
Conseil fédéral des négociations

Propositions syndicales S3 / Négo 2020

Le 15 octobre 2019



PROPOSITIONS SYNDICALES

EN VUE DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

S3

VENANT À ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2020

ET LIANT D'UNE PART

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR
LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES
(CPNCF)

ET D'AUTRE PART

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 EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES
DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

18 OCTOBRE 2019

Un projet syndical de négociation de la convention collective axé sur la reconnaissance du personnel de soutien, la qualité des emplois et des services aux élèves

D'entrée de jeu, nous ne pouvons entamer la présente ronde de négociations sans soulever les impacts de l'évolution de notre société et du marché du travail.

Les commissions scolaires, comme toutes les entreprises de production de biens ou de services au Québec, doivent de plus en plus s'intéresser à la notion de « bonheur au travail ». La simple satisfaction des employées et employés n'est plus la norme standard de référence. La relève commande plus de considération, de souplesse et de mesures d'intégration. La vision du travail et de son organisation doit être revue afin d'assurer les liens essentiels entre les donneurs de services et les élèves, ceux qui reçoivent ces services.

Afin d'accomplir leur mission, les commissions scolaires doivent compter sur l'apport plus qu'essentiel du personnel de soutien. La quête du sens du travail est plus que jamais au centre des préoccupations des organisations. Le sens du travail se construit, il n'est pas inné. Il se construit à partir d'une culture et d'un ensemble de valeurs autour de situations, interactions et relations. Chacune et chacun est en droit de se considérer et de se situer individuellement et collectivement comme étant un des maillons essentiels à la réalisation de la mission éducative. Au-delà d'être une caractéristique de la personne, la motivation au travail dépend énormément de la qualité de l'environnement de travail. Le temps passé dans l'environnement de travail constitue une grande partie de la vie active. Cet environnement doit être, comme pour toutes les dimensions de la vie, à la hauteur des attentes des travailleuses et travailleurs qui l'occupent.

La réussite de cette ronde de négociations passe par la mise en place de conditions de travail, de mesures et de solutions significatives et durables en matière de reconnaissance, d'intégration et de flexibilité. Le personnel de soutien des commissions scolaires doit pouvoir occuper des emplois de qualité pour assurer un service de qualité aux élèves.

Les thèmes

Le présent projet syndical de négociation de la convention collective a été élaboré autour de six thèmes représentatifs des préoccupations et des revendications des membres de la FPSS-CSQ.

- ◆ L'attraction et la rétention du personnel
- ◆ La valorisation et la stimulation de l'emploi
- ◆ La mobilité du personnel
- ◆ Les perspectives d'avenir et les promotions
- ◆ La révision de certaines conditions de travail
- ◆ Le rehaussement salarial sectoriel

1. L'attraction et la rétention du personnel

La pénurie de main-d'œuvre qui sévit au Québec de même que partout en Amérique du Nord nous interpelle. Les commissions scolaires se retrouvent en concurrence avec tous les employeurs de tous les secteurs, qu'il s'agisse d'attirer des nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs ou de les garder à leur emploi. Auparavant, initiateurs et précurseurs de bonnes conditions de travail pour attirer la relève, les secteurs public et parapublic qui incluent les commissions scolaires se retrouvent aujourd'hui à la remorque des autres secteurs d'activité en matière de conditions de travail tant au niveau de la rémunération que des avantages sociaux. Le monde de l'éducation est à la croisée des chemins et ne doit pas attendre qu'il soit trop tard pour s'ajuster aux nouvelles tendances. Le réseau des commissions scolaires du Québec doit devenir un réseau d'employeurs attrayants sur le marché du travail. Les conditions de travail du personnel de soutien doivent être à la hauteur de la concurrence. La disponibilité et la flexibilité d'utilisation des congés à la disposition du personnel sont cruciales à la conciliation emploi-famille et temps sociaux. Le traitement des salariées et salariés temporaires doit être amélioré pour assurer le maintien des listes de priorité et les remplacements du personnel. L'élimination de la précarité, du travail à forfait et l'ouverture de postes permettront de garder le personnel en place, d'assurer la relève et de préserver l'expertise du travail.

