

PLAN D'ACTION

Arrêté ministériel du 10 octobre 2024

Ce plan d'action vise à répondre aux attentes du ministre de l'Éducation quant à la proposition de mesures correctrices quant à la situation vécue à l'école Bedford lors des dernières années, telle que rapportées par le rapport d'enquête présenté au ministre le 17 juin 2024. Ces attentes portent sur trois dimensions :

- 1. La compétence des enseignants, plus particulièrement en ce qui concerne l'évaluation de ceux-ci ainsi que le déploiement de mesures de soutien et d'intervention, notamment en matière de formation continue;*
- 2. Le rétablissement d'un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire, à l'abri de toute forme d'intimidation et de violence, avec l'objectif prioritaire d'assurer le bien-être et la sécurité des élèves et du personnel qui y évoluent,*
- 3. Le bon fonctionnement des instances de gouvernance, principalement de la direction et du conseil d'établissement, dans le respect des rôles et responsabilités qui leur sont dévolus et dans le meilleur intérêt des élèves.*

Notes :

- Les actions proposées sont regroupées dans chacune de ces trois dimensions. Toutefois, il est à noter qu'à certains égards ces dimensions se recoupent et donc des actions d'une dimension donnée pourraient agir sur une autre.
- Ces actions sont prévues sur des échéances à court terme (30 septembre 2025), à moyen terme (30 septembre 2026) ou à long terme (à définir)

Jean-Pierre Aubin et Malika Habel

Mise en contexte

Pour réaliser ce mandat, les parents du conseil d'établissement et tous les membres du personnel de l'établissement disponibles ont été rencontrés dont les enseignant.es qui font l'objet d'une enquête ainsi que des membres du CSS (des directions d'établissements, la direction des ressources humaines, la direction d'unité ainsi que des membres de la direction générale). Nous tenons à remercier toutes ces personnes pour leur collaboration.

Afin de pouvoir élaborer et présenter un plan d'action qui répond le mieux possible aux besoins tout en faisant appel à la collaboration et au professionnalisme de tous, la méthodologie utilisée par l'accompagnatrice et l'accompagnateur a reposé sur :

- 1) L'analyse du rapport d'enquête ainsi que d'autres documents disponibles ou qui ont été obtenus de la part de la direction d'établissement, de la direction générale ou du ministère de l'Éducation. Il est à rappeler que la vérification de ces informations ne fait pas partie du présent mandat,
- 2) L'observation terrain,
- 3) Des rencontres individuelles ou de groupes avec les membres du personnel ainsi que ceux de certaines instances, dont le syndicat et les parents membres du conseil d'établissement. Il est à noter que toutes les rencontres individuelles ont été tenues sous forme de coaching et que, sous réserve des lois applicables en matière de confidentialité, une entente de confidentialité a été signée avec la personne rencontrée, afin de créer un climat de confiance qui lui permette d'évoluer et de se mettre en mode solution pour son bien et celui de son organisation. L'objectif n'était en aucun cas de revenir sur le passé, mais plutôt d'inviter les personnes rencontrées à s'engager dans un processus leur permettant de collaborer au plan d'action pour corriger les problématiques identifiées par le rapport d'enquête. Nous pensons ainsi avoir pu mobiliser une partie des membres du personnel qui se reconnaîtront dans certains éléments du plan d'action proposé.

Le contexte de gestion de crise organisationnelle dans lequel la direction d'établissement doit naviguer milite pour une prise en charge et un soutien prioritaire par les différents services du CSS. Bien que la direction semble habilitée à assumer un leadership pédagogique, elle demeure en début de carrière dans cette fonction et requiert un soutien en conséquence. Compte tenu du mandat, l'accompagnatrice et l'accompagnateur ont tenté, autant que faire se peut, de se limiter à l'école Bedford; toutefois, il faut reconnaître que plusieurs de ces propositions dépassent ce cas de figure et pourraient fort probablement s'appliquer à d'autres établissements du CSS et peut-être même à d'autres établissements du réseau scolaire québécois. En effet, les questions de culture, de religion, de priorisation de la langue française, de charge de travail de la direction d'établissement, de « distance administrative » des services centralisés par rapport à l'école et de complexité de la convention collective sont autant d'éléments qui témoignent du caractère transversal des enjeux.

