



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 DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, AU NOM DES SYNDICATS DU
PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES (FPSES-CSQ)**

LE 19 DÉCEMBRE 2022

DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :

Nicholas Dugal, porte-parole

André Bordage, représentant ministériel

Nathalie Routier représentante fédérative

Amélie Tétreault, représentante Bureau de négociation gouvernementale

RÉVISION ET MISE EN PAGE

Manon Mainville, agente d'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

Conformément aux dispositions de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) dépose son projet de renouvellement de la convention collective du personnel de soutien affilié à la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur.

Forts des consultations menées auprès de leurs instances respectives et du maillage naturel de leurs priorités, la Fédération des cégeps et le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) unissent leurs forces autour de grands enjeux qui s'annoncent comme des incontournables de la prochaine ronde de négociation.

Tout d'abord, l'évolution des nouveaux modèles d'enseignement oblige les parties à s'asseoir et discuter d'avenir. Le contexte social actuel nécessite que les différentes parties prenantes du réseau collégial travaillent dans le même sens, pour adapter l'offre de service et de formation offerte afin qu'elle reflète la réalité d'aujourd'hui et soit prête pour celle de demain.

Aussi, le gouvernement mobilise plus que jamais ses ministères et ses partenaires pour ainsi développer et mettre en œuvre des actions structurantes afin de réduire les enjeux liés à la disponibilité de la main-d'œuvre. Le réseau collégial doit être un acteur de premier rang à ce sujet, notamment en formant et en qualifiant un plus grand nombre de personnes qui seront éventuellement appelées à occuper des emplois essentiels au développement économique et social du Québec. Ce rôle ne peut se jouer pleinement que si tous les acteurs du réseau se mobilisent et acceptent que l'on s'adapte aux besoins des personnes étudiantes, notamment en revoyant l'organisation du travail pour ainsi permettre une pluralité d'options et une meilleure accessibilité à nos formations.

Le réseau collégial est aussi affecté par ces enjeux de disponibilité de main-d'œuvre. Il est donc impératif pour le CPNC de revoir les mécanismes et conditions susceptibles d'exacerber ces enjeux. Au cours des prochaines années, le réseau collégial devra faire preuve de souplesse et d'agilité afin d'assurer la pérennité de ces activités. Pour y arriver, il devra compter sur l'apport du personnel et des syndicats.

La présente négociation est une occasion d'actualiser certaines dispositions de la convention collective et de faire place à l'innovation pour répondre aux besoins et aux enjeux du réseau collégial.

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 le Bureau de la négociation gouvernementale 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.

De plus, en continuité des propositions sur les matières intersectorielles et compte tenu du contexte évolutif des négociations, le CPNC se réserve le droit de soumettre d'autres solutions de même que des contre-propositions à la partie syndicale.

Enfin, le CPNC reconduit sa volonté d'une négociation menée avec rigueur, où les parties recherchent, dans un climat de respect et d'ouverture, des solutions satisfaisantes pour tous.

1. ACTUALISER L'OFFRE DE SERVICE ET DE FORMATION

Le Québec est confronté à des enjeux de disponibilité de main-d'œuvre. Pour y remédier, le gouvernement a pour objectif d'augmenter le nombre de travailleurs qualifiés dans divers secteurs de l'économie. Dans ce contexte, le réseau collégial doit jouer un rôle de premier plan afin d'offrir de la formation qui favorise le développement des compétences et de contribuer à la requalification professionnelle, permettant ainsi de répondre aux besoins du marché du travail.

Par ailleurs, d'ici 2029, l'effectif étudiant pourrait connaître une hausse de près de 40 000 personnes pour atteindre plus de 212 000 étudiants¹. À cela s'ajoute la diversification de la clientèle étudiante et la pluralité des parcours scolaires avec lesquelles les collèges doivent déjà conjuguer. Afin de répondre à cette diversité de besoins, les collèges doivent donc actualiser leur offre de service et de formation en revoyant notamment les modes d'enseignement et les heures pendant lesquelles les formations sont offertes.

