

# PROPOSITIONS SYNDICALES

EN VUE DU RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

## S3

VENANT À ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2023

### **ET LIANT D'UNE PART**

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR  
LES CENTRES DE SERVICES 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-CSQ)  
POUR LE COMPTE DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN  
DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES  
DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

31 OCTOBRE 2022

**Un projet syndical de négociation de la convention collective axé sur l'amélioration des conditions de travail parce que l'attraction et la rétention du personnel de soutien scolaire passent par des emplois de qualité.**

En ces temps de pénurie de main-d'œuvre, l'attraction et la rétention du personnel deviennent les principaux défis des employeurs. La concurrence entre employeurs à cet effet y est féroce. Chacun s'emploie à imaginer de nouvelles stratégies afin de non seulement attirer une main-d'œuvre qualifiée et de qualité, mais également de la garder à leur emploi.

Avec la stagnation de la bonification des conditions de travail lors des négociations précédentes dans le réseau public, les centres de services scolaires se retrouvent déjà à la remorque des autres secteurs d'activité en matière de conditions de travail, tant au niveau de la rémunération et d'avantages sociaux que des conditions d'exercices des fonctions.

Très prochainement, si ce n'est malheureusement déjà le cas, nous ferons face non seulement à la perte importante d'une relève de travailleuses et de travailleurs de qualité, nous serons également les témoins impuissants de la détérioration de la qualité des services à rendre dans le réseau scolaire.

Nous l'avons maintes fois répété lors des rondes de négociations précédentes, et nous espérons que cette fois-ci sera la bonne, la meilleure façon pour les centres de services scolaires d'être considérés comme étant des employeurs attrayants est de s'assurer que les membres de leur personnel occupent des postes de qualité. Cette ronde de négociations doit résulter à une bonification importante des conditions de travail afin que nous soyons concurrentiels avec les autres secteurs d'activité. Les centres de services scolaires doivent compter sur l'apport plus qu'essentiel du personnel de soutien scolaire pour assurer un service de qualité aux élèves puisque, rappelons-le, le personnel de soutien fait partie intégrante de la réussite du réseau scolaire public.

## **Les thèmes**

Le présent projet syndical de négociation de la convention collective a été élaboré à partir du thème principal : l'attraction et la rétention du personnel de soutien scolaire passent par des emplois de qualité. De ce thème découlent quatre sous-thèmes représentatifs des préoccupations et des revendications des membres de la FPSS-CSQ :

- La valorisation des emplois de soutien scolaire;
- Les conditions d'exercice des fonctions et responsabilités;
- L'organisation du travail et les relations du travail;
- L'employabilité et l'accessibilité aux postes.

## **Thème 1 : La valorisation des emplois de soutien scolaire**

Comment arriver à offrir des postes de qualité afin d'être attractif? Nous sommes convaincus qu'il faut commencer par offrir des postes à temps complet comportant des horaires continus et ayant le plus grand nombre d'heures de travail possible. De rendre le télétravail accessible au personnel de soutien quand la nature du travail le permet. Des postes permettant au personnel de soutien une conciliation famille-travail de qualité en offrant une disponibilité et une flexibilité dans la prise des jours de vacances, des jours de congés et du temps compensatoire accumulé, et ce, selon leur réalité familiale et personnelle. Cela doit inclure le personnel de soutien assigné au secteur des services directs aux élèves.

Offrir des postes de qualité, c'est également offrir des conditions de travail avantageuses et concurrentielles, entre autres, quant au nombre de jours de vacances et de congés accordé, quant au temps de repos, quant aux contributions patronales au régime d'assurance maladie et aux protections de l'assurance salaire.

C'est également de reconnaître les responsabilités additionnelles liées à l'exercice de certains emplois, non seulement en bonifiant certaines primes, mais également en assurant l'accessibilité. C'est de compenser les inconvénients réellement subis par le personnel quant aux horaires atypiques dans les cas d'impossibilité de mettre en place des horaires continus et réguliers. De rémunérer les salariées et salariés pour le temps réellement fait lorsqu'elles ou ils se présentent au travail ou exécutent le travail à distance.