- 1.1 Augmenter à la hauteur de cinquante pour cent (50 %), la contribution des commissions scolaires au régime d'assurance maladie.
- 1.2 Ajouter deux (2) jours de congés rémunérés pour responsabilités familiales.
- 1.3 Abolir le chapitre 10 pour éliminer la précarité d'emploi des salariées et salariés travaillant à l'éducation des adultes, à la cafétéria, de même que pour les surveillantes et surveillants d'élèves travaillant moins de quinze (15) heures par semaine.
- 1.4 Éliminer la sous-traitance.
- 1.5 S'assurer qu'aucun prorata du nombre de jours de congé maladie ne soit effectué en raison d'une période d'invalidité ou d'une mise à pied cyclique.
- 1.6 Augmenter à quatre (4) jours le nombre de congés de maladie pouvant être utilisés pour affaires personnelles.
- 1.7 Faire passer de six (6) à trois (3) le nombre de mois de travail requis ou prévu pour avoir droit aux avantages supplémentaires (congés spéciaux, congés de maladie, droits parentaux, vacances) pour les salariées et salariés temporaires.

- 1.8 Obliger les commissions scolaires à respecter les recommandations de retour progressif émises, pour toute leur durée, par le médecin traitant de la salariée ou du salarié, et ce, même pour les absences inférieures à douze (12) semaines.
- 1.9 Assurer le maintien et l'affichage immédiat des postes du secteur général (administratif, technique et manuel) qui deviennent vacants à la suite des départs définitifs durant l'année, à l'exception de ceux qui sont vacants à compter du mois de mars et qui sont mis en réserve pour le mouvement de personnel de juillet.
- 1.10 Prévoir le droit de prendre jusqu'à un maximum de dix (10) jours de vacances par année dans le secteur des services directs aux élèves, malgré la présence des élèves.
- 1.11 Assurer le respect du choix des salariées et salariés pour la détermination de leurs périodes de vacances et réduire la banque de vacances selon le temps réellement utilisé.
- 1.12 Prévoir au minimum, un nombre de jours chômés et payés suffisant pour permettre aux salariées et salariés de bénéficier de deux (2) semaines complètes de congé pour la période des fêtes et du jour de l'an.
- 1.13 Assurer le droit aux jours fériés, incluant tous les congés des fêtes, aux salariées et salariés temporaires qui ont travaillé au moins dix (10) jours, peu importe que le retour au travail soit prévu ou non.
- 1.14 S'assurer que les heures supplémentaires sont applicables au personnel des services de garde, dès la première heure effectuée en dehors de l'horaire régulier.

2. La valorisation et la stimulation de l'emploi

La meilleure façon pour les commissions scolaires d'être considérées comme des employeurs attrayants est d'assurer que les membres de leur personnel occupent des postes de qualité autant sur le plan du nombre d'heures de travail par semaine que sur le plan des responsabilités et des tâches spécifiques qui les constituent. Les postes de qualité sont des postes à temps complet comportant des heures de travail continues. Sur le plan intrinsèque, ces postes commandent une implication participative à toutes les étapes de la détermination des orientations, des priorités et des processus d'intervention. Les commissions scolaires doivent abandonner leur vision de postes à la minute. Le travail et la contribution du personnel de soutien dépassent largement la stricte concordance aux horaires des élèves. La planification des besoins en effectifs doit, dès le début de l'année scolaire, correspondre aux vrais besoins de soutien aux élèves. Les marges de manœuvre, de dérogation et d'ajustement qu'accorde la convention collective doivent demeurer exceptionnelles et cesser d'être considérées comme étant le mode de gestion à prioriser. La mise en place de normes à l'abri de la subjectivité de certains milieux permet le déploiement de la force d'intervention à laquelle la clientèle est en droit de s'attendre. De plus, les parties doivent se donner les moyens de distinguer la révision des classifications et l'évaluation des emplois des tourments entourant les rondes de négociations des conventions collectives.

