Rémunération des conseillers d'éducation au Nouveau-Brunswick :

Défis, analyse et recommandations

Février 2025

Préparé pour :
Fédération des conseils d'éducation du Nouveau-Brunswick

Préparé par :
Jacqueline Durnford, consultante principale, Porter O'Brien
Gérald Richard, ancien sous-ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance
Alexandre Cédric Doucet, consultant principal, avocat, Porter O'Brien
Claudia Gervais, consultante, Porter O'Brien

Table des matières

Introduction....3

Défis liés à la rémunération des conseillers d'éducation du Nouveau-Brunswick....3

Méthodologie....4

Enquête pancanadienne....4

Revue de la littérature....4

Analyse comparative et critères de comparaison....4

Fonctions clés des conseillers d'éducation....6

Charge de travail....7

Analyse des facteurs clés....8

Constatations et analyse des écarts....13

Rémunération....13

Indemnités journalières....14

Remboursements....14

Responsabilités....15

Recommandations....16

Court terme....16

Long terme....16

Conclusion....19

Introduction

Défis liés à la rémunération des conseillers d'éducation du Nouveau-Brunswick

La rémunération des conseillers d'éducation est exclusivement fixée par le lieutenant-gouverneur en conseil en vertu de la *Loi sur l'éducation* du Nouveau-Brunswick. Les conseillers d'éducation ont seulement un pouvoir de recommandation quant à leur rémunération et leur frais de déplacement. Ils peuvent donc adopter des politiques qui concernent tous les avantages sociaux, à l'exception de la rémunération et des frais de déplacement.

L'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés* confère des pouvoirs exclusifs aux représentants des ayants droit (les conseillers d'éducation) : les fonds prévus pour l'instruction dans les établissements scolaires ; la nomination et la direction des personnes chargées de l'administration ; les programmes scolaires ; les ressources humaines, le recrutement et l'affectation du personnel ; la conclusion d'accords pour l'enseignement et les services dispensés aux élèves de la minorité linguistique officielle ; l'identification des besoins locaux pour définir les régions pertinentes ; la détermination de l'emplacement des classes ou établissements requis ; le transport scolaire.

Ces pouvoirs ne sont pas entièrement couverts par la *Loi sur l'éducation*. En ce qui concerne la rémunération des conseillers d'éducation au Nouveau-Brunswick, le défi est le suivant : tant que les rôles et responsabilités des conseillers ne s'accroissent pas, il sera difficile d'augmenter leur rémunération. Sans cette augmentation, le recrutement des conseillers pour les élections pourrait être compromis.

Nous avons comparé des éléments équivalents autant que possible, en tenant compte notamment de la capacité fiscale des provinces canadiennes, de la taille des territoires couverts par les conseils d'éducation ou les organisations recensées. Dans cette optique, nous nous sommes restreints à comparer les conseils d'éducation francophones du Nouveau-Brunswick à des organisations de la même province ou à des conseils scolaires de l'Atlantique.

Cette approche a permis de constater que les rémunérations sont moins élevées au Nouveau-Brunswick qu'elles ne le sont dans les provinces de l'Ouest et ce, en dépit du fait que les budgets soient similaires dans les deux régions.

Méthodologie

Enquête pancanadienne

Une enquête pancanadienne a été réalisée pour collecter des données sur la rémunération, les indemnités et les responsabilités comparables à celles des conseillers d'éducation du Nouveau-Brunswick.

Bien que l'enquête ait ciblé les conseils scolaires francophones (hors Québec), conseils municipaux et organismes gouvernementaux, le faible taux de réponse (six réponses partielles) a posé un défi majeur.

Revue de la documentation

Pour pallier ce manque, une revue documentaire exhaustive a été menée en analysant les politiques, directives administratives et rapports annuels de conseils d'éducation et de conseils scolaires, municipalités et organismes gouvernementaux.

Cette approche a permis de rassembler des données précises sur les pratiques de rémunération, contextualisées dans les priorités budgétaires et les cadres réglementaires des entités concernées, offrant ainsi une vue d'ensemble rigoureuse des dynamiques locales et provinciales.