Si la qualité des services éducatifs est une priorité, il apparaît évident que les processus de cette convention collective font en sorte que la rigidité et la lourdeur attribuable à son application contribuent, dans certains cas, à prioriser les conditions de travail et l'autonomie professionnelle de l'enseignant.e au détriment d'autres considérations. Il ne s'agit pas ici d'un manque de considération à l'égard des droits des enseignant.es mais bien de souligner l'importance dans tout système éducatif de maintenir l'élève au cœur des préoccupations de tous. Faut-il préciser que ce constat fait obstacle à la reconnaissance du professionnalisme de la grande majorité des enseignant.es qui font, tout comme les professionnel.les et le personnel de soutien, la différence dans le parcours des élèves et qui contribuent à faire de l'école publique un pilier pour la société québécoise. Toutefois, s'il importe de préserver l'autonomie professionnelle de l'enseignant.e, il faut également s'assurer de son imputabilité.

Le directeur de l'école Bedford est soutenu depuis le mois d'octobre par toute une équipe afin de mettre en place certaines actions et de gérer les retombées indéniables dues à la situation. Par ailleurs, il faut noter que, à la lumière des différents échanges réalisés avec les parties prenantes ainsi que de nos constats des dernières semaines, le CSSDM a d'ores et déjà amorcé de nombreux chantiers qui devraient avoir des retombées positives sur le service direct à l'élève. Cependant, dans le contexte du CSSDM dont notamment la taille de l'organisation, la situation financière précaire, la culture organisationnelle et la convention collective des enseignant.es, il appert que ces changements nécessiteront du temps pour que les résultats escomptés soient au rendez-vous. L'accompagnatrice et l'accompagnateur estiment que, malgré ces efforts louables, des changements législatifs permettraient de mettre en œuvre des actions structurantes de plus grandes ampleurs pour régler certains problèmes mis au jour à l'école Bedford mais qui pourraient se retrouver dans bien d'autres écoles, que ce soit aujourd'hui ou dans le futur. C'est pourquoi certaines propositions du plan d'action vont dans ce sens. Ces propositions de modifications législatives se trouvent dans la section 2 du plan d'action.

Aussi, il va de soi que l'accompagnatrice et l'accompagnateur sont conscient.es que des enjeux financiers et législatifs sont à considérer dans cet exercice. Conséquemment, dans l'éventualité où la volonté serait d'étendre certaines actions au-delà de l'école Bedford, il pourrait être pertinent d'envisager une approche transitoire telle qu'un projet pilote avec quelques établissements. Cela permettrait de contourner, dans une certaine mesure, les obstacles en termes de temps et de budget ainsi que de valider ou d'améliorer certaines initiatives.

Notons, pour finir, que la plupart des membres du personnel ainsi que certains parents sont ébranlés par cette situation et que toutes les instances doivent leur permettre de se mobiliser autour d'un plan d'action né, en partie, d'eux et qui leur permettra de se projeter vers l'avenir.

Section 1 : Propositions d'actions (CSS/École)

Dimension 1				
<i>La compétence des enseignants de l'École Bedford, plus particulièrement en ce qui concerne l'évaluation de ceux-ci ainsi que le déploiement de mesures de soutien et d'intervention, notamment en matière de formation continue.</i>				
#	Actions	Ressources/moyens	Résultat attendu	Échéance
	● École Bedford ou projet pilote			
1.1	Libérer la direction de tâches administratives afin qu'elle puisse assurer son rôle de leader pédagogique.	- Mise en place d'une structure minimale de l'équipe de direction (par exemple : direction d'établissement + cadre administratif)	- Direction déchargée de tâches administratives pour lui permettre de se concentrer davantage sur les objets pédagogiques.	Court terme
1.2	Systematiser les rencontres de concertation par niveaux et par cycles.	- Présence d'un.e conseiller.ère pédagogique.	- Validation des contenus pédagogiques enseignés. - Suivi de la progression des apprentissages des élèves.	Court terme
1.3	Systematiser les rencontres de concertation intercycles en présence de la direction et des intervenant.es en service direct à l'élève.	- Présence d'un.e conseiller.ère pédagogique, si nécessaire.		
1.4	Systematiser des rencontres statutaires de la direction avec chaque enseignant.e en créant un moment privilégié d'échange ou en explorant d'autres alternatives permettant des échanges fructueux.	- Plan de formation individualisé pour l'enseignant.e, incluant des formations obligatoires si nécessaire. (Règlement cité à l'article 457 L.I.P.) - Budget discrétionnaire de la direction.	- Meilleure connaissance par la direction de la réalité des membres de son équipe, notamment les enseignant.es. - Responsabilisation, dans une approche préventive et non réactive, quant à la qualité des services éducatifs dispensés à l'école (L.I.P. 96.12.)	Moyen terme
1.5	Disposer d'un soutien pédagogique dans l'établissement.	- Décentralisation à temps partiel ou à temps plein d'un.e conseiller.ère pédagogique.	- Présence d'un.e conseiller.ère pédagogique dédié.e à l'école en service direct à la direction et aux enseignant.es tant au niveau du conseil qu'au niveau de l'intervention.	Court terme
1.6	Assurer un suivi au dépôt des planifications à l'école. (Novembre)	- Finalisation de l'analyse des planifications pour recommandation à l'intention de la direction qui portera le jugement approprié. - Si nécessaire, observations en classe par un.e expert.e interne ou externe, suivies d'une recommandation à l'intention de la direction qui portera le jugement approprié.	- Validation des planifications. - Si nécessaire, accompagnement de l'enseignant.e dans l'appropriation des compétences pertinentes. - Validation des contenus pédagogiques enseignés.	Court terme
1.7	Systematiser le dépôt des planifications annuelles et les planifications détaillées trimestrielles	- Gabarit destiné à l'enseignant.e.	- Validation des contenus pédagogiques enseignés.	Court terme

