



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

**PROPOSITIONS PATRONALES  
PERSONNEL DE SOUTIEN**

**EN VUE DU RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
2020-2023**

**PRÉSENTÉES À**

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ),  
REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE,  
LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE (FPSS)  
POUR LE COMPTE DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DES CENTRES  
DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE**

**PAR**

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

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

**16 DÉCEMBRE 2022**

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

# TABLE DES MATIÈRES

|  |          |
|--|----------|
| <b>Préambule</b>   | <b>1</b> |
| <b>1<sup>re</sup> Orientation Faire face à la rareté de la main-d'œuvre</b>  | <b>2</b> |
| Axe 1.1 Pallier ou atténuer les effets de la rareté de personnel   | 2        |
| Axe 1.2 Assurer le suivi des travaux du comité sur les statuts d'emplois   | 3        |
| <b>2<sup>e</sup> Orientation Favoriser la réussite de tous les élèves</b>  | <b>4</b> |
| Axe 2.1 Réviser certaines dispositions relatives aux mouvements de personnel pour assurer une plus grande stabilité et améliorer la qualité des services | 4        |
| Axe 2.2 Faciliter le développement des compétences   | 5        |
| <b>3<sup>e</sup> Orientation Accroître la flexibilité de la gestion administrative</b>   | <b>6</b> |
| Axe 3.1 Revoir certaines dispositions de façon à les clarifier, les alléger et les adapter aux réalités d'aujourd'hui                                    | 6        |
| Axe 3.2 Optimiser les relations entre les parties  | 7        |
| <b>Conclusion</b>  | <b>8</b> |

## PRÉAMBULE

Le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF) procède aujourd'hui au dépôt de ses propositions en vue du renouvellement de la convention collective du personnel de soutien S3 2020-2023, ci-après appelée « Convention ». Cet exercice, d'une grande importance, a notamment pour assise fondamentale des contacts quotidiens avec différents acteurs du réseau de l'éducation ainsi que deux importantes consultations au cours des quatre dernières années, réalisées tant auprès des centres de services scolaires (CSS) que des directions ministérielles du ministère de l'Éducation (MEQ). La tournée actuelle du ministre permet d'ailleurs de confirmer les enjeux et préoccupations du réseau, pour lesquels des solutions devront être trouvées dans le cadre de la négociation, malgré la complexité du processus.

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

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

Parmi celles-ci, on retrouve le respect des cibles de réussite déterminées par le MEQ, le maintien et l'amélioration des services éducatifs offerts aux élèves, les effets de la pandémie sur la réussite éducative et la rareté de la main-d'œuvre. À ces éléments s'ajoutent le respect des divers encadrements légaux ainsi que ceux propres au réseau de l'éducation, au nombre desquels figurent la politique d'adaptation scolaire du MEQ et la politique sur la réussite éducative.

Il est impossible de passer sous silence un monde du travail en perpétuelle mutation, auquel les parties doivent s'adapter, en se donnant l'opportunité d'innover et de revoir les conditions de travail de façon constructive afin de poursuivre l'exercice de valorisation du personnel scolaire ainsi que l'exercice de la promotion de la santé globale.

La présente négociation débute par ailleurs dans un contexte singulier, alors que les travaux de certains comités interrondes sont toujours en cours de finalisation et qu'il s'avère difficile, à plusieurs égards, d'évaluer les effets des améliorations convenues à la convention collective 2020-2023.

Le CPNCF entame donc la démarche de négociation avec ouverture et, pour l'ensemble des problématiques présentées dans le présent dépôt, en recherche de solutions conjointement avec la partie syndicale.

Les fondements de cette démarche s'articulent autour des trois grandes orientations suivantes, composées de divers objectifs de négociation :

- Faire face à la rareté de la main-d'œuvre;
- Favoriser la réussite éducative de tous les élèves;
- Accroître la flexibilité de la gestion administrative.

Le CPNCF, à titre de représentant du ministre de l'Éducation et des CSS, ainsi que le Bureau de la négociation gouvernementale (BNG), occupent une position privilégiée pour bien traduire et faire valoir, tout au long de la négociation, les priorités et préoccupations de ses mandants, et ce, en tenant compte des particularités et des caractéristiques propres au réseau scolaire francophone, tant au niveau local que national. Ces priorités et préoccupations se traduisent en une valeur fondamentale : la réussite éducative pour tous les élèves!