Analyse comparative et critères de comparaison

L'analyse comparative dans cette étude a été menée en utilisant plusieurs critères spécifiques pour évaluer et comparer la rémunération des conseillers d'éducation du Nouveau-Brunswick avec d'autres postes similaires à travers le Canada.

Les critères incluent non seulement les niveaux de rémunération de base, mais aussi les composantes additionnelles telles que les indemnités journalières, les remboursements de dépenses et autres avantages. Cette approche a permis de dresser un tableau complet des pratiques de rémunération en vigueur dans différents contextes géographiques et organisationnels.

Pour chaque critère, une analyse détaillée a été effectuée, examinant comment ces éléments contribuent à la rémunération totale des conseillers d'éducation des conseillers scolaires au Canada et comment ils se comparent aux postes similaires des autres provinces et territoires.

Les données recueillies à partir de l'enquête pancanadienne et de la revue de la littérature ont été cruciales pour étayer cette comparaison, offrant des perspectives variées et des données de référence pertinentes.

À titre d'exemple, nous avons recensé les revenus des administrations publiques des provinces suivantes de 2018 à 2022 : Alberta, Colombie-Britannique, Île-Du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Québec et Terre-Neuve-et-Labrador (Statistique Canada, 2023).

Tableau I : Revenus des administrations publiques de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, de l'Île-du -Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, du Québec et de Terre-Neuve-et-Labrador de 2018 à 2022

Province	2018	2019	2020	2021	2022
Alberta	114 009 000 000	114 406 000 000	106 252 000 000	128 800 000 000	151 071 000 000
Colombie-Britannique	123 123 000 000	127 347 000 000	123 774 000 000	149 169 000 000	163 280 000 000
Île-du-Prince-Édouard	2 937 000 000	3 057 000 000	3 144 000 000	3 673 000 000	3 940 000 000
Nouveau-Brunswick	15 356 000 000	15 568 000 000	15 661 000 000	17 754 000 000	19 140 000 000
Nouvelle-Écosse	20 469 000 000	20 362 000 000	20 412 000 000	23 094 000 000	24 922 000 000
Québec	207 175 000 000	215 107 000 000	211 123 000 000	237 117 000 000	250 239 000 000
Terre-Neuve-et-Labrador	13 075 000 000	12 931 000 000	12 354 000 000	14 576 000 000	16 062 000 000

En examinant le tableau, il est évident que la capacité fiscale des provinces atlantiques — Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador — est plus proche entre elles qu'elle ne l'est de celle des provinces de l'Ouest canadien ou du Québec. Bien que l'Île-du-Prince-Édouard présente des particularités en tant que province insulaire et que sa population soit distincte, nous incluons tout de même dans notre analyse afin d'assurer une évaluation complète.

Une analyse détaillée des critères a été réalisée, comparant la rémunération des conseillers d'éducation du Nouveau-Brunswick à des postes similaires au Canada, grâce à une enquête pancanadienne et une revue de la littérature.

Des discussions avec des experts et praticiens ont validé nos constatations, contextualisant les différences observées selon les réalités locales et défis des conseils d'éducation du Nouveau-Brunswick.

Fonctions clés des conseillers d'éducation

Les conseillers d'éducation jouent un rôle central dans la gestion et l'orientation des systèmes éducatifs de leurs régions respectives. Bien que leurs rôles et responsabilités varient selon leur région, certaines fonctions restent communes. Sans s'y limiter, en voici quelques exemples.

Définir les grandes orientations du conseil scolaire
Responsabilité : Développer et mettre en œuvre les orientations, priorités, et politiques éducatives pour assurer une éducation de qualité.
Exemple : Élaborer des politiques qui favorisent la réussite scolaire et le bien-être des élèves dans un contexte francophone.

Assurer une gestion efficace des ressources
Responsabilité : Veiller à l'utilisation efficace et équitable des ressources financières et matérielles du district scolaire.
Exemple : Préparer et surveiller le budget annuel pour répondre aux besoins des élèves et du personnel.

Surveiller et évaluer les performances scolaires
Responsabilité : Suivre les résultats des élèves et évaluer l'efficacité des programmes d'enseignement pour garantir l'excellence éducative.
Exemple : Réviser les rapports de rendement scolaire annuels pour ajuster les stratégies pédagogiques.

