



**Propositions patronales
Personnel de soutien**

**en vue du renouvellement de la convention collective S13
2020-2023**

présentées par

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

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 conductrices et conducteurs d'autobus scolaires
à l'emploi des commissions scolaires anglophones**

**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)**

19 DÉCEMBRE 2022

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

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
Orientation 1 Améliorer l’attraction et la rétention du personnel de soutien dans un contexte de rareté de main-d’œuvre.....	4
Orientation 2 Favoriser la réussite éducative de tous les élèves.....	5
Orientation 3 Accroître l’agilité liée à l’organisation du travail	6
Orientation 4 Actualiser et réviser certaines dispositions de la convention collective pour tenir compte des réalités d’aujourd’hui.....	7
CONCLUSION	8



PRÉAMBULE

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) procède aujourd'hui au dépôt de ses propositions en vue du renouvellement de la convention collective du personnel de soutien 2020-2023. 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 commissions scolaires (CS) 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 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 CPNCA 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 quatre grandes orientations suivantes, composées de divers objectifs de négociation :

- Améliorer l'attraction et la rétention du personnel de soutien dans un contexte de rareté de main-d'œuvre;
- Favoriser la réussite éducative de tous les élèves;
- Accroître l'agilité liée à l'organisation du travail;
- Actualiser et réviser certaines dispositions de la convention collective pour tenir compte des réalités d'aujourd'hui.

Le CPNCA, à titre de représentant du ministre de l'Éducation et des CS, 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 anglophone, tant au niveau local que national. Ces priorités et préoccupations se traduisent en une valeur fondamentale : la réussite éducative pour tous les élèves!

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

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 main-d'œuvre. Malgré ce contexte, les commissions scolaires doivent continuer à offrir des services éducatifs de qualité.

Les consultations effectuées auprès des commissions scolaires font état des difficultés rencontrées pour combler les besoins de main-d'œuvre pour le personnel de soutien. Cette problématique est accentuée dans les commissions scolaires en région plus éloignée en raison de l'étendue du territoire. Dans ces régions, le bassin de candidats détenant les qualifications académiques requises au plan de classification et maîtrisant la langue anglaise est beaucoup plus limité.

On observe également que certaines dispositions de la convention collective n'offrent pas la flexibilité nécessaire pour pallier ou atténuer les effets de la rareté de main-d'œuvre. Les nombreuses dispositions permettant au personnel de soutien de s'absenter de leur travail augmentent les difficultés liées à l'organisation du travail allant même jusqu'à compromettre l'offre et la qualité des services offerts aux élèves. Par exemple, les courts délais prévus aux dispositions de la convention collective portant sur les absences du personnel n'offrent pas aux gestionnaires la flexibilité nécessaire pour modifier les horaires de travail. On observe également, à chaque année, de nombreuses abolitions de postes et supplantations qui amènent une instabilité chez le personnel. Les dispositions de la convention collective doivent permettre une plus grande stabilité du personnel de soutien, tout en répondant aux besoins de l'organisation des services à rendre.

Objectifs:

- 1.1. Réaffirmer l'importance de la présence au travail;
- 1.2. Revoir la notion de poste;
- 1.3. Revoir certaines dispositions de la convention collective pour améliorer la stabilité du personnel de soutien et la qualité des services directs aux élèves;
- 1.4. Revoir les dispositions relatives aux horaires de travail;
- 1.5. Positionner favorablement le réseau de l'éducation;
- 1.6. Assurer le suivi des travaux des comités relatifs aux statuts d'emplois et revoir les dispositions concernant les statuts d'emplois;
- 1.7. Revoir certaines dispositions relatives à l'assurance salaire.

Orientation 2 Favoriser la réussite éducative de tous les élèves

La qualité des services et la réussite éducative des élèves sont tributaires de la compétence du personnel, particulièrement pour les personnes salariées en services directs aux élèves. 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 et au bénéfice de leur réussite éducative.