1.8	Mettre en place un mécanisme d'appel de projets de différents types.	<ul style="list-style-type: none"> - Par exemple, appel de projets multidisciplinaires. - Budget spécifique centralisé à la direction. - Comité d'analyse des projets. 	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration entre les intervenant.es (enseignant.es et les autres membres du personnel). - Valorisation des bonnes idées, des projets novateurs et des innovations pédagogiques, ou autres. - Reconnaissance de la contribution de toutes les disciplines à la formation des élèves. - Mobilisation du personnel autour de projets communs. 	Court terme
1.9	Soutenir les enseignant.es dans l'enseignement du programme de sciences.	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien d'un.e conseiller.ère pédagogique pour, par exemple: - La mise en place d'un laboratoire de sciences (mobile ou fixe) avec libération ponctuelle d'un.e enseignant.e pour la coordination. - L'organisation d'une journée scientifique. - L'organisation d'une exposition de projets d'élèves avec invitation aux parents. 	<ul style="list-style-type: none"> - Validation quant à l'enseignement des contenus prescrits. - Facilitation de l'enseignement des sciences par une approche pratique. - Rapprochement des parents de l'école et clarification des attentes du programme offert à leurs enfants. 	Court terme
1.10	Former des enseignant.es à la pédagogie coopérative ou une autre approche facilitant les interactions entre les élèves.	<ul style="list-style-type: none"> - Préparation d'ateliers par des enseignant.es soutenu.es par un.e conseiller.ère pédagogique. 	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration inter enseignant.es et approche pédagogique facilitant les interactions entre les élèves, et adaptée au PFEQ. 	Moyen terme
1.11	Accompagner les enseignant.es dans l'appropriation de pratiques de gestion de classe efficaces au primaire.	<ul style="list-style-type: none"> - Formations et accompagnement en classe par un.e professionnel.le 	<ul style="list-style-type: none"> - Interventions adaptées à la réalité contemporaine. 	Court terme
1.12	S'assurer que la direction dispose des outils requis tant pour assumer son leadership pédagogique que son imputabilité quant à la qualité de la formation offerte dans son établissement.	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à niveau en pédagogie, si nécessaire. - Désignation d'un.e mentor-coach vers lequel se tourner, au besoin. 	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de maîtrise nécessaire à la prise en charge des responsabilités pédagogiques d'une direction d'établissement. 	Moyen terme

Section 1 : Propositions d'actions (CSS/École)