Représenter et défendre la communauté francophone
Responsabilité : Représenter les intérêts de la communauté scolaire francophone auprès des instances gouvernementales et locales.
Exemple : Participer à des discussions pour maintenir et promouvoir l'éducation en français dans les écoles locales.

Participer activement aux activités du conseil d'éducation
Responsabilité : Contribuer aux réunions et comités du conseil pour influencer les décisions clés et améliorer la gouvernance.
Exemple : Assister aux réunions du conseil et participer aux discussions sur les orientations stratégiques.

Embaucher et évaluer la direction générale
Responsabilité : Recruter et évaluer régulièrement la performance de la direction générale pour assurer une direction efficace.
Exemple : Mener une évaluation annuelle de la direction générale pour s'assurer que les objectifs du Conseil sont atteints.

Conformité légale et stratégique
Responsabilité : S'assurer du respect des lois, règlements, et directives gouvernementales dans la gouvernance des conseils d'éducation.
Exemple : Élaborer et maintenir des politiques qui respectent la législation en vigueur et qui favorisent une éducation de qualité.

Charge de travail

La présente section comporte une analyse approfondie de la charge de travail des conseillers d'éducation au Nouveau-Brunswick. Puisqu'une telle analyse, d'après nos recherches, n'a jamais été effectuée pour ce rôle, nous pensons que ceci pourrait créer un précédent canadien. Nous utilisons ici un outil objectif accepté par les Conseillers en ressources humaines agréés du Nouveau-Brunswick (CRHA NB).

Tableau II : Facteurs clés pour l'analyse de la charge de travail des conseillers d'éducation

Facteurs clés	
Chaque facteur clé comporte des sous-catégories à prendre en considération	
Compétences - spécifiques à la fonction requise. Elles peuvent être les mêmes pour plusieurs fonctions	Formation - certifications, titres, diplômes, contrôles de sécurité spécifiques requis.
	Expérience - nombre d'années dans la fonction et/ou nombre d'années dans des fonctions similaires. Niveaux d'expérience et engagements obligatoires.
Effort - temps, énergie, concentration - large ou étroite	Complexité - attention multiple requise avec plusieurs questions en même temps, soutien à plusieurs niveaux et impact à plusieurs niveaux de conditions de travail complexes, prise de décision avec un volume élevé de décisions requises.
	Effort physique - déplacements, réunions/ateliers en personne, réunions en dehors des heures de travail normales, réunions régulières programmées dans un environnement très stressant.
Responsabilité - prise de décision, influence, gestion du personnel, représentation de l'organisation	Redevabilité - juridique/financière, résultats éducatifs et responsabilité générale, rôle public, donc responsabilité accrue avec des niveaux plus élevés de transparence et d'impact des décisions.
	Responsabilité en matière de supervision - exigences en matière de supervision de projets, travail en comité, sensibilisation aux stratégies de mise en œuvre et à la gestion des risques.
	Impact - influence sur la stratégie et les résultats éducatifs pour le personnel et les étudiants. Niveau élevé d'impact associé à chaque décision et impact communautaire/régional basé sur ces décisions.
	Contact avec les autres - équipes multiples, partenaires externes, dépendance à l'égard des partenaires publics/privés, paysage changeant avec les acteurs politiques.
Impact - impact du rôle sur le membre de l'équipe	Conditions de travail environnementales - contact direct avec les familles et les membres de la communauté avec possibilité de conditions de travail hostiles, responsabilités de comité/conseil d'administration, comités de financement, journées de travail régulières et après les heures de travail, longues heures de travail dans un environnement très stressant.
	Pression et stress au travail - délais, structures hiérarchiques, priorités changeantes, influences opérationnelles changeantes, programmes d'études changeants, modèles de financement changeants, acteurs politiques changeants.

Analyse des facteurs clés permettant d'évaluer la charge de travail des conseillers d'éducation

Compétences

Les **compétences**, le niveau de **formation** et l'**expérience** ne sont pas des critères déterminants pour les conseillers en éducation, puisqu'ils sont élus, permettant une diversité de profils. Contrairement aux conseils d'administration des sociétés de la Couronne, où les membres sont nommés selon des compétences précises, les conseils d'éducation du Nouveau-Brunswick accueillent des individus aux parcours variés : gestionnaires d'OBNL, employés de banques, professeurs, etc. Cette diversité enrichit la gouvernance et souligne l'importance d'un processus démocratique où la formation et l'expérience restent des atouts pour une candidature.

