette évolution et de mettre à jour ses connaissances. D'ailleurs, plusieurs mesures du Cadre de gestion des infrastructures scolaires, publié en 2015, sont présentement en transition.

En somme, le travail des professionnelles et professionnels des ressources matérielles des commissions scolaires est complexe et varié, il implique un niveau de raisonnement et de responsabilité très élevé. Et ce qui est en jeu, c'est non seulement des millions de dollars d'investissement public, mais surtout la santé et de la sécurité des enfants. Pour la FPPE, les professionnelles et professionnels ont raison de déplorer que le salaire qui leur est offert ne soit pas à la hauteur des attentes à leur égard et des responsabilités qui leur incombent. Une offre salariale plus basse que les emplois comparables tend à dévaloriser l'expertise et démobiliser le personnel. D'ailleurs, les architectes et les ingénieurs, ingénieures devraient avoir une rémunération équivalente à leurs homologues de la santé et des services sociaux, ne seraient-ce que pour respecter le principe de cohérence de la structure salariale.

Trouver des pistes de solutions

Pour régler le problème d'attraction et de rétention de personnel, il est nécessaire de s'intéresser à l'ensemble de ses facettes. Le salaire non compétitif est clairement l'enjeu principal, mais d'autres éléments ressortent de l'analyse et sont tous liés au légitime besoin de reconnaissance.

VALORISATION ET RECONNAISSANCE

Il est important de ne pas occulter les éléments positifs qui ressortent lorsqu'on interroge les architectes et les ingénieures, ingénieurs des commissions scolaires. 91% des personnes ayant répondu au sondage considèrent leur emploi « intéressant et stimulant » et 72% d'entre elles se sentent « reconnues, respectées et appuyées » dans leur travail. Tous les commentaires allant en ce sens parlent de valorisation de l'expertise.

« Je me considère chanceux d'être arrivé à la CS juste avant des réinvestissements importants dans les écoles. J'ai vraiment l'impression que les projets sont les miens et que j'ai une liberté de décision importante et une assez grande influence sur la direction que les projets devraient prendre ».

« Le directeur du département a su reconnaître mes compétences dans différents domaines et me donne des mandats stimulants ».

« Je suis choyé, mon travail est très valorisé et je sens que j'occupe une place de choix dans l'équipe et que je contribue par mes connaissances à l'avancement de la CS ».

Pourtant, le manque de reconnaissance est un élément qui est aussi ressorti dans le sondage, lorsque questionné sur les éléments qui peuvent nuire à la rétention de personnel.

Ce tableau présente le pourcentage de répondantes et répondants qui considèrent important que les éléments suivants soient considérés pour retenir le personnel au sein des commissions scolaires. C'est dans une perspective de réflexion sur les changements à apporter, et non uniquement pour déplorer la situation qu'il nous faut aborder cette question.

Liste des éléments les plus nuisibles pour la rétention du personnel selon les répondantes et répondants au sondage (en %)	
Salaire (comparaison secteur public)	89,4%
Salaire (comparaison secteur privé)	80,4%
Peu ou pas de possibilité de mobilité ou de promotion	80,4%
Statut d'emploi (pas de poste régulier)	74,5%
Organisation du travail déficiente (manque de cohérence)	72,3%
Expertise non reconnue	63,8%
Surcharge de travail	63,8%
Outils ou logiciels déficients, manquants ou inadaptés	63,8%
Tâches routinières, peu stimulantes	59,6%
Problématiques de santé et de sécurité au travail	55,3%
Difficultés avec le ou les gestionnaires	54,3%
Mauvais climat de travail	53,2%
Manque de mentorat et d'accompagnement	51,1%

Les commentaires à l'effet du manque de reconnaissance soulignent principalement que les qualifications spécifiques ne sont pas reconnues ou mises à profit. On déplore le manque de vision à long terme, mais aussi que certains supérieurs tendent à avoir un préjugé plus favorable à l'égard des contractants externes que du personnel de la commission scolaire.

À titre de solution, certains proposent qu'un travail de promotion des ressources matérielles soit fait auprès de l'ensemble du milieu scolaire. Ceci pourrait aider à faire connaître et reconnaître leurs compétences, mais aussi à faire comprendre les limites d'intervention du personnel et l'importance de leurs recommandations (ex. : suivre les règles du Code de la construction n'est pas faire preuve de mauvaise volonté; malgré les désagréments, si des travaux sont réalisés, c'est qu'ils sont nécessaires même si les changements ne sont pas visibles...). Bref, il serait important que l'ensemble du réseau scolaire prenne conscience que le personnel de la commission scolaire qui s'occupe des bâtiments fait partie de l'équipe et prend aussi part à la mission éducative.

