

NÉGOCIATION LOCALE 2024-2025

Dépôt patronal initial
-28 février 2025-

*Centre
de services scolaire
Marguerite-Bourgeoys*
Québec 

À jour en date du 28 février 2025

NÉGOCIATION LOCALE — DÉPÔT PATRONAL INITIAL

UNITÉ ADMINISTRATIVE : 630 – SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Table des matières

PRÉAMBULE	3
1. PRINCIPES DIRECTEURS	4
2. ALIGNEMENT AVEC LE PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE	5
3. ENJEUX STRATÉGIQUES	6
(1) STABILITÉ DES ÉQUIPES-ÉCOLES	6
(2) ATTRACTIVITÉ ET RÉTENTION DANS UN CONTEXTE DE VALORISATION	6
(3) SOUTIEN DES BESOINS SPÉCIFIQUES DES SECTEURS (FGJ / FGA / FP)	6
(4) TÂCHE ENSEIGNANTE ALIGNÉE SUR LES BESOINS RÉELS DES ÉLÈVES	6
(5) SIMPLIFICATION ET OPTIMISATION DES PROCESSUS ADMINISTRATIFS	6
(6) PARTENARIAT ENTRE LES PARTIES PRENANTES	6
4. OBJECTIFS PATRONAUX	7
5. CONCLUSION	10

NÉGOCIATION LOCALE – DÉPÔT PATRONAL INITIAL

UNITÉ ADMINISTRATIVE : 630 – SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

PRÉAMBULE

Dans le cadre des présentes négociations visant la renégociation de l'entente locale entre le Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSSMB) et le Syndicat de l'enseignement de l'ouest de Montréal (SEOM) représentant les intérêts du personnel enseignant, ce cahier de demandes patronales a pour objectif de poser les bases d'une entente moderne, équilibrée et adaptée aux besoins actuels des gestionnaires, des enseignantes et des enseignants, ainsi que, de manière plus globale, de la communauté scolaire qu'ils desservent.

Guidées par un souci d'efficience, de collaboration et de respect mutuel, les demandes présentées dans ce document visent à répondre aux priorités stratégiques de l'organisation tout en prenant en compte les réalités et les défis auxquels fait face le personnel enseignant. La démarche s'inscrit dans un contexte où il est essentiel de favoriser un environnement de travail stable, équitable et propice à l'innovation, pour assurer à la fois la satisfaction du personnel et la réussite éducative des élèves.

Enjeux stratégiques — Ces demandes patronales ont été élaborées en s'appuyant sur une analyse rigoureuse des enjeux actuels, des tendances observées dans le milieu de l'éducation et des impératifs organisationnels. Elles s'articulent autour des priorités suivantes :

- Renforcer la stabilité et la cohésion des équipes-écoles ;
- Favoriser l'attractivité et la rétention des enseignants dans un contexte de valorisation de la profession enseignante ;
- Répondre aux besoins spécifiques des divers secteurs d'enseignement ;
- Ajuster la tâche enseignante aux besoins réels des élèves pour favoriser leur réussite ;
- Simplifier et optimiser les processus administratifs pour accroître l'efficience organisationnelle ; et
- Renforcer les partenariats et la collaboration entre les parties prenantes du milieu scolaire.

Principes directeurs — Le processus de négociation sera guidé par des principes de respect, de transparence et d'ouverture, afin d'aboutir à une entente qui reflète les intérêts mutuels des parties et qui soit durable dans le temps.

En déposant ce cahier de demandes, le CSSMB réaffirme son engagement envers la réussite des élèves, la reconnaissance du personnel enseignant et le maintien d'un environnement éducatif de qualité, où l'innovation et la flexibilité sont au service de l'excellence.