FACTEUR CLÉ	SOUS CATÉGORIE	POINTS ACCORDÉS Niveaux (Base 1/2, Intermédiaire 3/4, Avancé 5)	MOYENNE DU FACTEUR CLÉ
Compétences - spécifiques à la fonction requise. Elles peuvent être les mêmes pour plusieurs fonctions	Formation	3.5	3.5
	Expérience	3.5	

Effort

En ce qui concerne l'**effort**, le niveau de **complexité** est très élevé. Les conseils d'éducation du Nouveau-Brunswick doivent prendre des décisions majeures lors de leurs réunions publiques mensuelles. Ces décisions influencent directement l'avenir éducatif des enfants de notre société, ainsi que la pérennité de la langue française en sol néo-brunswickois.

Sur le plan de l'**effort physique**, les conseillers d'éducation assument des tâches exigeantes : participation à des rencontres en présentiel, comités statutaires, représentations publiques, rencontres politiques avec élus et ministres, ainsi que présence lors d'événements régionaux et annonces gouvernementales.

FACTEUR CLÉ	SOUS CATÉGORIE	POINTS ACCORDÉS Niveaux (Base 1/2, Intermédiaire 3/4, Avancé 5)	MOYENNE DU FACTEUR CLÉ
Effort - temps, énergie, concentration - large ou étroite	Complexité	5	4.5
	Effort physique	4	

Responsabilité

En ce qui concerne la **responsabilité**, il ne fait aucun doute que son niveau est également très élevé. En vertu de l'article 23 de la *Charte*, cette responsabilité atteint un seuil important. Tous les pouvoirs exclusifs que les conseillers d'éducation sont censés exercer augmentent ce niveau de responsabilité. De plus, toutes les réunions des conseils d'éducation doivent obligatoirement être publiques, ce qui assure un **haut degré de transparence**. La responsabilité financière constitue également un fardeau considérable, car les conseils d'éducation doivent se conformer à des restrictions strictes en vertu de la *Loi sur l'éducation*.

Bien que les **conseils d'éducation embauchent et gèrent uniquement la direction générale**, ils adoptent tout de même un plan stratégique quinquennal qui influence la gestion quotidienne des districts scolaires dans leur région respective et en assurent la surveillance en obtenant des rapports périodiques de la direction générale. Inévitablement, les décisions prises par les conseils d'éducation ont un impact quotidien sur les élèves.

Les conseils d'éducation entretiennent des relations étroites avec des partenaires externes et sont fortement exposés aux fluctuations politiques. Chaque élection ou modification législative de la *Loi sur l'éducation* peut changer leurs responsabilités, créant des défis financiers et organisationnels tels que des besoins en ressources supplémentaires, des coupes budgétaires ou des recours judiciaires.

FACTEUR CLÉ	SOUS CATÉGORIE	POINTS ACCORDÉSNiveaux (Base 1/2, Intermédiaire 3/4, Avancé 5)	MOYENNE DU FACTEUR CLÉ
Responsabilité - prise de décision, influence, gestion du personnel, représentation de l'organisation	Redevabilité	5	4.375
	Impact	4	
	Responsabilité en matière de supervision	3.5	
	Contact avec les autres	5	

Impact

Les conseils d'éducation ont la **responsabilité essentielle de maintenir des relations directes** avec les comités parentaux d'appui à l'école de chacune des écoles du district scolaire ainsi que les représentants jeunesse. Ils jouent également un rôle fondamental dans le développement de liens solides avec la communauté qu'ils desservent. Il n'est pas rare de voir les conseils collaborer étroitement avec les conseils municipaux pour la construction d'une nouvelle école ou pour effectuer des changements de zonage.

Ces modifications doivent suivre un processus équitable afin de s'assurer que toutes les parties prenantes, y compris la population, puissent exprimer leurs opinions. Ainsi, la relation entre les conseils d'éducation et la population est cruciale pour assurer le bien-être des élèves.