Dimension 2				
<i>Le rétablissement d'un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire, à l'abri de toute forme d'intimidation et de violence, avec l'objectif prioritaire d'assurer le bien-être et la sécurité des élèves et du personnel qui y évoluent.</i>				
#	Actions ● École Bedford ou projet pilote	Ressources/Moyens	Résultat attendu	Échéance
2.1	Accompagner la direction dans son rôle de gestion	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching de gestion. - Expert.e en changement organisationnel. 	<ul style="list-style-type: none"> - Interventions rapides en cas de problème, notamment pour gérer les conflits. - Identification des enjeux critiques liés au changement et élaboration d'une stratégie d'intervention adaptée au milieu. 	Court terme
2.2	Finaliser l'actualisation et l'adoption de la politique pour contrer le harcèlement et la violence.	<ul style="list-style-type: none"> - Adoption de la politique actualisée par le CA du CSSDM. - Plan de communication, notamment la promotion des outils. - Plan d'action école tenant compte de ses particularités. 	<ul style="list-style-type: none"> - Climat sain et sécuritaire pour toutes et tous avec l'objectif prioritaire d'assurer le bien-être et la sécurité des élèves et du personnel en permettant aux membres du personnel de s'approprier la politique contre harcèlement et la violence et ses outils au niveau local et créer ainsi le réflexe d'y faire appel dès que possible afin de briser le silence et d'éviter que les situations ne dégèrent. 	Court terme
2.3	Favoriser l'intégration des nouveaux membres du personnel.	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil du personnel à chaque rentrée scolaire avec présentation des divers plans d'action et des règles de fonctionnement les plus importantes. Réf. : PL 23. art. 96,21. - Rencontres d'accueil de chaque nouveau membre du personnel de l'école, dont les enseignant.es. - Désignation, par la direction, d'un mentor (enseignant.e connaissant bien le milieu) pour les nouveaux enseignant.es à l'école. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rappel à tous et à toutes de la valorisation à accorder au respect de la laïcité et à l'importance de la maîtrise du français dans le système éducatif québécois. <p>Réponses aux questions.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Établissement d'une relation de confiance. - Meilleure connaissance de chaque individu et clarification des attentes de part et d'autre. 	Court terme
2.4	Présenter, aux parents, le PFEQ, le rôle de l'école et celui qu'ils peuvent jouer à titre de principal partenaire pour l'accompagnement de leurs enfants vers la réussite éducative.	<ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'une présentation par le CSS. - Planification de rencontres informelles avec les parents. 	<p>Rapprochement des parents de l'école en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - transmettant les valeurs du système éducatif québécois et notamment les valeurs incontournables de laïcité et de l'importance de la maîtrise du français, - permettant une meilleure compréhension du PFEQ et de l'environnement éducatif de leurs enfants. 	Moyen terme

2.5	Clarifier la différence entre: . Discipline et violence . Bienveillance et laxisme . Difficultés d'apprentissage et paresse intellectuelle	Soutien du CSS pour : - former toutes les personnes de l'école sur les balises de l'intervention auprès des élèves compte tenu du climat d'insécurité dû au contexte ; - concevoir une formation basée sur des mises en situation vécue à l'école et sur les stratégies à mettre en œuvre par les enseignant.es et les autres intervenant.es; - sensibiliser les élèves et les parents.	Compréhension de ces balises et de leur application par toutes et tous.	Court terme
2.6	Rapprocher le service des ressources humaines de la direction d'établissement.	- Présence du service des ressources humaines dans l'école sur une base régulière (hebdomadaire, si possible)	Soutien de proximité dans les opérations relevant de leur compétence pour permettre à la direction de disposer rapidement des leviers pour assurer une gestion optimale, par exemple: - développer des mécanismes de reconnaissance ; - assurer d'un suivi rigoureux et rapide des employés "difficiles" ; etc.	Court terme
2.7	Déterminer le meilleur moyen de recevoir les plaintes en provenance des parents et des membres du personnel.	- Identifier idéalement un seul canal.	Simplification, accélération et orientation de la plainte vers la bonne ressource.	Moyen terme

Section 1 : Propositions d'actions (CSS/École)