Enfin, c'est éliminer la précarité et tendre vers l'uniformité des conditions de travail des salariées et salariés exerçant des fonctions identiques, peu importe leur statut ou leur titre d'emplois.

## **Voici nos demandes en lien avec le thème 1**

### **Horaires de travail continus**

- 1.1 Prévoir à la convention collective des mécanismes favorisant la création de postes comportant des horaires de travail continus;
- 1.2 Intégrer les heures consacrées à l'aide à la classe aux postes;
- 1.3 Reconnaître le cumul de postes en prévoyant les droits et avantages sous-jacents;
- 1.4 Éliminer la mise à pied cyclique pour certaines classes d'emplois lorsque les tâches et responsabilités le requièrent;
- 1.5 Prévoir l'augmentation de la prime de stabilisation soit augmentée à huit dollars (8 \$), qu'elle s'applique pour chaque interruption, que la notion de dépassement de la durée de repas soit clarifiée et 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;
- 1.6 Prévoir l'application de l'ensemble des dispositions de l'article 8-2.00, semaine et heures de travail, aux salariées et salariés des services de garde;

### **Création de postes comportant le plus grand nombre d'heures possible**

- 1.7 Prévoir à la convention collective des mécanismes favorisant la création de postes comportant le plus grand nombre d'heures possible;
- 1.8 Prévoir que toute plage de rémunération ou de présence au travail doit être d'au moins deux (2) heures pour l'ensemble des classes d'emplois, peu importe le statut d'emploi;
- 1.9 Intégrer les heures ajoutées à même les postes du 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;

### **Le télétravail**

- 1.10 Rendre le télétravail accessible quand la nature du travail de la salariée ou du salarié le permet.

## **Vacances**

- 1.11 Permettre aux salariées ou aux salariés de choisir le moment de la prise des vacances, et ce, peu importe l'emploi détenu;
- 1.12 Augmenter le quantum de journées de vacances de cinq (5) jours. Permettre aux salariées et aux salariés de commencer à bénéficier de jours additionnels de vacances dès l'acquisition de dix (10) ans ou plus d'ancienneté, et ce, jusqu'à l'obtention d'un maximum de trente (30) jours de vacances;
- 1.13 Éliminer le tableau du cumul des jours de vacances à la clause 5-6.11;

## **Congés**

- 1.14 Augmenter à quatre (4) jours le nombre de congés de maladie pouvant être utilisés pour affaires personnelles;
- 1.15 Ajouter deux (2) jours de congés rémunérés pour responsabilités familiales qui ne sont pas déduites de la banque des congés annuels des congés de maladie;
- 1.16 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;
- 1.17 Déduire en heures la prise des congés des banques de congés;
- 1.18 Reformuler la clause 5-1.01 concernant les congés spéciaux afin de s'ajuster à la nouvelle définition de « parent » aux normes minimales du travail;
- 1.19 Modifier la clause 5-1.05 B) (quarantaine) afin qu'elle vise la situation médicale de la salariée ou du salarié et non seulement la personne habitant dans le même logement qu'elle ou lui;

## **Temps supplémentaire et banque de temps accumulé**

- 1.20 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;
- 1.21 Ajouter une notion de banque de temps accumulé pour toutes les classes d'emplois 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

comblent la semaine de relâche dans le cas des salariées et salariés des services de garde;

- 1.22 Prévoir la possibilité de prendre le temps accumulé en présence d'élèves;

### **Pauses**

- 1.23 S'assurer que toutes les heures travaillées d'une journée, peu importe qu'il s'agisse des heures du poste ou de toute affectation, sont considérées pour la détermination du droit aux pauses.