- 2.1 Renforcer le principe du plus grand nombre d'heures tout en affirmant l'obligation de jumeler ou de fusionner des postes en ayant recours à une meilleure planification de l'organisation du travail et des horaires de travail. De plus, retirer la contrainte des coûts supplémentaires.
- 2.2 Prévoir un minimum de temps de la semaine régulière de travail, applicable en plus des journées pédagogiques, servant à la préparation et à la planification au secteur des services directs aux élèves.
- 2.3 Dans les services de garde, assurer le strict respect des ratios éducatrice ou éducateur/enfants, soit : 1/20 en général; 1/10 pour les maternelles 4 ans en service de garde; 1/15 pour les maternelles 5 ans et 1/30 pour les surveillants des dîneurs. Le tout en tenant compte d'une pondération applicable en regard des élèves HDAA.
- 2.4 Obliger le suivi des services d'adaptation scolaire (TES, PEH, TI) lorsque l'élève fréquente le service de garde.

- 2.5 Intégrer les heures ajoutées à même les postes au secteur des services directs aux élèves avec la reconnaissance des droits et bénéfices afférents et modifier la clause 7-1.31 afin d'assurer que la notion de « maintenu en tout ou en partie » s'applique dans toutes les situations.
- Obliger les commissions scolaires de transmettre par écrit au syndicat, dans les plus brefs délais, les avis, la documentation et les motifs d'ajouts d'heures. La même procédure devant s'appliquer pour les surcroîts de travail, peu importe le secteur.
- 2.6 Retirer les motifs de « la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à une ou un élève » et « allocation supplémentaire reçue durant cette période » parmi ceux justifiant un ajout d'heures en adaptation scolaire.
- 2.7 Assurer la participation de la salariée ou du salarié concerné à l'élaboration du plan d'intervention des élèves dont il a la charge.
- 2.8 Prévoir la représentation du personnel de soutien au sein de tous les comités d'école et de la commission scolaire et prévoir des modalités de compensation en temps pour les réunions en dehors des heures régulières de travail.
- 2.9 Prévoir que toute plage de rémunération ou de présence au travail doit être d'au moins une (1) heure.
- 2.10 S'assurer que la durée des mises à pied cycliques d'été et le retour au travail correspondent minimalement à la présence du personnel enseignant.
- 2.11 Clarifier le droit de détenir plus d'un (1) poste.
- 2.12 Établir une compensation monétaire et/ou en temps pour la prise en charge et l'encadrement de stagiaires.
- 2.13 Comme au secteur général, s'assurer que dans le secteur des services directs aux élèves, l'utilisation des services d'une salariée ou d'un salarié régulier pour occuper un surcroît de travail entraîne la création d'un poste s'il y a un dépassement de quatre (4) mois.
- 2.14 Introduire l'obligation aux commissions scolaires de produire un plan d'effectifs pour le mouvement de personnel annuel dans le secteur général.
- 2.15 Mieux définir la frontière des tâches entre les préposées et préposés aux élèves handicapés et les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée.

2.16 Prévoir que la commission scolaire et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective pour déterminer les descriptions de tâches de postes propres à la commission scolaire et demander aux autorités compétentes de les inclure au Plan de classification.

2.17 La mise en place d'un comité national des emplois.

- Création d'un comité national paritaire et décisionnel
- Qui a pour mandat de :
 - Créer¹ ou modifier des emplois;
 - S'entendre sur l'évaluation des emplois créés², modifiés ou existants;
 - S'entendre sur le contenu de la description d'emploi;
 - S'entendre sur la prédominance des emplois traités;
 - Les travaux d'évaluation s'effectuent conformément au plan d'évaluation des emplois.

Processus d'arbitrage

Le processus d'arbitrage spécialisé en évaluation des emplois est mis en place en cas de différend concernant la description d'emploi, les cotes d'évaluation, la prédominance et le rangement salarial, incluant une liste d'arbitres spécialisés convenue entre les parties.

Rétroactivité

La rétroactivité salariale s'applique à compter de la date où l'emploi est créé ou de la date où survient l'évènement modifiant les tâches de l'emploi.