D'ailleurs, 78% des répondantes et répondants ont mentionné avoir un réel sentiment d'appartenance à la commission scolaire. On souligne le désir de travailler à un projet de société, de développer une vision concertée et de participer à améliorer l'école de demain. Il est donc temps de reconnaître et de valoriser tout l'apport de ces personnes dans la vie scolaire.

« Je suis un architecte avec 30 ans de métier. Je souhaitais contribuer plus directement à ma société ».

« Quand je travaille sur un projet, j'imagine toujours que c'est l'école de mon enfant ».

L'équipe professionnelle de la commission scolaire Marie-Victorin

Des professionnelles et professionnels des ressources matérielles de la Commission scolaire Marie-Victorin ont été rencontrés pour mieux saisir la réalité d'équipe qui peut s'instaurer chez ces experts. C'est ce qui nous a permis d'en apprendre sur la réalité du travail de ces personnes passionnées, stimulées et engagées.

Dans cette commission scolaire, le travail d'équipe et l'innovation sont particulièrement valorisés. Une direction du Service de ressources matérielles a su faire confiance à ces personnes, croire en elles et reconnaître leur expertise. Le personnel est donc encouragé à prendre des initiatives, expérimenter, s'inspirer des meilleures pratiques et à réfléchir à ce que doit être l'école de l'avenir.

L'équipe profite de moments de concertation bien implantés pour favoriser le partage d'expertise et d'un cadre où les compétences sont considérées complémentaires. C'est ce qui favorise ensuite des échanges et collaborations à la fois informelles et fructueuses. On ressent dans cette équipe le plaisir de travailler ensemble, la formidable dynamique, et ce, malgré les nombreuses contraintes – particulièrement budgétaires – du quotidien.

Les professionnelles et professionnels rencontrés nous ont dit être interpellés par les besoins et réalités de l'ensemble des équipes-écoles, que ce soit le personnel de soutien qui s'occupe au quotidien de l'entretien du bâtiment ou les enseignantes et enseignants qui ont besoin que les classes s'adaptent aux méthodes pédagogiques innovantes.

Tous ces éléments permettent de développer de beaux projets, comme l'école du secteur Vauquelin. Et soulignons qu'il n'y a pas de problème de rétention de personnel dans cette commission scolaire.

DES CLIENTS-EXPERTS POUR LE MAINTIEN DE L'EXPERTISE PUBLIQUE

Le choix politique de fermer les yeux sur la dégradation des infrastructures pendant des années a mené à de récents ajustements budgétaires faits dans l'urgence. En cette période de « rattrapage », le personnel professionnel vit beaucoup de pression pour « livrer la marchandise », voire pour dépenser en temps les sommes allouées. Le rythme effréné augmente les défis et risques.

« Interventions ponctuelles insuffisantes et en urgence dans une multitude de bâtiments sans possibilité de développer des solutions élaborées et durables ».

« Surcharge de travail et projets en « fast track » dû au manque de temps. Donc beaucoup de litiges. »

Dans ce contexte, il devient impératif de revoir le rapport aux firmes privées. Des membres déplorent que leurs supérieurs semblent davantage respecter l'avis des contractants externes, ce qui a pour effet de dévaloriser leur travail. C'est toute l'expertise publique qui est en jeu.

« La qualité des services rendus par les contractants externes est généralement médiocre. J'ai l'impression que les bureaux se fient sur le fait que nous allons vérifier leurs plans et devis, et ne font pas assez de contrôle de qualité. J'ai souvent à demander aux contractants de resoumettre les documents, car ceux-ci ne sont pas de qualité acceptable ».

« Nous sommes les gardiens des fonds publics. Nous corrigeons constamment des erreurs des firmes externes et s'assurons d'un paiement juste et raisonnable de leurs honoraires. En plus, il y a la gestion de l'entrepreneur général qui est complexe et il faut tenir son bout afin d'éviter des dépassements de coût faramineux ».