La participation à de nombreux comités, qu'ils soient statutaires ou ad hoc, souvent en dehors des heures de travail habituelles, ajoute une charge supplémentaire au rôle des conseillers d'éducation. Chaque décision prise a inévitablement un impact direct sur le système scolaire sous leur juridiction.

Défis et pressions du rôle de conseiller scolaire

Le rôle de conseiller scolaire est **exigeant** et **stressant**, nécessitant des décisions cruciales dans des délais serrés. Encadrés par la *Loi sur l'éducation* et des structures hiérarchiques complexes, les conseillers doivent concilier leurs responsabilités démocratiques avec les pressions du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, lié au gouvernement en place. La controverse autour de la politique 713 (sur l'orientation sexuelle et identité de genre) illustre ces défis : une question imprévue qui a mobilisé les conseils face aux décisions gouvernementales. De plus, des modifications législatives, comme la *Loi sur l'éducation* en 2021 et les propositions de 2023, ont été faites sans consultation préalable des conseils d'éducation. La politique 126 (sur la prestation d'avis juridiques aux Conseils d'éducation de district), modifiée sans préavis, a restreint leurs capacités juridiques, surtout lorsqu'ils s'opposent au gouvernement. Ces situations démontrent la pression constante, l'incertitude et les défis auxquels font face les conseillers d'éducation dans un contexte politique changeant et parfois conflictuel.

FACTEUR CLÉ	SOUS CATÉGORIE	POINTS ACCORDÉS Niveaux (Base 1/2, Intermédiaire 3/4, Avancé 5)	MOYENNE DU FACTEUR CLÉ
Impact - impact du rôle sur le membre de l'équipe	Conditions de travail environnementales	5	4.5
	Pression et stress au travail	4	

En prenant en considération les compétences, l'effort, la responsabilité et l'impact associés au rôle, notre analyse révèle que l'échelle salariale suggérée pour un conseiller d'éducation au Nouveau-Brunswick se situe entre 3 et 4.

Voici le calcul :

Tableau XV : Échelle salariale 3

Concentration sur le département/programme, stratégie de soutien, pas de rapport direct au personnel, responsabilités en matière de programmes et de normes industrielles, troisième niveau de la hiérarchie organisationnelle.

Facteurs clés		Niveaux (Base 1/2, Intermédiaire 3/4, Avancé 5)	Points	Pondération	Total
Compétence	Formation	Intermédiaire	3.5	15	52.5
	Expérience	Intermédiaire	3.5	10	35
Effort	Complexité	Avancé	5	10	50
	Effort physique	Intermédiaire	4	10	40
Responsabilité	Redevabilité	Intermédiaire / Avancé	4.5	15	67.5
	Responsabilité en matière de surveillance	Avancé	5	5	25
	Impact	Intermédiaire	4	10	40
	Contact avec les autres	Avancé	5	10	50
Impact	Conditions de travail environnementales	Intermédiaire	4	5	20
	Pression et stress au travail	Avancé	5	10	50
Total				**100**	**430**

Tableau XVI : Échelle salariale 4

Orientation vers l'ensemble de l'organisation, développement de la stratégie, rapports directs au personnel, responsabilités en matière de ressources humaines et de droit, responsabilité devant la direction générale - deuxième niveau le plus élevé de la hiérarchie organisationnelle.

Facteurs clés		Niveaux (Base 1/2, Intermédiaire 3/4, Avancé 5)	Points	Pondération	Total
Compétence	Formation	Avancé	3.5	10	35
	Expérience	Intermédiaire	3.5	10	35
Effort	Complexité	Avancé	5	15	75
	Effort physique	Intermédiaire	4	5	20
Responsabilité	Redevabilité	Avancé	4.5	15	67.5
	Responsabilité en matière de surveillance	Intermédiaire	5	10	50
	Impact	Avancé	4	10	40
	Contact avec les autres	Avancé	5	10	50

Impact	Conditions de travail environnementales	Intermédiaire	4	5	20
	Pression et stress au travail	Intermédiaire	5	10	50
Total				**100**	**442.50**

Afin d'assurer une objectivité maximale dans cette analyse, nous avons opté pour des références croisées afin d'identifier le modèle comparable le plus pertinent. En tenant compte du budget annuel des trois conseils d'éducation du Nouveau-Brunswick, on arrive à un total de 407 828 136 $.

