



**Propositions bonifiées
Personnel de soutien**

**en vue du renouvellement de la convention collective S18
2020-2023**

présentées par

**le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA)**

à

**la Fédération des employées et employés de services publics Inc. (FEESP-CSN)
pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien
des commissions scolaires anglophones du Québec qu'elle représente**

**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)**

6 avril 2023

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

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	 1
Orientation 1 Améliorer l’attraction et la rétention du personnel de soutien dans un contexte de rareté de main-d’œuvre.....	2
Orientation 2 Favoriser la réussite éducative de tous les élèves.....	3
Orientation 3 Accroître l’agilité liée à l’organisation du travail	4
Orientation 4 Actualiser et réviser certaines dispositions de la convention collective pour tenir compte des réalités d’aujourd’hui.....	5
Conclusion	 6



Préambule

Le présent dépôt sectoriel complète, dans un contexte de proposition globale, les propositions des 15 décembre 2022 et 22 février 2023, de même que les propositions bonifiées par le gouvernement du Québec le 27 mars 2023.

Ce dépôt vise à faire progresser la négociation afin de favoriser une perspective d'entente le plus rapidement possible. Il comporte notamment l'identification de priorités déterminantes à mettre de l'avant et de mouvements qui visent à répondre à certains objectifs contenus aux demandes syndicales, selon l'analyse actuelle que peut en faire la partie patronale.

Ce dépôt doit être apprécié à la lumière des enjeux actuels de main-d'œuvre et de la préoccupation partagée par les parties d'assurer la qualité des services pour favoriser la réussite éducative.

Ce dépôt global s'inscrit dans une démarche devant être conjointe. La partie patronale invite donc la partie syndicale à identifier à son tour parmi ses demandes les éléments les plus déterminants, et ce, afin de favoriser la conclusion rapide d'une entente de principe, qui permettra la mise en place de solutions concrètes.

Orientation 1 Améliorer l'attraction et la rétention du personnel de soutien dans un contexte de rareté de main-d'œuvre

Objectifs et pistes de solution

1.1. Revoir certaines dispositions de la convention collective pour améliorer la stabilité du personnel de soutien et la qualité des services directs aux élèves

- 1.1.1. Revoir les modalités de mouvement de personnel pour la personne salariée à l'essai;
- 1.1.2. Revoir les mouvements de personnel lors de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi;
- 1.1.3. Réviser les critères permettant de modifier un poste sans l'abolir;
- 1.1.4. Retirer le concept d'abolition de poste lorsqu'il y a un maintien de l'ajout d'heures pour l'année scolaire suivante.

1.2. Revoir les dispositions relatives aux horaires de travail

- 1.2.1. Permettre à la CS d'annualiser les horaires pour les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée.

1.3. Positionner favorablement le réseau de l'éducation

- 1.3.1. Prévoir des modalités de promotion temporaire hors accréditation pour le personnel de soutien;
- 1.3.2. Pour chacune des années scolaires 2023-2024 et 2024-2025, introduire un budget annuel de 0,029 M\$ pour le personnel de soutien visant à mettre en place des mesures liées à la santé globale dont les modalités sont à discuter.

1.4. Assurer le suivi des travaux des comités relatifs aux statuts d'emplois et revoir les dispositions concernant les statuts d'emplois

- 1.4.1. Réviser les statuts d'emplois ainsi que les avantages et bénéfices reliés à chacun d'entre eux.

1.5. Convenir de moyens susceptibles d'améliorer la présence au travail et la déjudiciarisation des litiges en matière d'invalidité

- 1.5.1. Prévenir et diminuer le nombre d'absences pour divers motifs ainsi que leur durée;
- 1.5.2. Favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité.

Orientation 2 Favoriser la réussite éducative de tous les élèves

Objectifs et pistes de solution

2.1. Démontrer l'importance de la présence du personnel de soutien dans l'équipe-école et des pratiques collaboratives entre les membres de l'équipe-école

- 2.1.1. Introduire un principe affirmant l'importance de la présence du personnel de soutien lors des diverses rencontres et différents comités.

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

- 2.2.1. Introduire des sommes dédiées de 90 \$ par ETC pour l'accompagnement des stagiaires et l'insertion professionnelle;
- 2.2.2. Élargir le générateur prévu au calcul des montants alloués à titre de perfectionnement au personnel temporaire;
- 2.2.3. Introduire des sommes dédiées de 90 \$ par ETC pour la formation du personnel œuvrant auprès des élèves HDAA.

Orientation 3 Accroître l'agilité liée à l'organisation du travail

Objectifs et pistes de solution

3.1. Revoir les dispositions relatives à la semaine de travail et aux heures de travail

- 3.1.1. Prévoir que les heures supplémentaires ne s'appliquent qu'après la semaine régulière de travail;
- 3.1.2. Entamer des discussions à l'effet de prévoir la possibilité de créer des postes de plus de 35 h/semaine jusqu'à concurrence de 40 h/semaine.

3.2. Permettre la flexibilité administrative nécessaire afin d'offrir un service de qualité pour favoriser la réussite éducative

- 3.2.1. Permettre de prolonger la période d'essai.

3.3. Revoir les dispositions relatives à la sécurité d'emploi et aux mouvements de personnel afin de prévoir des mécanismes permettant une souplesse dans l'affectation du personnel de soutien

- 3.3.1. Revoir les dispositions de la notion du rayon de 50 km, notamment en référant à une notion de territoire;
- 3.3.2. Explorer des avenues afin d'élargir la possibilité de faire un prêt de services à l'ensemble des secteurs public, parapublic, des organismes gouvernementaux ou des organismes majoritairement financés par le gouvernement, tels que les centres de la petite enfance (CPE), le réseau de la santé et des services sociaux et la fonction publique.

3.4. Privilégier le virage numérique, notamment pour la transmission de documents ou d'information

- 3.4.1. Cesser l'impression des conventions collectives et du plan de classification.

Orientation 4 Actualiser et réviser certaines dispositions de la convention collective pour tenir compte des réalités d'aujourd'hui

Objectifs et pistes de solution

4.1. Assouplir certaines obligations liées à la convention collective pour une gestion plus efficiente

- 4.1.1. Prévoir la possibilité de suspendre sans traitement une personne salariée dans le cas d'une accusation de nature criminelle jusqu'à l'issue du procès.

4.2. Adapter certaines dispositions de la convention collective aux nouvelles réalités du monde du travail

- 4.2.1. Revoir la pertinence des annexes;
- 4.2.2. Réviser les dispositions de la convention collective afin de corriger, notamment les appellations désuètes, les coquilles et les concordances.

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 et c'est dans cet esprit qu'est effectué ce second dépôt. Il présente des propositions concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail et le mieux-être des personnes concernées, en plus d'assurer de meilleurs services pour tous les élèves et de positionner le réseau de l'éducation comme un employeur de choix.

Le CPNCA rappelle qu'il souhaite poursuivre 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. Le CPNCA est également préoccupé de la rareté de la main-d'œuvre auquel le réseau fait face. Dans ce contexte, la valorisation du réseau de l'éducation, 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.