



DÉPÔT PATRONAL

**EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DU PERSONNEL DE SOUTIEN VENANT À
ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2023**

PRÉSENTÉ À

**LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES
PUBLICS (INC.) CSN AU NOM DES SYNDICATS DU
PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES (FEESP)**

LE 6 AVRIL 2023

DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :

Eloïse Lemieux, porte-parole

Serge Rodrigue, représentant fédératif

Adrien Veneziano, représentant ministériel

Mélodie Martel-Moreau, représentante Bureau de négociation gouvernementale

RÉVISION ET MISE EN PAGE

Hélène Stoclin, technicienne en administration

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	5
1. ACTUALISER L'OFFRE DE SERVICE ET DE FORMATION	6
2. ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL AUX BESOINS DES ÉTUDIANTS	7
3. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE	8
4. METTRE À JOUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	9
NOTES :.....	10

PRÉAMBULE

Au mois de décembre dernier, le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) a présenté à ses partenaires syndicaux les grands enjeux patronaux du réseau collégial, les annonçant du même coup comme des incontournables de la présente ronde de négociation.

Au lendemain de l'échéance de nos conventions collectives, il demeure essentiel que l'organisation du travail soit revue autour d'une offre de service et de formation actualisée, adaptée aux besoins des étudiantes et étudiants, et ce, dans les meilleurs délais. De plus, les enjeux de main-d'œuvre doivent mener les acteurs du réseau à façonner des conditions de travail adaptées aux réalités d'aujourd'hui.

C'est en étant mobilisé autour d'une volonté de conclure la négociation au bénéfice de tous que le CPNC dépose à son tour une série de mesures articulée autour des grands enjeux nommés précédemment.

Le CPNC croit fermement à la portée positive de cette série de mesures, venant préciser les volontés patronales et proposer des solutions aux objectifs syndicaux identifiés depuis le début de la ronde de négociation.

Ces mesures permettront de résoudre des enjeux d'organisation du travail importants, apportant du même coup des solutions orientées vers l'avenir, permettant de valoriser le personnel du réseau et de répondre aux besoins des étudiantes et étudiants qui doivent être au cœur de nos préoccupations.

Il est de mise de souhaiter que cette main tendue initie un mouvement positif dans la négociation, d'autant plus que plusieurs acteurs de la négociation ont exprimé le souhait de faire évoluer le rythme des échanges en vue d'un règlement dans un avenir rapproché.

1. ACTUALISER L'OFFRE DE SERVICE ET DE FORMATION

Les collègues doivent actualiser leur offre de service et de formation en revoyant notamment les modes d'enseignement. Le CPNC veut s'assurer que les conventions collectives favorisent leur mise en œuvre.

Les dispositions relatives aux horaires de travail dans les conventions collectives du personnel de soutien doivent être adaptées, notamment afin de répondre aux besoins des étudiants. Le CPNC souhaite mettre en place des leviers dans les conventions collectives permettant aux collègues d'avoir la flexibilité nécessaire pour favoriser une offre de formation et de services adaptée aux besoins de main-d'œuvre du marché du travail.

Pour réaliser cet objectif, le CPNC propose de favoriser une plus grande flexibilité concernant les horaires de travail, de manière à :

- Assouplir les dispositions relatives à la détermination et à la modification des horaires;
- Ajouter une enveloppe monétaire de 396 000 \$ pour l'ensemble du personnel de soutien du réseau collégial en vue d'instaurer des incitatifs pour le travail de soir et de fin de semaine.

Par ailleurs, les collègues ne bénéficient pas de toute la souplesse nécessaire afin de s'assurer de façon diligente que les postes s'harmonisent aux besoins opérationnels actuels et à venir. De plus, ils sont soumis à une gestion administrative complexe et disposent d'une marge de manœuvre limitée pour assurer la continuité des opérations, notamment en contexte de surcroît de travail et d'imprévu.

Le CPNC souhaite donc assurer la cohérence entre les postes et les besoins opérationnels en ajustant certaines dispositions limitatives concernant la création et l'abolition de postes et le statut des personnes salariées à temps partiel :

- Revoir les motifs liés à l'abolition des postes;
- Faciliter la création de postes à temps partiel sur une base annuelle.

De plus, le CPNC souhaite réduire la précarité en favorisant la création de postes à temps complet dans plus d'un service.

Finalement, afin de favoriser le maintien et le développement de la recherche, notamment en permettant une utilisation optimale de l'expertise du personnel du réseau collégial, le CPNC souhaite :

- Éliminer toute durée pour les projets spécifiques dont les activités sont financées par des fonds extérieurs;
- Encadrer les prêts de service.

2. ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL AUX BESOINS DES ÉTUDIANTS

La prise de congés sans traitement et l'utilisation d'autres mesures de réduction de temps de travail ont un impact considérable sur la réalisation de l'offre de service des collègues ainsi que sur les équipes et peuvent occasionner une surcharge de travail. Afin de remédier à la situation, le CPNC souhaite stabiliser les équipes et réduire le mouvement de personnel en revoyant les dispositions relatives aux programmes de réduction de temps de travail et aux congés sans traitement. À cet effet, il est envisagé de :

- Réviser les modalités pour les congés sans traitement (conditions d'accès, préavis, motif du congé, moment pour déposer une demande, etc.);
- Réviser les modalités relatives au programme de Réduction provisoire du temps de travail sur une base volontaire (première demande, moment de la demande et demandes dans un même service, etc.).