### **Statuts d'emploi**

- 1.24 Éliminer de la convention collective le chapitre 10-0.00 - dispositions particulières concernant certaines salariées ou certains salariés;
- 1.25 Réduire les conditions d'admissibilité pour l'octroi de droits et avantages prévus à la convention pour les salariées et salariés temporaires;

### **Contributions patronales et primes**

- 1.26 Augmenter la contribution patronale au régime d'assurance maladie;
- 1.27 Augmenter la prime de responsabilité de chef d'équipe prévue à la clause 6-4.02 A) d'un dollar (1 \$) par heure;
- 1.28 Biffer à la clause 6-4.02 A) (Prime de chef d'équipe) le texte suivant : « à la demande du centre de services » et « d'un groupe de cinq (5) salariées ou salariés et plus » et « Cette prime ne s'applique pas aux salariées ou salariés dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe de salariées ou salariée. »;
- 1.29 Prévoir que la prime de disponibilité comprenne tout rappel au travail ou rappel à distance;

### **Séance d'affectation**

- 1.30 Prévoir que les salariées et salariés sont rémunérés pour la durée de leur participation à une séance d'affectation annuelle;

### **Assurance salaire et invalidité**

- 1.31 S'assurer que l'employeur respecte les recommandations de retour progressif émises par le médecin traitant de la salariée ou du salarié, et ce, même pour les absences inférieures à douze (12) semaines;
- 1.32 S'assurer que l'employeur doit maintenir le versement de la prestation d'assurance salaire au-delà des cent-quatre (104) semaines, si celui-ci commande une expertise médicale au seuil de ce délai, en soutien au refus d'un retour au travail demandé et prescrit de la salariée ou du salarié concerné;
- 1.33 Lors d'un retour au travail contesté par l'employeur à la suite d'une absence pour cause d'invalidité (clause 5-3.38, 3<sup>e</sup> paragraphe), s'assurer que l'employeur verse à la salariée ou au salarié le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail dans l'attente de l'avis du 3<sup>e</sup> médecin;
- 1.34 Exclure la période de mise à pied temporaire à cause du ralentissement cyclique du calcul de la période maximale de cent-quatre (104) semaines de prestations d'assurance salaire prévue à la clause 5-3.32;



## **Thème 2 : Les conditions d'exercice des fonctions et responsabilités**

Dans le but d'améliorer les conditions d'exercice des tâches du personnel de soutien et afin d'assurer des services de qualité auprès de la clientèle scolaire, les centres de services scolaires ne peuvent plus recourir à cette pratique de gestion à la minute qui consiste à restreindre au minimum le temps de travail pour l'exercice des tâches. Le travail et la contribution du personnel de soutien dépassent largement la stricte présence des élèves. Il est essentiel et même logique de permettre au personnel de soutien de bénéficier d'un temps adéquat de préparation, de planification et d'organisation tout au long de l'année et au-delà de la présence des élèves.

De plus, le temps de préparation, de planification et d'organisation octroyé pour les services directs aux élèves doit être suffisant pour assurer la qualité des services. Actuellement, il est octroyé inégalement et souvent insuffisamment dans les milieux, et ce, sans véritable évaluation. Il est plus que temps que le quantum de temps de préparation, de planification et d'organisation dans le secteur des services directs aux élèves soit fixé dans la convention collective afin de garantir la qualité des services.

Les centres de services scolaires doivent mettre en œuvre des mécanismes pour améliorer l'accès des élèves aux services complémentaires, entre autres, en garantissant dans la convention collective un seuil minimal de services offerts aux élèves HDAA. À cet égard, le soutien en adaptation scolaire va bien au-delà des activités en classe. Les centres de services scolaires se doivent de s'assurer de la participation du personnel de soutien concerné pour l'élaboration du plan d'intervention des élèves, afin de donner l'appui et le soutien nécessaire aux élèves HDAA. De plus, les critères de composition des groupes en services de garde doivent être revus et adaptés à cette clientèle particulière afin de poursuivre les services en adaptation scolaire aux services de garde. Enfin, il faut une fois pour toutes se donner des mécanismes afin d'obliger les services de garde à respecter, de façon stricte, les ratios pour, non seulement l'amélioration des services de qualité, mais également permettre un environnement de travail sain favorisant ainsi la rétention du personnel.