DIMENSION 3				
<i>Le bon fonctionnement des instances de gouvernance, principalement de la direction et du conseil d'établissement, dans le respect des rôles et responsabilités qui leur sont dévolus et dans le meilleur intérêt des élèves.</i>				
#	Actions	Ressources/moyens	Résultat attendu	Échéance
	● École Bedford ou projet pilote			
3.1	Clarifier le fait que les membres des services professionnels peuvent avoir accès à la classe.	<ul style="list-style-type: none"> - Directive de la direction générale reprise par la direction d'établissement à l'intention de toutes et de tous. 	<ul style="list-style-type: none"> - Normalisation pour l'ensemble des écoles - Clarification des rôles et des responsabilités. - Soutien adapté aux besoins de l'élève. - Imputabilité de la direction d'établissement 	Court terme
3.2	Former la direction d'établissement sur les encadrements de la loi et des conventions collectives sur une base régulière. Prioriser la direction de l'école Bedford ou celles qui seraient concernées par un éventuel projet pilote.	<ul style="list-style-type: none"> - Formation, présentation régulière des modifications - Accompagnement, coaching, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gouvernance optimale de l'établissement par la direction. - Compréhension uniforme des encadrements. - Imputabilité de la direction d'établissement. - Cohérence des interventions au sein des établissements. 	Moyen terme Court terme
3.3	Améliorer les processus qui impactent l'école en ce qui a trait, plus particulièrement, à ses liens avec les services des ressources humaines et les services éducatifs.	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse, par le CSS, de ses processus actuels au regard des besoins des directions d'établissement et des directions du CSS. - Expert.e interne ou externe en amélioration continue. 	<ul style="list-style-type: none"> - Canaux de communication plus efficaces et efficaces relativement au traitement et au suivi des dossiers. Par exemple : prises de décision, directives, conseils, accompagnements, etc. - Validation des interventions réalisées dans l'établissement et les informations échangées avec le CSS. - Documentation des suivis. - Échanges plus fluides pour éviter les dérapages ou les attermolements. 	Moyen terme
3.4	Accompagner, en début de mandat, la présidence du conseil d'établissement dans l'application des règles de gouvernance de cette instance.	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien interne (CSS) ou externe 	<ul style="list-style-type: none"> - Gouvernance respectueuse des membres, des lois et des règlements pour un fonctionnement optimal. 	Moyen terme
3.5	Former la direction d'établissement sur les encadrements de la loi et des conventions collectives sur une base régulière. Prioriser la direction de l'école Bedford ou celles qui seraient concernées par un éventuel projet pilote.	<ul style="list-style-type: none"> - Formation, présentation régulière des modifications, - Accompagnement, coaching, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gouvernance optimale de l'établissement par la direction. - Compréhension uniforme des encadrements. - Imputabilité de la direction d'établissement. - Cohérence des interventions au sein des établissements. 	Moyen terme Court terme

Section 2 : propositions d'actions de niveau législatif

Dimension 1					
#		Actions	Ressources/moyens	Résultat attendu	Échéance
		<p><i>La compétence des enseignants de l'École Bedford, plus particulièrement en ce qui concerne l'évaluation de ceux-ci ainsi que le déploiement de mesures de soutien et d'intervention, notamment en matière de formation continue.</i></p>			
		<ul style="list-style-type: none"> ● École Bedford ou projet pilote 			
1.1		<p>Introduire, dans la L.I.P. ou ses règlements d'application:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'obligation pour la direction, de procéder à une évaluation formative de chaque enseignant.e aux deux ans, soutenu par un expert au besoin ; - l'obligation pour l'enseignant.e d'élaborer son plan de formation individualisé en incluant des formations obligatoires, si la direction ou le ministre le juge nécessaire; - l'obligation, pour l'enseignant.e, de rendre compte de la réalisation de ce plan de formation ; - les mesures dans le cas où les obligations de l'enseignant.e ne sont pas respectées. 	<ul style="list-style-type: none"> - Modification législative ou réglementaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Imputabilité de la direction quant à la qualité de l'enseignement offert dans l'établissement. - Imputabilité de l'enseignant.e quant au maintien de ses compétences. - Validation des compétences de l'enseignant.e et de leur mise à jour. 	Moyen terme

Section 2 : propositions d'actions de niveau législatif

Dimension 2					
#		Actions	Ressources/Moyens	Résultat attendu	Échéance
		● École Bedford ou projet pilote			
		<i>Le rétablissement d'un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire, à l'abri de toute forme d'intimidation et de violence, avec l'objectif prioritaire d'assurer le bien-être et la sécurité des élèves et du personnel qui y évoluent.</i>			
2.1		S'assurer de contrer la violence et l'intimidation autant entre les adultes et les élèves (code d'éthique et plan d'action local) qu'entre les élèves (plan d'action actuel) ou entre les adultes (politique actualisée contre la violence et le harcèlement prévue pour adoption en 2025 par le CSS). Prévoir l'obligation d'un plan d'action local pour chaque établissement	<ul style="list-style-type: none"> - Code d'éthique tel que prévu par PL47; art. 258.0.1. - Plan d'action pour chaque établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Climat sain et sécuritaire pour toutes et tous avec l'objectif prioritaire d'assurer le bien-être et la sécurité des élèves et du personnel grâce à la sensibilisation quant aux effets de certains comportements intimidants ou violents tels que notés dans le rapport d'enquête. 	Court terme
2.2		Clarifier les concepts de culture et de religion qui s'entremêlent et alimentent les tensions. Prévoir l'obligation d'un plan d'action local pour chaque établissement	<ul style="list-style-type: none"> - Une charte ou un code de vie ministériel qui prend en considération les enjeux interculturels. - Plan d'action pour chaque établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Clarification de ce qui est accepté ou non dans le milieu-école québécois et surtout engager chacun dans le maintien d'un climat de travail sain et respectueux. 	Moyen terme