# 1<sup>re</sup> Orientation    Faire face à la rareté de la main-d'œuvre

## Axe 1.1    Pallier ou atténuer les effets de la rareté de personnel

### Problématique

Le réseau de l'éducation se retrouve aujourd'hui dans la même situation que bon nombre d'employeurs aux prises avec des problèmes de rareté de la main-d'œuvre. Malgré ce contexte, les CSS doivent continuer à offrir des services éducatifs de qualité.

Les consultations effectuées auprès des CSS ont permis de constater que de nouvelles stratégies visant à permettre l'utilisation la plus efficiente possible des compétences de chaque salariée ou salarié sont nécessaires afin d'optimiser la force de travail du personnel de soutien. Certaines dispositions de la convention collective sont incompatibles avec un tel objectif, puisqu'elles n'offrent pas la flexibilité nécessaire pour pallier ou atténuer les effets de la rareté de la main-d'œuvre. Par exemple, les nombreuses dispositions donnant le droit de s'absenter augmentent les difficultés liées à l'organisation du travail, allant même jusqu'à compromettre l'offre et la qualité des services.

La rareté de la main-d'œuvre est une réalité incontournable et le réseau scolaire doit être en mesure de pallier ou, à tout le moins, d'atténuer les effets de cette rareté afin de permettre de maintenir une offre de services de qualité. Pour y arriver, certaines conditions de travail doivent être révisées.

### Objectifs

- 1.1.1 Revoir certaines dispositions relatives à la détermination des besoins de la main-d'œuvre.
- 1.1.2 Revoir certaines dispositions relatives à l'affectation du personnel.
- 1.1.3 Revoir les notions de poste.
- 1.1.4 Revoir des dispositions relatives au cumul de postes ou d'affectations.
- 1.1.5 Revoir les dispositions concernant l'octroi des congés.
- 1.1.6 Revoir certaines modalités applicables aux libérations syndicales.
- 1.1.7 Revoir certaines dispositions relatives à l'assurance salaire.
- 1.1.8 Revoir la disposition relative à la détermination des vacances d'une salariée ou d'un salarié qui quitte le CSS à la date de sa retraite.

## **Axe 1.2 Assurer le suivi des travaux du comité sur les statuts d'emplois**

### **Problématique**

En vertu de la Lettre d'entente relative aux statuts d'emplois prévue à l'annexe 30 de la convention collective 2020-2023, les parties ont mis en place le comité sur les statuts d'emplois ayant substantiellement pour mandat d'étudier la possibilité de réviser les statuts d'emplois, d'évaluer les changements qui pourraient être apportés et d'en analyser et documenter les impacts.

La présente négociation est l'occasion de poursuivre les travaux entrepris par ce comité en tenant compte des préoccupations de chacune des parties et du contexte actuel.

### **Objectif**

**1.2.1** Revoir les dispositions concernant les statuts d'emplois.

## **2<sup>e</sup> Orientation Favoriser la réussite de tous les élèves**

### **Axe 2.1 Réviser certaines dispositions relatives aux mouvements de personnel pour assurer une plus grande stabilité et améliorer la qualité des services**

#### **Problématique**

Plusieurs mouvements de personnel surviennent en cours d'année scolaire et d'une année scolaire à l'autre, par exemple à la suite de supplantations ou de comblements de postes en cascade. Il est également observé que la courte durée des périodes de surcroît de travail contribue à entraîner de l'instabilité auprès des équipes de travail et des élèves en cours d'année scolaire.

Ces mouvements de personnel peuvent engendrer de l'instabilité dans les équipes de travail au détriment de la réussite éducative des élèves, particulièrement ceux ayant des besoins particuliers. Le départ d'une ressource représentant une personne de confiance pour l'élève peut souvent avoir des impacts négatifs considérables sur sa réussite éducative.

De même, la période d'essai lors de l'embauche de nouvelles salariées ou de nouveaux salariés et la période d'adaptation lors de changement de poste ne permettent pas d'assurer une évaluation adéquate de la prestation de services. L'absence d'une période d'adaptation adéquate est problématique lors d'un changement de poste impliquant un changement de classe d'emplois lors des séances d'affectation.