Qu'il s'agisse du suivi des dossiers, du suivi des services à la clientèle ou de respecter ses échéances, la salariée ou le salarié absent doit pouvoir compter sur du personnel de soutien pour la ou le remplacer le plus rapidement possible. Nous sommes convaincus qu'il est possible de prévoir et de planifier des mécanismes ou procédures pour pallier les absences imprévisibles. De plus, afin d'assurer une relève de qualité et de surtout la garder à l'emploi de l'organisation, nous croyons important de prévoir à la convention collective les mécanismes favorisant l'offre de mentorat pour tous les nouveaux employés ou employées.

En cette période inflationniste, le personnel de soutien ne peut plus se permettre de défrayer lui-même pour les frais engendrés dans l'exercice de ses tâches. Il doit s'attendre à être remboursé pour les frais réellement déboursés lors de ses déplacements et de se voir octroyer les allocations nécessaires afin de bénéficier gratuitement d'uniforme ou vêtement particulier nécessaire à l'exécution de ses fonctions. Enfin, il doit pouvoir être rémunéré lors des formations exigées en cours d'emploi pour l'exercice de ses fonctions et de la mise à jour des connaissances, peu importe son statut et sa classe d'emplois.

## **Voici nos demandes en lien avec le thème 2**

### **Préparation, planification et organisation des fonctions**

- 2.1 Prévoir que le quantum de temps de préparation, de planification et d'organisation dans le secteur des services directs aux élèves soit fixé dans la convention collective;
- 2.2 Prévoir un retour au travail au moins une (1) semaine avant la première journée pédagogique pour planifier et organiser adéquatement les services;
- 2.3 Éliminer la mise à pied cyclique pour certaines classes d'emplois lorsque les tâches et responsabilités le requièrent;

### **Plan d'intervention**

- 2.4 Assurer la participation de la salariée ou du salarié concerné à l'élaboration du plan d'intervention des élèves, dont il a la charge;

### **Ratios**

- 2.5 Prévoir l'obligation de respecter de façon stricte les ratios en service de garde, ainsi que les mesures devant être prises pour respecter cet objectif en cas d'impossibilité;
- 2.6 Prévoir que le ratio 1/20 tient compte de la cote des élèves HDAA;

### **Services EHDA**

- 2.7 Mettre en œuvre des mécanismes pour améliorer l'accès des élèves aux services complémentaires, entre autres, en garantissant un seuil minimal de services offerts aux élèves HDAA;
- 2.8 Poursuivre les services en adaptation scolaire au service de garde;

### **Comblement des absences**

- 2.9 Obliger le remplacement de toute absence et mettre en place un service centralisé pour le comblement des absences

## **Mentorat**

- 2.10 Prévoir à la convention collective les mécanismes favorisant l'offre de mentorat pour tous les nouveaux employées ou employés;

## **Frais de déplacement et allocations de dépenses**

- 2.11 Prévoir à la convention les remboursements des frais de déplacement en tenant compte, entre autres, des augmentations de l'indice des prix à la consommation (IPC), des hausses du prix de l'essence et des hausses des primes d'assurances;
- 2.12 S'assurer que l'employeur octroie les allocations nécessaires afin de fournir gratuitement à la salariée ou au salarié tout uniforme ou vêtement spécial nécessaire à l'exécution des fonctions à cause de la nature du travail;
- 2.13 Rémunérer les salariées et les salariés lors des exigences de formation en cours d'emploi pour l'exercice des fonctions et de la mise à jour des connaissances, peu importe le statut et la classe d'emplois détenus.