Tableau XVII : Échelles salariales de la ville de St. John's, NL

Niveau de l'échelle salariale	Salaire
3	72, 652$ à 93,745$
4	96,084$ à 123,979$

La ville de St. John's a été retenue comme modèle de comparaison en raison de la similarité entre son budget annuel (~ 430 millions de dollars) et celui des trois conseils d'éducation du Nouveau-Brunswick, ainsi que de la proximité de la capacité fiscale du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve-et-Labrador.

De plus, les parallèles entre la structure administrative et les responsabilités de gouvernance des conseils d'éducation et celles d'un conseil municipal renforcent la pertinence de St. John's comme modèle en matière de capacité fiscale et d'organisation.

Constatations et analyse des écarts

De nombreuses constatations émergent lors de l'examen des divers tableaux comparatifs. Ces documents révèlent une gamme étendue de disparités et de similitudes, touchant des aspects cruciaux tels que la rémunération, les indemnités journalières, les remboursements et les responsabilités.

Rémunération

La rémunération des conseillers est essentielle pour soutenir leur engagement et assurer une gouvernance efficace. La majorité des conseils scolaires offrent une rémunération annuelle de base, avec la Nouvelle-Écosse proposant les compensations les plus élevées au Canada. Une minorité de conseils privilégie une rémunération mensuelle ou basée sur la participation aux réunions. En comparaison, les conseils municipaux et d'administration présentent des disparités notables : ces derniers bénéficient de compensations plus substantielles en raison notamment de l'ampleur de certaines responsabilités, des contraintes budgétaires—les budgets alloués à l'éducation sont souvent plus limités— et de la perception du rôle.

En Atlantique, bien que les conseillers scolaires aient une charge de travail comparable à celle des élus municipaux, leur rôle semble parfois moins valorisé, ce qui peut expliquer certaines disparités dans la reconnaissance financière. Cette différence de traitement souligne la nécessité de réévaluer la rémunération des conseillers scolaires pour refléter pleinement l'importance de leurs fonctions dans la gouvernance éducative, et ainsi garantir un engagement soutenu et une efficacité optimale dans leurs responsabilités.

En offrant ou en garantissant une rémunération et des indemnités journalières basé judicieusement sur la charge de travail, on franchit les premières étapes vers la professionnalisation des conseillers en éducation au Nouveau-Brunswick.

Indemnités journalières

En complément de leur rémunération de base, les conseillers d'éducation, conseillers municipaux et membres de conseils d'administration peuvent recevoir des indemnités supplémentaires, spécifiquement accordées pour couvrir leurs responsabilités et obligations officielles effectuées en plus des réunions publiques. En ce qui concerne les indemnités supplémentaires, la plupart des conseils optent pour des honoraires calculés par réunion, par heure ou par jour. Cette pratique permet de rétribuer de manière transparente et proportionnelle à la participation des membres, en tenant compte du temps consacré aux délibérations et à la prise de décisions. Pour les conseils d'éducation qui desservent un vaste territoire, les responsabilités des conseillers augmentent proportionnellement au nombre d'élèves sous leur charge, ce qui entraîne l'attribution de sommes spécifiquement liées à l'effectif scolaire.

Une corrélation existe entre la participation à plusieurs comités et une rémunération plus élevée, les conseillers siégeant à divers comités bénéficiant souvent d'indemnités supplémentaires augmentant leur revenu global. Toutefois, dans les provinces où la rémunération de base est plus faible, comme au Nouveau-Brunswick, les conseillers ne bénéficient pas tous de ces indemnités supplémentaires, ce qui représente une perte financière pour certains d'entre eux.

Si de telles indemnités sont versées à certains conseillers d'éducation francophone, il s'agit d'une pratique récente qui n'est pas généralisée et qui semble moins courante au sein des CED anglophones. Cette situation rend les postes de conseillers d'éducation moins attrayants, ce qui complique le renouvellement des conseils et peut affecter leur efficacité à long terme.

Remboursements

En examinant les politiques de remboursement des conseils d'éducation, conseils municipaux et conseils d'administration étudiés, plusieurs exemples de frais connexes remboursés se dégagent.