#### **Objectifs**

- 2.1.1** Limiter les mouvements de personnel.
- 2.1.2** Revoir les dispositions concernant les promotions.
- 2.1.3** Revoir les dispositions concernant les modalités relatives à l'affichage.
- 2.1.4** Revoir les dispositions concernant le surcroît de travail.
- 2.1.5** Revoir les dispositions concernant la période d'essai.
- 2.1.6** Revoir les dispositions concernant la période d'adaptation.
- 2.1.7** Permettre l'affectation temporaire lors du retour au travail d'une salariée ou d'un salarié en cours d'année.

## Axe 2.2 Faciliter le développement des compétences

### Problématique

La qualité des services et la réussite éducative sont tributaires de la compétence du personnel. Ainsi, l'actualisation et le développement des compétences du personnel sont fondamentaux dans une perspective d'amélioration continue et de recherche des meilleures méthodes d'intervention adaptées aux besoins des élèves.

Il est important de bien accueillir les salariées ou salariés en leur offrant les outils pertinents pour assurer le succès de l'exercice de leurs fonctions. Par exemple, l'environnement de travail utilise de plus en plus les nouvelles technologies. Il est dans l'intérêt, pour le réseau de l'éducation, d'assurer le développement des compétences numériques pour bénéficier davantage des gains en efficacité qu'elles procurent.

Il est également dans l'intérêt des CSS et des salariées ou salariés que soient mis en place les moyens appropriés pour assurer le développement de ses compétences.

### Objectif

**2.2.1** Mettre en œuvre des moyens afin de valoriser et favoriser le développement des compétences et le maintien de celles-ci.

## **3<sup>e</sup> Orientation    Accroître la flexibilité de la gestion administrative**

### **Axe 3.1    Revoir certaines dispositions de façon à les clarifier, les alléger et les adapter aux réalités d'aujourd'hui**

#### **Problématique**

La convention collective est devenue un recueil long et complexe dont seuls les spécialistes sont en mesure d'en maîtriser le contenu. Sa lecture représente un défi par sa structure qui amène le lecteur à devoir consulter plusieurs chapitres pour s'assurer de l'interpréter et de l'appliquer adéquatement. Un exercice de simplification ou d'allègement des dispositions existantes mérite d'être effectué afin d'en faciliter la compréhension, et ce, au bénéfice des gestionnaires et des salariées ou salariés, pour leur permettre de se concentrer sur leur véritable mission.

Les conventions collectives prévoient de nombreux processus administratifs rigides, privant souvent les gestionnaires de la flexibilité nécessaire à l'exercice de leurs responsabilités. À titre d'exemple, les dispositions relatives aux horaires de travail permettent difficilement de tenir compte des besoins ponctuels ou récurrents des services. Cette même rigidité est constatée par les multiples délais alourdissant la gestion des dossiers relatifs aux mesures disciplinaires.

Il est de l'intérêt des parties et des salariées ou salariés de clarifier, simplifier et alléger les dispositions de la convention collective, mais aussi de les adapter aux nouvelles réalités.

#### **Objectifs**

- 3.1.1** Revoir les dispositions relatives aux heures et à la semaine de travail.
- 3.1.2** Revoir les dispositions relatives aux heures supplémentaires.
- 3.1.3** Revoir les dispositions relatives à la période de repos.
- 3.1.4** Revoir certaines dispositions relatives aux mesures disciplinaires.
- 3.1.5** Revoir certaines dispositions relatives au régime d'assurance salaire.
- 3.1.6** Revoir les clauses touchant le maintien des droits acquis.
- 3.1.7** Revoir certaines dispositions pour les actualiser à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui.



## **Axe 3.2 Optimiser les relations entre les parties**

### **Problématique**

Le CPNCF reconnaît l'importance de maintenir des relations harmonieuses, empreintes de collaboration et de bonne foi entre les parties locales.

Dans ce cadre, la concertation patronale et syndicale est privilégiée, témoignant d'une volonté de déjudiciarisation la plus large possible.

La participation active des représentants des salariées ou salariés à la réalisation de la mission éducative, en tant que partenaires dans le réseau de l'éducation, requiert une communication franche, transparente et simplifiée entre les parties.

### **Objectifs**

- 3.2.1** Revoir la procédure de règlement des griefs et de mécontentes.
- 3.2.2** Revoir les dispositions concernant la documentation, la communication et la consultation entre les parties.
- 3.2.3** Privilégier le virage numérique, notamment pour la transmission de documents ou d'information.

## CONCLUSION

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

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