### **Thème 3 : L'organisation du travail et les relations du travail**

Étant un rouage important au sein de l'organisation pour l'atteinte de services de qualité à rendre aux élèves, le personnel de soutien doit recevoir des centres de services scolaires une écoute attentive. Les employeurs ont tout intérêt à consulter le personnel de soutien quand il est le temps de développer et de convenir de solutions efficaces en regard à l'organisation du travail et aux services à rendre. On doit favoriser l'implication et la consultation du personnel de soutien scolaire au sein des différents comités, conseils ou assemblées des centres de services scolaires et établissements scolaires.

De plus, les parties doivent pouvoir discuter des solutions pour maximiser l'organisation du travail et de leurs mises en application. Pour ce, les centres de services scolaires doivent permettre l'accès à l'information et à la documentation liées à l'organisation du travail en temps opportun.

Quant aux relations du travail, les parties ont avantage à favoriser la déjudiciarisation de leurs différends et mécontentes. Il est important de privilégier la résolution des litiges et des conflits en amont afin de ne pas perpétuer inutilement des désaccords réciproques dans le temps. Une plus grande flexibilité au niveau des libérations syndicales est nécessaire. On se doit également de développer des mécanismes obligatoires de médiation, plus spécifiquement pour les situations de harcèlement psychologique et de congédiement. Une réactualisation du processus d'arbitrage s'impose également.

Enfin, le renouvellement de la convention collective doit permettre l'amélioration des conditions de travail en général, mais également s'accorder avec les lois existantes en plus de refléter les nouvelles réalités et besoins en matière de relations du travail. Les parties négociantes à l'échelle nationale ont tout intérêt à ramener la négociation des stipulations à portée nationale mentionnées à l'annexe 21 de la convention à la table de la négociation nationale.

## **Voici nos demandes en lien avec le thème 3**

### **Participation comités, conseils ou assemblées**

- 3.1 Prévoir la représentation du personnel de soutien au sein de tout comité, conseil ou assemblée d'école et centre de services scolaire et prévoir des modalités de compensation en temps pour les réunions en dehors des heures régulières de travail;

### **Consultation et documentation**

- 3.2 Consulter et donner l'accès à l'information et à la documentation liées à l'organisation du travail;

### **Libérations syndicales**

- 3.3 Enlever à la clause 3-3.01 le texte suivant : « et ce, sous réserve des modalités à être convenues entre le centre de services et le syndicat. »;
- 3.4 Enlever à la clause 3-3.03 le texte suivant : « Toutefois, si la salariée ou le salarié a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours, le centre de services autorise une journée d'absence hebdomadaire ou l'équivalent si les besoins du service le permettent. » ou à tout le moins augmenter le nombre de jours permis de libérations syndicales prévu à ladite clause;

### **Griefs et arbitrage de griefs**

- 3.5 Augmenter le délai pour déposer un grief de classification à la suite de l'obtention d'un nouveau poste de quatre-vingt-dix (90) jours à un (1) an;
- 3.6 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 au centre de services scolaire;
- 3.7 Rendre la médiation préarbitrale obligatoire pour toute situation de harcèlement psychologique et de congédiement;
- 3.8 Mettre en place les recommandations du comité de travail nommé en vertu de l'annexe 29 (Lettre d'entente relative au mécanisme de gestion de la liste d'arbitres);

## **Négociations**

- 3.9 Prévoir que l'ensemble des stipulations mentionnées à l'annexe 21 (Annexe relative aux matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale) redeviennent dorénavant des matières négociées et agréées à l'échelle nationale.

## **Thème 4 : L'employabilité et l'accessibilité aux postes**

Les perspectives de progression au sein de l'organisation sont assurément un motif favorisant l'attraction et la rétention du personnel. L'élimination de la précarité et du travail à forfait et l'ouverture de postes de qualité permettront de garder le personnel en place, d'assurer la relève et de préserver l'expertise du travail. Pour cela, il est primordial de mettre en place des mécanismes à la convention collective favorisant non seulement la création de postes de qualité, mais également privilégiant le comblement des postes par du personnel de soutien scolaire à l'interne.