Parmi ceux-ci figurent les frais liés aux déplacements qui comprennent les frais de kilométrage, les indemnités pour les repas selon une allocation quotidienne, et les frais d'hébergement, qui compensent les conseillers pour leurs déplacements professionnels, sans avoir à assumer de lourdes charges financières. Certains conseils remboursent aussi les frais de garde, facilitant ainsi la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des conseillers. En outre, une allocation pour le téléphone cellulaire et l'internet est souvent offerte afin de couvrir les coûts de communication nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Responsabilités

Les responsabilités des conseils scolaires varient selon les lois provinciales, accordant à certains un pouvoir décisionnel plus large. Les tâches communes incluent la supervision, la préparation et la participation aux réunions et comités. Certains conseillers assument des rôles supplémentaires tels que l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de gouvernance, ainsi que la participation à des ateliers et conférences et des rencontres avec les décideurs. Les conseils scolaires embauchent et évaluent la direction générale du district scolaire quant à la performance du district scolaire. Ils assurent également la surveillance du budget du Conseil et du district scolaire afin d'assurer une gestion efficace des ressources, surveillent et évaluent les performances scolaires et participent à l'élaboration du plan d'éducation qui définit les grandes orientations du district scolaire afin de promouvoir le rendement des élèves et leur bien-être. Les membres des conseils scolaires francophones ont la responsabilité supplémentaire de défendre les intérêts des ayants droit et de la communauté francophone.

Telles qu'analysées, les responsabilités des conseils d'éducation, des conseils municipaux et des conseils d'administration montrent une certaine uniformité, notamment en ce qui concerne la gestion des ressources, la supervision des performances et l'implication dans l'élaboration de stratégies et de politiques à long terme.

Cependant, malgré des tâches similaires, les structures et les pouvoirs décisionnels varient considérablement en fonction du type de conseil et de la juridiction sous laquelle il opère.

Dans le contexte des conseils scolaires, leurs responsabilités sont régies par les lois provinciales sur l'éducation, ce qui complique souvent la mise en œuvre de changements visant à améliorer les conditions de rémunération des conseillers en fonction de leur charge de travail. Les lois provinciales imposent des contraintes administratives et budgétaires qui laissent peu de marge de manœuvre, ce qui rend difficile l'alignement des rémunérations sur celles des conseils municipaux ou d'administration, malgré une charge de travail comparable.

Recommandations

Court terme

Recommandation 1 : Augmenter les indemnités pour l'ensemble des réunions régulières.

Recommandation 1.1 : Calquer ces indemnités pour l'ensemble des réunions régulières sur le modèle de Vitalité[1], soit 250 $ par conseiller d'éducation pour une réunion de 4 h et moins ou 500 $ par conseiller d'éducation pour une réunion de 4 h et plus.

Recommandation 2 : Ajouter ou augmenter les indemnités pour les comités statutaires et ad hoc.

Recommandation 2.1 : Calquer ces indemnités pour l'ensemble des comités statutaires et ad hoc sur le modèle de Vitalité, soit 250 $ par conseiller d'éducation pour une réunion de 4 h et moins ou 500 $ par conseiller d'éducation pour une réunion de 4 h et plus.

Recommandation 3 : Il est recommandé que le regroupement des conseils d'éducation de district donne des formations professionnelles à chaque élection des conseils d'éducation pour s'assurer de bien professionnaliser le rôle du conseiller d'éducation[2].

Recommandation 3.1 : Il est recommandé que les formations soient dans les domaines suivants : (1) Gouvernance, (2) Juridique, (3) Gestion financière, (4) Gestion des ressources humaines et (5) Relations gouvernementales.

Long terme

Recommandation 1 : Procéder à des changements aux politiques de gouverne des conseils d'éducation relatives aux remboursements et à la rémunération des conseillers d'éducation pour ajouter un calcul lié à l'effectif scolaire, afin d'assurer une rémunération plus équitable qui reflète la taille et les besoins des districts scolaires.

1. Le modèle de gouvernance de Vitalité, bien que ses membres soient nommés, est comparable à celui des conseils d'éducation, représentant aussi la communauté francophone au sein d'une institution distincte.
2. Les formations ne peuvent pas directement faire augmenter les rémunérations de base et / ou les avantages sociaux des conseillers d'éducation, mais peuvent aider à professionnaliser le rôle.