« Avant les années 2000, la conception des projets était faite à l'interne par les ingénieurs et les architectes des ressources matérielles. Aujourd'hui, la conception de tous les projets est maintenant confiée à des firmes externes et cette expertise interne est perdue. »

Faute de ressources, il peut sembler illusoire de revendiquer que l'ensemble des plans et devis soient exclusivement conçus à l'interne des commissions scolaires, du moins à court ou moyen terme. Il n'en demeure pas moins nécessaire de mettre davantage à profit la créativité du personnel.

À la fin du sondage, une question ouverte portait sur ce qui, à leur avis, pouvait contribuer à valoriser le travail. Deux éléments ressortaient : la question salariale (près de 40% des commentaires y font expressément référence) et le désir d'être davantage impliqué dans le processus de conception des plans et devis. Une intéressante piste de solution au problème d'attraction et de rétention est en effet de confier davantage de tâches stimulantes et créatrices aux experts internes plutôt qu'aux contractants privés.

« Une plus grande implication dans les processus de design et de conception serait très intéressante dans une perspective de retenir le personnel ».

« Être impliqués dans la planification des projets que ce soit de construction ou de maintien d'actifs pour avoir la vue la plus large possible et être en mesure de conseiller notre direction générale le mieux possible ».

« Selon moi, ça [la vétusté] apporte des défis pour notre organisation et c'est motivant. L'idée d'améliorer ensemble le parc immobilier c'est motivant. »

Questionnés quant à la plus-value pour les commissions scolaires d'engager des ingénieures, ingénieurs et architectes, les membres ont soulevé plusieurs idées qui se regroupent en deux éléments : une vue d'ensemble permettant de développer une vision d'avenir ainsi que la notion de client-expert.

D'abord, les architectes et les ingénieures, ingénieurs agissent comme « clients-experts » auprès des contractants externes. C'est-à-dire qu'ils utilisent leurs compétences pour bien traduire les besoins et demandes des établissements scolaires dans l'appel d'offres et les différentes commandes. Il est essentiel que les attentes à l'égard des contractants soient bien formulées pour obtenir ensuite un résultat de qualité. Il en va de même pour tous les suivis aux projets. Le personnel de la commission scolaire qui agit comme client-expert est en mesure de défendre les intérêts de son employeur en suivant, avec un œil avisé, l'avancée des projets pas à pas. Il supervise leurs travaux. En parallèle, le personnel professionnel interne est en mesure de vulgariser tout ce qui découle des projets de construction pour que les directions d'établissement se sentent en confiance et soient en mesure de réellement prendre part aux décisions. Ces éléments font la différence entre un projet acceptable (ex. recopier les plans et devis d'une école existante) et un projet innovant et adapté aux besoins du milieu.

« Avoir des ingénieurs et architectes nous permet d'être un client-expert et pouvoir challenger les professionnels externes afin de défendre les intérêts de la commission scolaire (plus largement le personnel et les élèves). »

« Je ne peux pas imaginer agrandir ou construire de nouvelles écoles sans l'expertise d'un architecte au sein de la commission scolaire. Le concept de client-expert est la meilleure façon de s'assurer d'avoir un contrôle de la qualité ».

Ensuite, la présence de personnel professionnel aux ressources matérielles permet aux commissions scolaires de mieux comprendre l'ensemble des besoins, c'est-à-dire être en mesure de planifier et de prioriser les projets, en fonction des réalités budgétaires. Une vue d'ensemble des travaux qui sont à venir favorise un meilleur contrôle des dépenses, assure la cohérence entre les investissements et les besoins réels et permet d'éviter le gaspillage. C'est ce qui assure de développer la continuité, la responsabilité et la mémoire organisationnelle. Une telle expertise favorise aussi l'optimisation des installations et l'adaptation aux besoins locaux.

Avoir une vision, c'est savoir anticiper les besoins à venir, mais aussi développer une expertise spécifique au milieu scolaire, s'adapter aux nouvelles réalités, intégrer des éléments durables dans une perspective écologique tout en reconnaissant et valorisant les aspects patrimoniaux propres aux bâtiments scolaires québécois. Sans une telle vue globale, impossible de dépasser les projets à la pièce, déconnectés les uns des autres. Avec le nombre important de bâtiments qui achèvent leur premier cycle de vie

architectural, l'ampleur des défis en cours et à venir est incontestable. Pouvoir compter sur l'expertise du personnel professionnel interne est donc d'une valeur inestimable pour les commissions scolaires.