Il est important de bien accueillir et soutenir les personnes salariées en leur offrant notamment les outils pertinents pour assurer le succès dans l'exercice de leurs fonctions. Notons également que 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 efficience qu'elles procurent.

Par ailleurs, dans le but d'optimiser les services aux élèves, certaines dispositions et clauses doivent être revues afin de permettre l'accompagnement des élèves ayant des besoins particuliers, en population croissante, incluant ceux à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes.

La collaboration entre les différents intervenants du milieu scolaire contribue à l'amélioration et au maintien des services de qualité aux élèves et constitue un facteur de réussite scolaire. Il faut réfléchir à de nouvelles pratiques collaboratives permettant à l'équipe-école de bénéficier de la valeur ajoutée du personnel de soutien travaillant auprès des élèves.

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. 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. Les dispositions de la convention collective doivent permettre une plus grande stabilité du personnel de soutien, tout en répondant aux besoins de l'organisation des services à rendre.

Objectifs :

- 2.1. Assurer la réussite éducative de tous les élèves par une offre de service de qualité, notamment aux élèves ayant des besoins particuliers;
- 2.2. 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;
- 2.3. Mettre en œuvre des moyens afin de valoriser et favoriser le développement des compétences et le maintien de celles-ci;
- 2.4. Revoir les dispositions relatives aux processus d'affectation, d'abolition et de création de postes.

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

Les deux dernières années ont été marquées par une pandémie mondiale sans précédent. Les milieux ont dû s'adapter et innover afin de maintenir des services éducatifs de qualité et de veiller au bon fonctionnement du réseau scolaire. La convention collective prévoit de nombreux processus administratifs rigides, les privant souvent de la flexibilité nécessaire à l'exercice des responsabilités des commissions scolaires. À titre d'exemple, les dispositions relatives aux horaires de travail permettent difficilement de tenir compte des besoins ponctuels ou récurrents des services.

Les dispositions de la convention collective doivent être adaptées pour donner aux commissions scolaires toute la souplesse nécessaire dans l'organisation des services éducatifs afin de continuer d'offrir un service de qualité et d'assurer la réussite éducative des élèves. Pour ce faire, certains paramètres doivent être révisés afin de disposer d'une plus grande marge de manœuvre dans la gestion quotidienne de leurs activités. Dans ce contexte, notamment, les notions de semaine et d'heures régulières de travail sont des éléments sur lesquels des discussions seraient bénéfiques. Les commissions scolaires doivent également disposer de la souplesse nécessaire relativement aux mouvements de personnel liés à la sécurité d'emploi. L'étendue des territoires de certaines commissions scolaires et la distance entre les établissements scolaires en milieu rural compliquent, voire rendent inapplicable, l'application des règles de mobilité du personnel de soutien.

Objectifs :

- 3.1. Revoir les dispositions relatives à la semaine de travail et aux heures de travail;
- 3.2. Permettre la flexibilité administrative nécessaire afin d'offrir un service de qualité pour favoriser la réussite éducative;
- 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;
- 3.4. Privilégier le virage numérique, notamment pour la transmission de documents ou d'information.

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

La convention collective est devenue un recueil long et complexe dont seuls les spécialistes sont en mesure d'en maîtriser le contenu. Le renouvellement d'une convention collective est une opportunité pour les parties patronale et syndicale d'adapter son contenu à l'évolution constante des besoins en vue d'en faire un levier de changement organisationnel.

Ceci est d'autant plus vrai pour le renouvellement de cette convention collective puisque les dernières années ont eu un vent de grands changements, que ce soit par une pandémie mondiale qui a entraîné rapidement un virage technologique et des méthodes de travail revisitées.

Dans cet ordre d'idées, il est de l'intérêt des parties et des personnes salariées de clarifier, simplifier et alléger les dispositions de la convention collective, mais aussi de les adapter aux nouvelles réalités.

Objectifs :

- 4.1. Assouplir certaines obligations liées à la convention collective pour une gestion plus efficiente;
- 4.2. Adapter certaines dispositions de la convention collective aux nouvelles réalités du monde du travail.

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 CPNCA 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 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.