Certains statuts ne répondent plus aux besoins actuels des collègues et doivent être modifiés afin de donner plus de marge de manœuvre à ces derniers dans la réalisation de leur offre de service.

Le CPNC souhaite assurer la cohérence entre les postes et les besoins opérationnels en ajustant certaines dispositions limitatives concernant le statut des personnes salariées à temps partiel en revoyant la définition afin d'assouplir les contraintes reliées au nombre d'heures travaillées régulièrement.

Par ailleurs, le processus de dotation engendre de nombreux mouvements de personnel, lesquels créent de l'instabilité et nuisent au maintien de l'expertise dans les équipes.

Certains délais ralentissent également le processus de dotation et occasionnent la perte de candidatures intéressantes. Dans le contexte actuel, il est nécessaire que les parties négociantes révisent les dispositions actuelles relatives à la priorité d'emploi afin de trouver un juste équilibre entre la mobilité et le maintien de l'expertise au sein des équipes.

Afin de permettre un processus de dotation plus efficient au sein des collègues, le CPNC souhaite donc actualiser le processus d'embauche, en révisant les dispositions qui ne sont plus adaptées au marché de l'emploi actuel et en dotant les collègues de mécanismes permettant plus d'agilité dans l'évaluation des compétences du personnel nouvellement en poste :

- Réviser la clause concernant la période d'essai des personnes salariées régulières;
- Réduire le délai d'affichage.

Le CPNC souhaite également stabiliser les équipes et réduire le mouvement de personnel en revoyant l'exercice de la priorité. À cet effet, il est envisagé de :

- Prévoir une priorité plus avantageuse à la personne ayant occupé un remplacement ou un projet spécifique lorsque cela devient un poste;
- Revoir les modalités liées à la priorité en période d'essai.

3. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE

Les collègues, les syndicats et les personnes salariées ont une responsabilité partagée à l'égard de la santé physique et psychologique du personnel. Les milieux de travail doivent favoriser la santé globale des gens qui y évoluent. Le CPNC souhaite que les conventions collectives soient un outil afin de :

- Introduire un énoncé de principe indiquant que la santé globale est une responsabilité collective;
- Soutenir la santé globale et promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire, notamment en s'inspirant des initiatives liées aux programmes de santé globale;
- Poursuivre les investissements en matière de santé globale, à la hauteur de 1 000 000 \$ par année pour l'année 2023-2024 et 2024-2025, dans des mesures porteuses et concrètes répondant aux besoins du personnel de l'ensemble du réseau collégial.

Les nombreux départs en invalidité complexifient l'organisation du travail et créent une surcharge pour les équipes qui doivent pallier les absences et intégrer des personnes remplaçantes. Les collègues étant confrontés à des enjeux liés à la disponibilité de main-d'œuvre, le CPNC souhaite assurer une saine gestion des invalidités en révisant certaines dispositions liées aux régimes d'assurance traitement, notamment en revoyant la procédure de désignation d'un 3^e médecin afin de simplifier et d'accélérer le processus.

Les collègues souhaitent mettre en place des mesures concrètes afin d'attirer, de développer et de conserver l'expertise et les talents au sein de leurs établissements en favorisant le cheminement professionnel du personnel de soutien. Le CPNC souhaite favoriser l'attraction et la rétention du personnel en :

- Actualisant certaines modalités pour favoriser le développement des compétences du personnel de soutien, notamment en ajoutant une enveloppe monétaire pouvant aller jusqu'à 4 000 000 \$ pour l'ensemble du personnel du réseau collégial à des fins de perfectionnement des compétences numériques;
- Considérant la réalité des personnes salariées occasionnelles concernant le coût des primes d'assurances collectives;
- Créant des postes à temps complet sur 4 jours.

4. METTRE À JOUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

Certaines dispositions de la convention collective posent des difficultés d'application entraînant une lourdeur administrative. D'autres dispositions nuisent aux bonnes pratiques organisationnelles.

Ainsi, divers sujets doivent être abordés de façon à préciser, réviser ou actualiser certaines dispositions de la convention collective, notamment :

- Inclure une mention à la convention collective en lien avec les nouvelles obligations prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* concernant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- Ajuster la convention collective en conformité avec la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* afin d'y inclure notamment les notions de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel;
- Réviser la clause d'amnistie afin de tenir compte des absences et d'exclure les offenses liées à des violences à caractère sexuel.

Par ailleurs, les collègues reconnaissent le droit syndical et sa contribution au maintien de saines relations de travail. Toutefois, puisque les libérations syndicales ont un impact sur la disponibilité du personnel dans les équipes de travail et sur l'offre de service aux étudiants, certaines dispositions de la convention collective qui les encadrent doivent être révisées.

À la lumière de ce qui précède, le CPNC souhaite prévoir des mécanismes permettant une saine gestion des griefs, notamment en introduisant une clause de péremption des griefs.

Le CPNC souhaite également assurer un équilibre entre les obligations des collègues, l'organisation du travail et la vie syndicale, notamment :

- Revoir certaines dispositions concernant les coûts remboursés pour les libérations syndicales;
- Revoir les balises en lien avec les libérations syndicales.