« Meilleur suivi et meilleure gestion du parc immobilier. Prévenir et contrôler le déficit d'entretien plutôt qu'être en mode « rattrapage ». La pertinence de ce type de professionnels est d'autant plus grande pour un parc immobilier vieillissant ».

« Avoir une vision claire de l'état de ses équipements, mais surtout une vision de ce qu'ils devraient être dans le futur. Il y a tellement d'occasions de faire mieux entre autres en consommation d'énergie sans nécessairement donner des projets à 20 millions à des firmes externes qui viennent ensuite pomper vos économies. Je pense qu'un salaire de professionnel dans une CS se repaye plusieurs fois par les économies engendrées et qui sont récurrentes d'années en année. »

Ainsi, pour favoriser l'attraction et la rétention des professionnelles et professionnels, il faut valoriser ces fonctions, reconnaître l'expertise et accorder à ces personnes l'autonomie nécessaire pour développer des projets stimulants. Il s'agit d'une nécessité pour maintenir et développer l'expertise interne qui permettra aux commissions scolaires de garder le contrôle des coûts et de la qualité de leurs projets de construction.

Conclusion et recommandations

Il y a consensus au Québec sur l'importance de tout mettre en œuvre pour favoriser la réussite éducative de l'ensemble des enfants. Comme les connaissances quant aux impacts des bâtiments sur la réussite éducative se multiplient, il est important de s'en inspirer. Pour se faire, développer et maintenir une expertise professionnelle interne en architecture et en génie est une nécessité pour les commissions scolaires.

La FPPE souhaite que le MEES se donne les moyens pour respecter ses engagements et qu'ainsi, tous les bâtiments soient dans un état – au moins – satisfaisant d'ici 2030. Le défi à relever doit être l'occasion de faire mieux. Il faut développer une vision d'avenir de l'école, fondée sur les liens entre l'environnement bâti et la réussite éducative. L'école de demain doit être construite dans une perspective de développement durable et réduire son empreinte écologique. Elle doit offrir des espaces extérieurs accueillants, diversifiés, stimulants qui sont en harmonie avec la nature. Les espaces intérieurs doivent être confortables, lumineux, colorés, esthétiquement agréables et fonctionnels. Ils doivent s'adapter à la diversité des nouvelles méthodes pédagogiques et favoriser l'intégration du numérique. Les lieux de rencontres et zones partagées doivent être bien conçus. Il est également important de considérer les besoins de l'ensemble des élèves, dont ceux qui présentent un handicap ou une difficulté d'apprentissage ou d'adaptation.

La FPPE est convaincue que des chantiers de telles ampleurs ne pourront être menés à bien qu'avec une augmentation significative du nombre d'architectes et d'ingénieurs, ingénieurs dans les commissions scolaires. Leur expertise permet aux commissions scolaires d'être maître d'œuvre de leurs projets, de s'assurer d'emblée qu'ils répondent aux besoins réels des milieux, d'en garantir la qualité et de faire un suivi serré des échéanciers et des coûts.

Mais force est de constater que depuis quelques années, attirer et retenir ces experts posent un défi de taille aux commissions scolaires. Et ce n'est pas sans raison. L'ensemble des emplois des secteurs publics du Québec offre aux ingénieurs, ingénieures et architectes des conditions plus attractives. Même le secteur de la santé et des services sociaux, qui fait partie pourtant de la même structure salariale, accorde une rémunération de 9% plus élevée à ses conseillères et conseillers en bâtiment alors que les exigences sont moindres, l'appartenance à un ordre professionnel n'étant pas obligatoire. Le problème d'attraction et de rétention qui s'accroît depuis quelques années fait en sorte qu'on ne peut plus fermer les yeux sur une telle iniquité et qu'il est nécessaire d'agir.

RECOMMANDATION 1

Pour que l'ensemble des bâtiments scolaires soient dans un état au moins satisfaisant d'ici 2030, tel que promis dans la Politique de la réussite éducative;

Pour permettre le développement de bâtiments scolaires qui correspondent aux critères à respecter pour avoir un impact positif sur la réussite éducative;

La FPPE recommande au MEES :

D'augmenter massivement le budget d'investissements des commissions scolaires.