Recommandation 1.1 : Il est recommandé que le modèle choisi soit le suivant :

Effectif scolaire : Le nombre d'élèves dans un district scolaire au 30 septembre de l'année scolaire précédente, selon les Statistiques sommaires du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

Le calcul de l'effectif scolaire est réalisé en additionnant le nombre total d'élèves de toute école confondue (élémentaire et secondaire) X 0,5, un facteur de pondération qui ajuste l'effectif en fonction de la répartition géographique et des besoins spécifiques du district.

Modèle de calcul pour parvenir à la somme liée à l'effectif scolaire :
(Effectif scolaire x 0.5) X 1,75 $ / nombre de conseillers d'éducation

Exemple : Si l'effectif quotidien moyen dans le district scolaire Nord-Ouest est de 500, on calcule la somme liée à l'effectif scolaire comme suit : 5 000 X 0,5 = 2 500. Ensuite, on applique le facteur de 1,75, ce qui donne 2 500 X 1,75 = 4 375. Ensuite on divise par le nombre de conseiller d'éducation du CED Nord-Ouest qui est de 9 (en incluant l'élève conseiller) Chaque conseiller d'éducation recevra alors 486.11$ $ pour cette année scolaire.

Recommandation 1.2 : Augmenter de 20% la rémunération selon l'effectif scolaire pour la vice-présidence et de 25% la rémunération selon l'effectif scolaire pour la présidence en raison de la charge supplémentaire de leur rôle et responsabilité.

En reprenant l'exemple de la Recommandation 1.1 : admettons que le calcul donne un montant de 486.11$ pour chaque conseiller d'éducation. Le montant serait de 583.33$ pour la vice-présidence et de 607.64$ pour la présidence.

Recommandation 2 : Il est recommandé que les conseils d'éducation instaurent une échelle de rémunération de base de la façon suivante[3] :

- Présidence : 78,652 $/année
- Vice-présidence : 75,652 $/année
- Conseiller d'éducation : 72,652 $/année

3. Nous avons recommandé une rémunération de base inférieure au conseil scolaire de la Nouvelle-Écosse, puisqu'ils ont plus de pouvoirs que ceux au Nouveau-Brunswick. Si les conseils d'éducation parvenaient à convaincre le gouvernement provincial de modifier la *Loi sur l'éducation* et de leur accorder plus de pouvoirs, il faudrait alors réviser cette recommandation. Plus de responsabilités = plus de rémunération.

Les recommandations à long terme reposent sur deux conditions :

1. Un changement législatif de la *Loi sur l'éducation* afin de permettre aux conseils d'éducation du Nouveau-Brunswick de s'attribuer eux-mêmes une rémunération, à l'instar des gouvernements locaux de la province et;
2. Un changement législatif de la *Loi sur l'éducation* afin d'augmenter les responsabilités des conseillers d'éducation, aux yeux de l'article 23 de la *Charte*.

De plus, un changement législatif de la *Loi sur l'éducation* et de la *Loi sur les services à la petite enfance* pourrait attribuer plus de pouvoirs et de responsabilités aux conseillers scolaires. Si les pouvoirs et les responsabilités devaient augmenter, le salaire de base devrait être modifié positivement en conséquence.

Conclusion

L’analyse de la rémunération et des responsabilités des conseillers d’éducation du Nouveau-Brunswick met en lumière plusieurs défis persistants.

Bien que la charge de travail, les responsabilités et l'impact de ces conseillers soient relativement comparables à ceux des élus municipaux, la rémunération reste insuffisante et sous-évaluée. Les écarts observés dans les pratiques de rémunération à travers les provinces canadiennes, ainsi que la faible valorisation du rôle des conseillers scolaires, soulignent la nécessité urgente d’une réévaluation salariale. Cette démarche serait essentielle pour améliorer l'attractivité du poste et garantir la pérennité et l'efficacité des conseils d’éducation, en particulier face aux défis politiques et financiers constants.

Il est impératif de renforcer la reconnaissance financière de ces rôles pour assurer une gouvernance éducative solide et durable au Nouveau-Brunswick.