



## DÉPÔT PATRONAL

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

**PRÉSENTÉ AU**

**SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE FRANCISATION  
AFFILIÉ À LA FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET  
DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN)**

**LE 19 DÉCEMBRE 2022**

**DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :**

Eloïse Lemieux, porte-parole

Serge Rodrigue, représentant fédératif

Adrien Veneziano, représentant ministériel

**RÉVISION ET MISE EN PAGE**

Manon Mainville, agente d'administration

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>5</b>
<b>1. ADAPTER LA CONVENTION COLLECTIVE AUX ACTIVITÉS DE SOUTIEN À LA FRANCISATION .....</b>	<b>6</b>
<b>2. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE .....</b>	<b>7</b>
<b>3. METTRE À JOUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>8</b>
<b>NOTES :.....</b>	<b>9</b>



## 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 en francisation affilié à la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN).

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 obligent 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. ADAPTER LA CONVENTION COLLECTIVE AUX ACTIVITÉS DE SOUTIEN À LA FRANCISATION**

L'application de la première convention collective du personnel en francisation a permis de constater certaines omissions et incohérences qui ont un impact important sur l'organisation du travail, notamment en ce qui concerne la période d'essai et le statut de personne salariée remplaçante.

De plus, certaines modalités de la convention collective ne tiennent pas compte du fait que les collègues sont des fournisseurs de service du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) et que la gestion des contrats dépend du financement et des balises établies par ce dernier. L'ensemble de la convention collective doit tenir compte de cette réalité.

Par ailleurs, la convention collective ne prévoit pas de mécanisme adéquat concernant notamment la gestion des demandes de congés sans traitement, ce qui pourrait mener à une apparence d'iniquité et un traitement différent d'un collègue à l'autre.

Le CPNC souhaite donc discuter avec la partie syndicale de certaines dispositions problématiques afin de trouver des solutions permettant de maintenir une prestation de service de qualité auprès des personnes immigrantes tout en assurant une organisation du travail cohérente avec le cadre énoncé par le MIFI.

## 2. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE

Les collègues, à titre d'employeurs, reconnaissent l'importance déterminante de la contribution des personnes salariées en francisation à la prestation de services de qualité aux personnes immigrantes. 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 physique et psychologique 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.

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 balisant les conditions d'admissibilité aux régimes d'assurances.

Le personnel de francisation contribue de façon importante à favoriser la pleine participation des personnes immigrantes au développement du Québec. Dans le contexte actuel, la question de l'attraction et de la rétention du personnel est au cœur des préoccupations du réseau collégial. Ainsi, 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.

### **3. 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 aux mesures transitoires, aux mesures disciplinaires et à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Finalement, les collègues reconnaissent le droit syndical et sa contribution au maintien de saines relations de travail. Toutefois, puisque la structure syndicale a changé et que les libérations syndicales ont un impact sur la disponibilité du personnel dans les équipes de travail et sur l'offre de service aux personnes immigrantes, le CPNC souhaite discuter de certaines dispositions de la convention collective qui encadrent la vie syndicale.