RECOMMANDATION 2

Pour développer l'expertise publique en matière d'architecture et de génie dans les commissions scolaires ;

Pour valoriser une innovation en phase avec les réalités spécifiques de chaque milieu ;

La FPPE recommande au MEES:

L'ajout de ressources professionnelles en architecture et en génie. Que des mesures protégées visant spécifiquement l'embauche d'architectes et d'ingénieurs, ingénieurs soient intégrées aux règles budgétaires à titre d'incitatif pour les commissions scolaires.

RECOMMANDATION 3

Pour enrayer le problème d'attraction et de rétention du personnel professionnel des ressources matérielles dans les commissions scolaires :

La FPPE recommande :

La mise sur pied d'un comité par le Conseil du Trésor ayant pour mandat l'analyse de la problématique et la proposition de solutions.

-
- ¹ Marco Fortier, « Une école sur deux est en mauvais état », *Le Devoir*, 29 mars 2018.
- ² MEES, *Politique de la réussite éducative : le plaisir d'apprendre, la chance de réussir*, 2017, p. 36.
- ³ Ninon Louise Lepage, « Repenser l'école : mon grain de sel », *École branchée : enseigner à l'ère numérique*, 18 avril 2017.
- ⁴ Institut du Québec et Credo, *Des exemples pour l'école québécoise : étude de cas d'écoles innovante*, 2017, p. 8.
- ⁵ Martine Roux, « Architecture et enseignement », *Ordre des architectes du Québec*, 2015.
- ⁶ Yvon Larose, « L'architecture scolaire au 21^e siècle », *Le fil*, Université Laval, vol. 53, no. 17, 1^{er} février 2018.
- ⁷ Commission scolaire de Montréal (CSDM), *Mémoire de la Commission scolaire de Montréal*, Consultation pour une politique de la réussite éducative du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 9 novembre 2016, p. 28.
- ⁸ *Idem*
- ⁹ François Beauregard, « Une nouvelle école en émergence », *CSQ Le Magazine*, janvier 2018. Consultation en ligne : <http://magazine.lacsq.org/2018/01/23/nouvelle-ecole-emergence/>
- ¹⁰ *Idem*
- ¹¹ Association pour la promotion des services documentaires scolaires, *La bibliothèque scolaire : un moteur d'inclusion numérique*, Mémoire contributif à la consultation populaire sur la *Stratégie numérique* du gouvernement du Québec, février 2017, p. 1.
- ¹² Association canadienne d'éducation et Université du Nouveau-Brunswick, « Les faits en éducation : qu'est-ce que l'aménagement scolaire efficace ». Consultation en ligne : [https://www.edcan.ca/wp-content/uploads/ace_faitsened5_aménagement .pdf](https://www.edcan.ca/wp-content/uploads/ace_faitsened5_aménagement.pdf)
- ¹³ Gouvernement du Québec, *Plan québécois des infrastructures 2017-2027 / Plans annuels de gestion des investissements publics en infrastructure 2018-2028*, mars 2018, p. 14, p.61.
- ¹⁴ *Ibid.*, p. 38.
- ¹⁵ MEESR, *Cadre de gestion des infrastructures scolaires : réseau des commissions scolaires*, 2015, p. 4.
- ¹⁶ Gouvernement du Québec, *op. cit.*, p. 155.
- ¹⁷ MEES, *Plan stratégique 2017-2022*, 2018, p. 28.
- ¹⁸ Groupe de travail – sous-comité sur la sous-traitance en ingénierie (MTQ, SFPQ, SPGQ, APIGQ), *Analyse de la sous-traitance en ingénierie au ministère des Transports du Québec dans cinq créneaux d'activité*, projet de document, 20 février 2013, p. 13.
- ¹⁹ Gouvernement du Québec, Rapport de la Commission sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction, *Tome 3 – Stratagèmes, causes, conséquences et recommandations*, novembre 2015, p. 133.
- ²⁰ APIGQ, *Pour en finir avec la vulnérabilité du gouvernement du Québec en ingénierie*, 21 mars 2017, p. 1
- ²¹ OAQ, *Livre blanc pour une politique nationale de l'architecture : appuis, visions, jalons*, mars 2018.
- ²² La FPPE représente le personnel de 15 des 17 commissions scolaires où l'on retrouve des architectes ou des ingénieures, ingénieurs.
- ²³ APIGQ, *op. cit.*, p. 10.
- ²⁴ Comité patronal de négociations pour les commissions scolaires francophones, *Plan de classification Personnel professionnel des commissions scolaires*, 10 novembre 2015.