Les dispositions relatives aux horaires de travail dans les conventions collectives du personnel de soutien doivent être adaptées afin de répondre aux besoins des étudiants. Dans le contexte actuel du marché du travail, il est impératif que les dispositions entourant la gestion du temps puissent permettre la contribution optimale des ressources humaines disponibles. À cet effet, les parties négociantes doivent échanger dans le but d'adapter de façon uniforme et cohérente les dispositions en lien avec la détermination et la modification des horaires.

Par ailleurs, les collèges 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.

En somme, la hausse de l'effectif étudiant combinée à la diversification des besoins et à l'actualisation de l'offre de service crée une pression sur les infrastructures, les ressources humaines et matérielles des collèges qui doivent bénéficier de toute la flexibilité requise pour réaliser pleinement leur mission. Des solutions novatrices doivent donc être mises de l'avant afin de maintenir un service de qualité pour la clientèle étudiante, assurer la continuité des opérations et favoriser la mise en commun de ressources.

Ainsi, de nombreuses contraintes présentes dans la convention collective du personnel de soutien doivent être levées ou assouplies afin de donner la latitude suffisante aux collèges pour actualiser leur offre de service et de formation.

¹ Plan stratégique 2021-2023, ministère de l'Enseignement supérieur, page 8.

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

L'organisation du travail et la gestion des ressources humaines doivent être adaptées afin de mieux correspondre aux besoins diversifiés des étudiants.

En raison des enjeux de disponibilité de main-d'œuvre, les collègues font face à d'importantes difficultés à pourvoir les postes vacants. À plus forte raison, le remplacement des personnes salariées lors d'absences et de congés s'avère un défi de taille, considérant la précarité de ces emplois. Dans ces circonstances, 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. Les balises permettant l'octroi de ces congés et aménagements doivent donc être revues. Les parties négociantes doivent également trouver des solutions afin que les modalités de la convention collective concernant la sécurité d'emploi permettent une contribution optimale des ressources qui sont disponibles.

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.

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. Afin de se démarquer, les collègues doivent rivaliser d'ingéniosité et bénéficier de toute l'agilité nécessaire dans la dotation des emplois permettant de s'assurer d'une adéquation entre les postes et les personnes.

Certains délais ralentissent le processus de dotation et occasionnent la perte de candidatures intéressantes, les candidats de l'externe se désistant avant même la conclusion du processus d'embauche. En ce qui concerne les candidatures internes, 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. Par ailleurs, les collègues sont limités dans l'évaluation des compétences des personnes salariées, ce qui les freine dans la dotation efficiente des postes.

Les dispositions relatives au processus d'engagement doivent être revues et certaines modalités doivent être repensées.

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

Les collègues, à titre d'employeurs, reconnaissent l'importance déterminante de la contribution des personnes salariées à la réalisation de leur mission et à la prestation de services de qualité aux étudiants et aux diverses clientèles. Il va de soi que l'efficacité et la qualité des services offerts par les collègues dépendent de plusieurs facteurs organisationnels, individuels et sociaux incluant la santé globale de leur personnel. Comme les collègues, les syndicats et les personnes salariées ont une responsabilité partagée à cet égard, les milieux de travail doivent favoriser la santé globale des gens qui y évoluent.

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. Étant confrontés à des enjeux liés à la disponibilité de main-d'œuvre, il devient impératif que les collègues développent des moyens afin de favoriser la présence au travail, notamment en mettant de l'avant des mesures pour améliorer la gestion des absences dues aux invalidités et des accidents du travail ainsi qu'en révisant les conditions d'admissibilité aux régimes d'assurances.

Le personnel de soutien contribue de façon importante à la mission des collègues. Ainsi, la question de l'attraction et de la rétention du personnel est au cœur des préoccupations du réseau collégial. 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.

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 qui le nécessitent, notamment en ce qui a trait à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage ainsi qu'aux informations à transmettre au syndicat.

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.