En ces temps de pénurie de main-d'œuvre et de difficulté de recrutement, les centres de services scolaires doivent se tourner vers son personnel de soutien déjà en place et se rendre à l'évidence qu'ils ont déjà dans leur rang la main-d'œuvre la plus expérimentée et la plus apte à réaliser les tâches à accomplir.

Actuellement, trop de contraintes empêchent les salariées et salariés à obtenir des postes de promotion, des remplacements ou des surcroîts de travail pour améliorer leur sort. Il est de même souvent monétairement peu avantageux pour le personnel de soutien de se porter candidat pour un poste en promotion.

Les centres de services scolaires doivent évidemment pouvoir compter sur du personnel qualifié, mais cette qualification doit pouvoir prendre en compte l'expérience et les compétences que détient le personnel de soutien en place. À cet effet, la préparation de la relève est cruciale pour l'évolution et le maintien de l'expertise dans le milieu de travail. Il est nécessaire de prioriser le développement de carrière et la planification de la relève avec l'appui de programmes de perfectionnement et de formation continue.

Enfin, il est important de maintenir l'expertise de nos emplois d'ouvriers spécialisés dans le réseau scolaire et de mettre en place les conditions gagnantes afin d'être concurrentiel avec les autres secteurs d'activité employant ce type d'emplois. Ceci commence par offrir des primes d'attraction et de rétention à l'ensemble des ouvriers certifiés d'entretien puis limiter et encadrer le travail à forfait.



## **Voici nos demandes en lien avec le thème 4**

### **L'expérience**

- 4.1 Augmenter la reconnaissance de l'expérience des salariées et salariés acquise chez l'employeur aux fins d'admissibilité aux postes;

### **Perfectionnement**

- 4.2 Offrir du perfectionnement préalable à toutes les exigences particulières;
- 4.3 Permettre la préqualification et uniformiser les tests d'admissibilité aux postes;

### **Promotion**

- 4.4 Prévoir à la convention collective des mécanismes privilégiant la promotion à l'interne;
- 4.5 Prévoir le mécanisme et les modalités de remplacement d'enseignante ou enseignant, de professionnelle ou professionnel ou de cadre par du personnel de soutien ainsi que le délai d'expiration pour que la remplaçante ou le remplaçant retourne à son emploi de soutien.

### **Traitement et avancement d'échelon**

- 4.6 Reconnaître les échelons et les avancements d'échelon acquis précédemment lors d'embauchages successifs en promotion ou en mutation dans la même classe d'emplois;

### **Création et comblement des postes**

- 4.7 Retirer le motif de « la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à une ou un élève », parmi ceux justifiant un ajout d'heures en adaptation scolaire (7-1.32);
- 4.8 Prévoir à la convention collective des mécanismes privilégiant le comblement des postes du personnel à l'interne;

**Prime ouvriers spécialisés - annexe 26 (Lettre d'entente relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés)**

- 4.9 Revoir les modalités de reconduction de l'application de la prime d'attraction des ouvriers spécialisés (annexe 26) et mettre en place les recommandations du comité de travail;
- 4.10 Assujettir l'annexe 26 à l'ensemble des ouvriers spécialisés et ouvriers certifiés d'entretien;

**Travail à forfait (sous-traitance)**

- 4.11 Limiter et encadrer le travail à forfait.

**Protocole de fin de négociation**

Dans le cadre de l'entente à conclure, les parties conviennent d'un protocole de fin de négociation.

**La Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) se réserve le droit d'ajouter, de retirer ou d'amender toute proposition ou toute concordance au présent dépôt, avant la conclusion de la négociation, notamment afin de l'harmoniser avec les matières intersectorielles et les autres revendications du Front commun CSN-CSQ-FTQ-APTS.**