NÉGOCIATION LOCALE – DÉPÔT PATRONAL INITIAL

UNITÉ ADMINISTRATIVE : 630 – SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

1. PRINCIPES DIRECTEURS

Afin d'assurer une approche structurée et cohérente tout au long du processus de négociation, des principes directeurs ont été établis pour conduire l'équipe patronale de négociation. Ces principes visent à encadrer les échanges, à favoriser un climat respectueux et collaboratif, et à orienter les discussions vers des solutions concrètes et équilibrées. Ils serviront de fondement pour concilier les priorités organisationnelles avec les besoins du personnel enseignant, tout en gardant comme objectif central la réussite des élèves et l'efficience des établissements scolaires. Les principes suivants guideront donc le CSSMB durant les différentes étapes de la négociation :

- **Formuler des propositions spécifiques et équilibrées**

Élaborer des solutions concrètes qui reflètent les priorités patronales tout en tenant compte des attentes légitimes du personnel enseignant. Ces propositions devront viser un équilibre entre les impératifs organisationnels (efficacité, flexibilité, stabilité) et les besoins des enseignants.

- **Adapter les propositions aux réalités locales**

Veiller à ce que chaque proposition intègre les particularités propres aux établissements scolaires, comme leur taille, leur réalité pédagogique, leurs ressources disponibles et ses besoins.

- **Promouvoir une approche collaborative et proactive**

Encourager une communication ouverte et transparente lors des négociations, afin de bâtir un climat de confiance entre les parties. Intégrer des mécanismes de partage et d'échange réguliers avec le personnel enseignant pour s'assurer que les préoccupations des parties prenantes sont entendues et intégrées aux propositions.

- **Mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation**

Concevoir des outils permettant d'évaluer l'application et l'efficacité des ententes de principes conclues. Ces mécanismes devront inclure des indicateurs mesurables pour suivre les progrès réalisés, identifier les ajustements nécessaires et s'assurer que les solutions convenues demeurent pertinentes et efficaces à long terme.

- **Favoriser l'innovation et l'agilité organisationnelle**

Proposer des mesures novatrices qui permettent de répondre aux défis actuels et futurs du milieu scolaire. L'objectif est de créer des conditions favorables à une organisation scolaire flexible et réactive.

L'ensemble de ces objectifs visent à poser les bases d'une relation de travail durable et harmonieuse entre les gestionnaires et le personnel enseignant. En misant sur la collaboration, l'adaptabilité et la reconnaissance des besoins des deux parties, cette approche stratégique permettra de relever les défis du milieu scolaire tout en favorisant une expérience éducative enrichissante pour tous les élèves.

NÉGOCIATION LOCALE – DÉPÔT PATRONAL INITIAL

UNITÉ ADMINISTRATIVE : 630 – SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

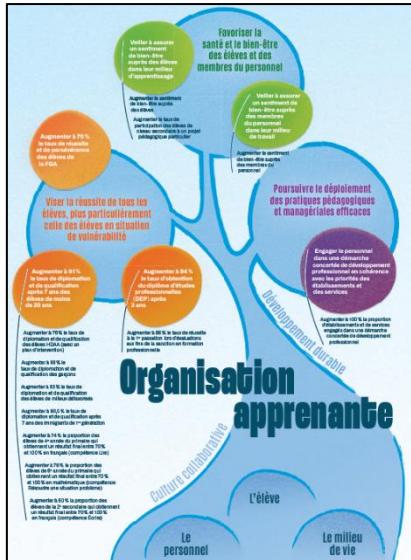
Les parties entretiennent déjà des relations de travail positives et constructives fondées sur la confiance et le respect mutuel. Ceci étant, la partie patronale considère que ces relations constituent un atout majeur et entend s'appuyer sur ces bases solides pour assurer un dialogue ouvert et productif tout au long du processus de négociation. Cette dernière ne vise pas seulement à conclure une entente équilibrée, mais également à entretenir et renforcer ces relations dans une perspective d'avenir. En maintenant cette dynamique collaborative, l'employeur souhaite garantir un climat de travail harmonieux et durable, propice à la coopération et au bien-être de toutes les parties prenantes.