Section 2 : propositions d'actions de niveau législatif

DIMENSION 3				
<i>Le bon fonctionnement des instances de gouvernance, principalement de la direction et du conseil d'établissement, dans le respect des rôles et responsabilités qui leur sont dévolus et dans le meilleur intérêt des élèves.</i>				
#	Actions ● École Bedford ou projet pilote	Ressources/moyens	Résultat attendu	Échéance
3.1	Revoir la composition et le fonctionnement du conseil d'établissement, notamment en : - l'élargissant au-delà des parents et des membres du personnel - donnant le droit de vote à la direction.	<ul style="list-style-type: none"> - Modification législative - Ajouter des représentants de partenaires (CPE, CIUSSS, départements d'éducation d'universités, etc.) avec droit de vote. - Nomination par le conseil d'administration du CSS ou de la direction générale), 	<ul style="list-style-type: none"> - Atténuation de la dualité actuelle (parent/enseignant.e) - Apport d'expertise de la part de membres externes provenant d'organisations concernées par les enjeux du monde de l'éducation primaire et secondaire. 	Moyen terme
3.2	Revoir les contenus et les modalités de l'offre de formation destinée au conseil d'établissement.	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse, au regard des problèmes actuels, de la formation destinée au conseil d'établissement. - Modifications, si nécessaire. - Formation obligatoire aux nouveaux membres, en présence ou à distance en mode synchrone. 	<ul style="list-style-type: none"> - Clarification pour toutes et tous du rôle des membres, des règles de fonctionnement et des dossiers qu'ils auront à traiter et de ceux qui ne relèvent pas du conseil d'établissement (donner des exemples). - Formation suivie par tous les membres qui auront l'occasion de poser les questions et d'obtenir des réponses. 	Moyen terme
3.3	Développer des normes d'éthique et de déontologie ainsi que des critères et des modalités pour l'évaluation du fonctionnement du conseil d'établissement dans l'esprit de celui du conseil d'administration du CSS.	<ul style="list-style-type: none"> - Modification législative - Code d'éthique et de déontologie et guide d'application 	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement des membres relativement à leurs droits et devoirs. 	Moyen terme
3.4	Instituer un " Conseil pédagogique", présidé par la direction de l'établissement (leader pédagogique), regroupant un.e enseignant.e par cycle ainsi que des professionnel.les et du personnel de soutien impliqué.es dans le suivi des élèves.	<ul style="list-style-type: none"> - Modification législative 	<ul style="list-style-type: none"> - Imputabilité de la direction d'établissement. - Responsabilisation de tou.tes les intervenant.es en relation avec la qualité des services éducatifs pour avis au conseil d'établissement ou à la direction en fonction des objets de consultation. 	Moyen terme

3.5	Préserver l'école de toute manifestation du fait religieux.	<p>Modification législative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévoir dans la L.I.P. un article interdisant toute manifestation ou activité d'ordre religieux dans l'école que ce soit pendant ou après les heures de classe ; - introduire un article à cet effet au code d'éthique et de déontologie proposé pour le conseil d'établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de conditions pour assurer la laïcité de l'école tant en classe qu'à l'extérieur. 	Moyen terme
3.6	Évaluer la possibilité d'intégrer dans la loi l'obligation de parler français dans tous les espaces de l'école susceptibles d'être fréquentés par les élèves (couloirs, cour d'école, espaces communs, etc.)	<p>Modification législative</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>(Plan pour la langue française, avril 2024)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Une meilleure réussite éducative des enfants allophones grâce à une meilleure immersion dans leur milieu scolaire francophone. 	Moyen terme
3.7	Reconsidérer les avantages et les inconvénients de créer un ordre professionnel des enseignant.es	<ul style="list-style-type: none"> - Nouvelle disposition législative. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recours à une instance dont l'efficacité est reconnue pour la protection du public, donc des enfants, un groupe vulnérable. - Solution structurante alliant l'agilité à l'indépendance pouvant imposer une période de "candidat à la profession" avant de délivrer le brevet. - Suivi et évaluation des formations jugées obligatoires (comité de développement professionnel) et du code de déontologie - Intervention (inspection) en cas de signalement fait par des collègues qui hésitent à s'adresser à la direction. 	Long terme