¹ Création de nouveaux titres d'emplois ne faisant pas partie du plan de classification.

² Idem note 1.

3. La mobilité du personnel

Le niveau de revenus et la qualité de vie des membres du personnel de soutien passent par l'accessibilité aux postes qui deviennent vacants et qui sont créés par les commissions scolaires. Cette accessibilité doit être améliorée, décloisonnée. Les séances annuelles de mouvement de personnel, tant au secteur général qu'au secteur des services directs aux élèves, doivent davantage, dans le respect de l'ancienneté, permettre au personnel de soutien d'améliorer son sort en facilitant l'accès aux postes vacants. Dans le même sens, trop de contraintes empêchent les salariées et salariés d'obtenir des remplacements de personnel absent ou de combler des surcroûts de travail pour améliorer leur sort. Pourtant, l'expertise ainsi acquise dans une diversité de tâches et de responsabilités rend ce personnel beaucoup plus mobile, compétent et prêt à combler les besoins permanents à venir. De plus, le personnel des services de garde doit, au sens de l'équité interne, bénéficier des mêmes protections de sécurité d'emploi que tout le personnel de soutien.

- 3.1 Assurer cent pour cent (100 %) de sécurité salariale en service de garde lorsque la salariée ou le salarié n'a d'autre choix que de prendre un poste comportant moins d'heures de travail hebdomadaires.
- 3.2 Fusionner la première et la deuxième étape de la séance d'affectation annuelle aux postes dans le secteur des services directs aux élèves et ainsi respecter l'ancienneté sans égard aux statuts de régulier ou de permanent et sans égard à la classe d'emplois.
- 3.3 Modifier la clause 7-1.27 afin que l'offre de comblement des postes temporairement vacants pour la durée de l'année scolaire s'applique aussi en deuxième tour pour les postes laissés vacants.
- 3.4 Abrogation de la clause 7-3.25 sur les postes protégés.
- 3.5 Abroger la clause 7-1.24 pour obliger les commissions scolaires à afficher et à combler définitivement les postes dans le secteur des services directs aux élèves, créés après l'entrée des élèves au début de l'année scolaire.
- 3.6 Prévoir que la « clientèle majoritaire » et l'horaire soient spécifiés pour tous les postes en adaptation scolaire autant lors du mouvement annuel que lors d'un affichage en cours d'année et qu'ils soient conformes à l'occupation des postes effectivement choisis par les salariées et salariés à la rentrée scolaire ou durant l'année.

- 3.7 Prévoir que lors du mouvement de personnel annuel du secteur général, tous les postes vacants soient offerts à l'ensemble du personnel et non en priorité aux salariées et salariés dont le poste est aboli.
- 3.8 Retirer la limite de trois (3) supplantations au secteur général lors du mouvement de personnel annuel.
- 3.9 Appliquer la clause 7-1.22 aux salariées et salariés du secteur des services directs aux élèves (TES, PEH, TI, TTS, TSG, ESGCP et ESG) pour leur permettre de quitter leur poste afin de bénéficier de promotions et d'augmentations des heures de travail hebdomadaires dans le cadre d'affectations temporaires.
- 3.10 Prévoir la création de postes dédiés à une équipe volante multidisciplinaire pour répondre aux besoins immédiats de remplacement de personnel.
- 3.11 S'assurer que le droit de retourner sur la liste de priorité d'embauche de toute salariée ou tout salarié n'ayant pu compléter sa période d'essai s'applique dans le cadre des mouvements de personnel de l'article 7-3.00 comme c'est actuellement prévu à l'article 7-1.00.
- 3.12 Relocaliser la référence à la clause 7-1.11 (compensation de scolarité) de la clause 7-3.24)F) pour que le principe s'applique dans tous les cas et non seulement aux promotions.

