

# PROPOSITIONS SYNDICALES

EN VUE DU RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

## S12

VENANT À ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2023

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

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR  
LES COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES

(CPNCA)

### **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 COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES

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 commissions scolaires se retrouvent déjà à la remorque des autres secteurs d'activité en matière de conditions de travail, tant pour ce qui est de la rémunération et des avantages sociaux que des conditions d'exercice 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 commissions scolaires d'être considérées comme 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 commissions 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 de travail 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 congé, 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 accordés, 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 de travail continus et réguliers. De rémunérer les salariées et salariés pour le temps réellement travaillé, 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'emploi.

## **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 aux postes les heures consacrées à l'aide à la classe;
- 1.3 Reconnaître le cumul de postes en prévoyant les droits et avantages sous-jacents;
- 1.4 Prévoir l'augmentation de la prime de stabilisation 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;
- 1.5 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**

- 1.6 Prévoir à la convention collective des mécanismes favorisant la création de postes comportant le plus grand nombre d'heures possible;
- 1.7 Intégrer les heures ajoutées à même les postes du secteur des services directs aux élèves avec la reconnaissance des droits et bénéfices afférents;

### **Le télétravail**

- 1.8 Rendre le télétravail accessible quand la nature du travail de la salariée ou du salarié le permet;

### **Vacances**

- 1.9 Permettre aux salariées et salariés de choisir le moment de la prise des vacances, et ce, peu importe l'emploi détenu;

- 1.10 Augmenter le quantum de journées de vacances de cinq (5) jours. Permettre aux salariées et 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;

### **Congés**

- 1.11 Augmenter à quatre (4) jours le nombre de congés de maladie pouvant être utilisés pour affaires personnelles;
- 1.12 Ajouter deux (2) jours de congés rémunérés pour responsabilités familiales, lesquels ne seront pas déduits d'aucune banque de congés;
- 1.13 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;
- 1.14 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;

### **Heures supplémentaires**

- 1.15 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;

### **Pauses**

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

### **Statuts d'emploi**

- 1.17 Intégrer les salariées et salariés du chapitre 10-0.00 au chapitre 7-0.00;
- 1.18 Réduire les conditions d'admissibilité pour l'octroi des droits et avantages prévus à la convention collective pour les salariées et salariés temporaires;

- 1.19 Reconnaître le temps fait dans un poste à temps partiel pour l'obtention du statut de salariée ou salarié permanent;

### **Contributions patronales et primes**

- 1.20 Augmenter la contribution patronale au régime de base d'assurance maladie;

### **Séance d'affectation**

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

### **Assurance salaire et invalidité**

- 1.22 S'assurer que l'employeur maintient 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;
- 1.23 Exclure la période de mise à pied temporaire du calcul de la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations d'assurance salaire prévue à la clause 5-3.32, considérant le ralentissement cyclique;

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

Les commissions 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, il se poursuit au service de garde. Les critères de composition des groupes en service de garde doivent donc être revus et adaptés à cette clientèle. Il faut ainsi prévoir un mécanisme afin que le ratio 1/20 tienne compte des élèves HDAA non seulement pour s'assurer 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 surtout de 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 toutes les nouvelles employées et tous les nouveaux employés.



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

### **Ratios**

- 2.1 Prévoir que le ratio 1/20 tient compte de la cote des élèves HDAA;

### **Services EHDAA**

- 2.2 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;
- 2.3 Poursuivre les services en adaptation scolaire au service de garde;

### **Comblement des absences**

- 2.4 Prévoir le remplacement de toute absence par du personnel de soutien et mettre en place un service centralisé pour le comblement des absences;

### **Mentorat**

- 2.5 Prévoir à la convention collective des mécanismes favorisant l'offre de mentorat pour toutes les nouvelles employées et tous les nouveaux employés;

### **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 commissions scolaires une écoute attentive. Les employeurs ont tout intérêt à consulter le personnel de soutien quand vient 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 commissions 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 faire, les commissions scolaires doivent permettre l'accès à l'information et à la documentation liées à l'organisation du travail en temps opportun et dans un format de tableau électronique exploitable.

Quant aux relations du travail, les parties ont avantage à favoriser la déjudiciarisation de leurs différends et mésententes. Il est important de privilégier la résolution des litiges et des conflits en amont afin de ne pas perpétuer inutilement des désaccords réciproques. 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 garantir leur stabilité en s'assurant du maintien des arrangements locaux tant et aussi longtemps qu'ils ne sont pas modifiés ou abrogés par les parties locales.

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

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

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

### **Consultation et documentation**

- 3.2 Donner l'accès à l'information et à la documentation liées à l'organisation du travail;
- 3.3 Obtenir la documentation prévue aux articles 3-8.00 et 7-7.00 dans un format de tableau électronique exploitable;

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

- 3.4 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 ouvrables après le dépôt du grief à la commission scolaire;
- 3.5 Rendre la médiation préarbitrale obligatoire pour toute situation de harcèlement psychologique ou de congédiement;
- 3.6 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 des arbitres);

### **Arrangements locaux**

- 3.7 Assurer le maintien des arrangements locaux tant et aussi longtemps qu'ils ne sont pas modifiés ou abrogés par les parties locales;

#### **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 ainsi que 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 commissions scolaires doivent se tourner vers leur personnel de soutien déjà en place et se rendre à l'évidence qu'ils ont déjà dans leurs rangs 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 d'obtenir des postes de promotion, des remplacements ou des surcroûts de travail pour améliorer leur sort. Il est de même souvent monétairement peu avantageux pour le personnel de soutien de se porter candidat à un poste de promotion.

Les commissions 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 de main-d'œuvre. Cela commence par offrir des primes d'attraction et de rétention à l'ensemble des ouvriers certifiés d'entretien, puis à 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 aux 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;

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

- 4.5 Prévoir à la convention collective des mécanismes privilégiant le comblement des postes du personnel à l'interne;
- 4.6 Modifier les clauses à 7-1.00 afin d'être en mesure d'utiliser les salariées et salariés à l'interne (mutation ou promotion) avant de combler les remplacements par des salariées ou salariés temporaires;

### **Prime ouvriers spécialisés – Annexe 21 (Lettre d'entente relative à la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés)**

- 4.7 Revoir les modalités de reconduction de l'application de la prime d'attraction des ouvriers spécialisés (annexe 21) et mettre en place les recommandations du comité de travail;
- 4.8 Assujettir l'annexe 21 à l'ensemble des ouvriers spécialisés et ouvriers certifiés d'entretien;

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

- 4.9 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.**