4. Les perspectives d'avenir et les promotions

L'opportunité de progresser dans une organisation est un des éléments les plus motivateurs et garants de la rétention du personnel. La préparation de la relève est cruciale pour l'évolution et le maintien de l'expertise dans le milieu de travail. Le personnel qui est déjà à l'emploi des commissions scolaires constitue le bassin de main-d'œuvre le plus expérimenté, le plus apte et le plus qualifié, souvent sans même détenir le diplôme spécifique à la classe d'emplois à combler. Les parties doivent s'attarder à cette réalité où il sera de plus en plus difficile de recruter du personnel spécifiquement qualifié pour combler les postes. L'évaluation des candidates et candidats de l'interne, comme pour l'évaluation des candidates et candidats de l'externe dépasse ou déroge largement la détention d'un diplôme spécifique. Certes, les commissions scolaires doivent pouvoir compter sur du personnel qualifié, mais cette qualification doit davantage prendre en compte l'expérience et la diversité des acquis de compétences que détient le personnel de soutien en place. La réussite ne s'évalue pas que par des tests pointus et sélectifs, mais bien par la prise en considération de l'ensemble des éléments de la personnalité. Finalement, l'élaboration de programmes de formation spécifiques et de perfectionnement continu demeure la pierre angulaire de la progression des individus et de l'organisation.

- 4.1 Prioriser, en toute circonstance, l'attribution des remplacements et les ajouts d'heures aux salariées et salariés permanents et réguliers à l'interne.
- 4.2 Élargir l'admissibilité d'autres diplômes et d'autres qualifications, dans certains cas combinés à de l'expérience, pour répondre aux qualifications requises au plan de classification.
- 4.3 Permettre l'admissibilité aux postes sous condition que la candidate ou le candidat amorce un processus en vue d'obtenir les qualifications requises.
- 4.4 Mettre en place un mécanisme uniforme de préqualification et de sélection des tests d'admissibilité aux postes, assouplir les exigences particulières lors des affichages de postes et éliminer, réduire ou encadrer (pertinence, note de passage) le recours à des tests dans le cadre des processus de sélection du personnel.
- 4.5 Clarifier l'admissibilité des diplômes AEC et DEC en plus de l'AEP pour l'admissibilité aux postes d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.
- 4.6 Élargir la notion de « logiciel maison » à la clause 7-1.09 (obligations de développement des ressources humaines) afin de contrer les exigences « génériques ».

- 4.7 Prévoir de la formation et du perfectionnement par l'accompagnement sur les lieux de travail.
- 4.8 Mettre en place des programmes de perfectionnement et de formation continue pour le développement de carrière et la planification de la relève.
- 4.9 Mettre en place un programme de mentorat pour l'accompagnement et l'intégration des nouvelles et nouveaux salariés.

5. La révision de certaines conditions de travail

Dans les contextes d'une négociation nationale centralisée et d'une application de la convention collective décentralisée, il demeure inévitable que l'interprétation des dispositions contractuelles prenne des tendances qui dérogent des intentions des parties et des personnes concernées. Des ajustements doivent être effectués afin de replacer le fond des choses à leur juste valeur. Les révisions que nous proposons permettront d'éviter la judiciarisation croissante que les parties se doivent d'éviter. Paradoxalement, nous constatons que l'accès à l'arbitrage devient de plus en plus difficile et ne répond plus aux besoins et à la demande des parties. Des ajustements s'imposent, pouvant aller même jusqu'à la révision du fonctionnement du Greffe de l'éducation. De plus, le renouvellement de la convention collective doit permettre l'amélioration des conditions de travail en général. Ces conditions de travail doivent s'accorder avec les lois existantes et refléter les réalités et les besoins d'aujourd'hui. La négociation du niveau, de l'aménagement et de l'application de certains bénéfices et avantages doit inévitablement combler les attentes des membres que nous représentons.

- 5.1 Prévoir que la prime d'horaire brisé soit augmentée à six dollars (6 \$) et qu'elle s'applique pour chaque interruption. Que la notion de dépassement de la durée de repas soit fixée à une (1) heure et qu'elle s'applique peu importe le statut ou la nature de l'affectation de la salariée ou du salarié.
- 5.2 Prévoir la rémunération du temps de présence lors de toute séance d'affectation du personnel de soutien.
- 5.3 Éliminer le tableau du cumul des jours de vacances à la clause 5-6.11.
- 5.4 Abroger le concept de service actif et son application dans la convention collective.
- 5.5 Mettre en place des mesures de sécurité pour les personnes qui travaillent seules dans les services de garde.
- 5.6 Retirer la notion de « funérailles » aux fins de l'application des congés spéciaux.
- 5.7 Prévoir un jour de congé en relation avec l'aide médicale à mourir à même les quantums de congés spéciaux déjà existants.
- 5.8 Prévoir un traitement équitable sans perte de traitement envers les salariées et salariés prévus à l'horaire lors des intempéries.

- 5.9 Reformuler la clause 5-1.08 concernant les congés pour raisons familiales ou parentales afin de s'ajuster à la nouvelle définition de « parent » aux normes minimales du travail.
- 5.10 Réécrire la clause 5-6.11 afin qu'elle couvre l'année de retraite de la salariée ou du salarié et non la date d'admissibilité de sa retraite au sens du RREGOP.
- 5.11 Prévoir la compensation ou la rémunération des heures supplémentaires au choix de la salariée ou du salarié.
- 5.12 S'assurer que toutes les heures travaillées d'une journée, peu importe qu'il s'agisse des heures du poste ou de toute affectation, soient considérées pour la détermination du droit aux pauses.
- 5.13 Ajouter une notion de banque de temps accumulé pour toutes les classes d'emploi et permettre de prendre le temps de travail accumulé en vue de repousser ou de réduire la durée de mise à pied cyclique d'été et pour combler la semaine de relâche dans le cas des salariées et salariés des services de garde.
- 5.14 Faire en sorte que la prime de disponibilité s'applique « *de facto* ».
- 5.15 Intégrer l'amendement du 9 mai 2017 aux clauses 7-3.23 et 7-3.24J).
- 5.16 Changer le mot « déduites » par le mot « réduites » au 1^{er} alinéa de la clause 5-3.34.
- 5.17 Clarifier le texte de la clause 6-10.03 en ce qui a trait à la rémunération minimum lors d'une location ou d'un prêt de salle.
- 5.18 Déduction des banques de congés en heures.
- 5.19 Modifier la procédure de soumission d'un grief à l'arbitrage, pour faire en sorte que tout grief soit réputé être soumis à l'arbitrage, au plus tard vingt-et-un (21) jours après le dépôt du grief à la commission scolaire.
- 5.20 Révision du mécanisme d'arbitrage en prévoyant, entre autres, un mécanisme afin de détacher la gestion de la liste d'arbitres de la négociation de la convention collective et ainsi faciliter l'ajout d'arbitres et l'établissement de critères de retrait objectifs.

6. Le rehaussement salarial sectoriel

Le positionnement salarial du personnel de soutien des commissions scolaires se retrouve substantiellement en deçà de ce que nous pouvons constater dans bien des entreprises et autres organismes de même envergure. Un rattrapage salarial est essentiel afin de mieux positionner le salaire des emplois des commissions scolaires face aux emplois de nature équivalente d'ailleurs. Les objectifs étant de mieux reconnaître l'apport et l'importance du personnel de soutien dans les milieux, de repositionner les salaires en vue de préserver et conserver le personnel face à la concurrence et de réduire les écarts entre le personnel le mieux rémunéré et le personnel le moins bien rémunéré de l'organisation.

- 6.1 Nous proposons d'appliquer une augmentation salariale sur les taux et échelles de traitement de 1 \$/heure à compter du 1^{er} avril 2020, de 1 \$/heure à compter du 1^{er} avril 2021 et de 1 \$/heure à compter du 1^{er} avril 2022.
- 6.2 Les parties devront convenir de modalités rétroactives en vue de corriger les irrégularités et les injustices en termes de reconnaissance des échelons déjà acquis et de reconnaissance d'expérience, lors de l'intégration du personnel de soutien à la nouvelle structure salariale le 2 avril 2019.
- 6.3 Annexe 24 : modalités de reconduction de l'application de la prime et mise en place des recommandations du comité de travail.

La Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) se réserve le droit d'ajouter, de retirer ou d'amender toute proposition au présent document.