Le CSSMB souhaite parvenir à des compromis raisonnables entre les demandes patronales et syndicales, dans un esprit de collaboration et de respect mutuel. Les propositions déposées dans le cadre de cette négociation visent à concilier les besoins des parties tout en s'assurant que l'entente n'entraîne pas d'augmentations significatives des coûts pour le CSSMB. De plus, le CSSMB s'engage à travailler de manière proactive et efficiente afin d'obtenir des textes signés avant la rentrée scolaire 2025-2026, permettant ainsi une mise en œuvre harmonieuse des nouvelles dispositions, et ce dès la prochaine année scolaire.

2. ALIGNEMENT AVEC LE PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE

À l'issue d'importantes consultations, la partie patronale a défini plusieurs enjeux stratégiques liés aux négociations. Sur cette base, des objectifs patronaux ont été établis pour orienter les demandes formulées dans le cadre de la renégociation de l'entente locale avec le syndicat. Ces objectifs s'alignent étroitement sur les priorités et les indicateurs définis dans le *Plan d'engagement vers la réussite* (PEVR) 2023-2027 du CSSMB, assurant ainsi une cohérence entre les initiatives locales et les orientations stratégiques de l'organisation.

À titre indicatif, le PEVR se définit en trois (3) orientations phares et deux (2) axes transversaux, lesquels s'actualisent à travers trois (3) dimensions : l'élève, le personnel et le milieu de vie



Axes transversaux :

Développement durable

Culture collaborative

Orientations phares

Viser la réussite de tous les élèves, plus particulièrement celle des élèves en situation de vulnérabilité : Résultat des élèves

Favoriser la santé et le bien-être des élèves et des membres du personnel : Santé et bien-être

Poursuivre le déploiement des pratiques pédagogiques et managériales efficaces ; Pratiques efficaces

NÉGOCIATION LOCALE – DÉPÔT PATRONAL INITIAL

UNITÉ ADMINISTRATIVE : 630 – SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

3. ENJEUX STRATÉGIQUES

La stratégie patronale de négociation repose sur six (6) enjeux clés, jugés stratégiques et centraux pour les discussions avec le personnel enseignant. Ces enjeux serviront de base pour orienter et structurer les priorités de l'employeur tout au long du processus de renégociation. Voici les six enjeux identifiés :

(1) STABILITÉ DES ÉQUIPES-ÉCOLES

Favoriser la continuité au sein des équipes-écoles en limitant le roulement de personnel, en renforçant les conditions propices à la collaboration et en soutenant le développement professionnel. La stabilité permet de consolider un environnement éducatif prévisible et structuré.

(2) ATTRACTIVITÉ ET RÉTENTION DANS UN CONTEXTE DE VALORISATION

Accroître l'attrait de la profession enseignante et encourager la fidélisation du personnel en mettant en avant des conditions de travail compétitives, un climat scolaire positif et des opportunités de développement personnel et professionnel.

(3) SOUTIEN DES BESOINS SPÉCIFIQUES DES SECTEURS (FGJ / FGA / FP)

Répondre aux particularités des différents secteurs éducatifs : Formation générale des jeunes (FGJ), Formation générale des adultes (FGA) et Formation professionnelle (FP). Cela inclut l'adaptation des ressources, des tâches et des approches pédagogiques en fonction des besoins distincts des élèves et des réalités des milieux.

(4) TÂCHE ENSEIGNANTE ALIGNÉE SUR LES BESOINS RÉELS DES ÉLÈVES

Réviser et ajuster la charge de travail des enseignants pour qu'elle reflète mieux les besoins éducatifs des élèves, en tenant compte des défis liés à la diversité des élèves, aux innovations pédagogiques et aux nouvelles attentes institutionnelles.

(5) SIMPLIFICATION ET OPTIMISATION DES PROCESSUS ADMINISTRATIFS

Rationaliser les tâches administratives afin de réduire la complexité et la lourdeur des procédures, permettant ainsi aux enseignants et aux gestionnaires de consacrer plus de temps aux activités à valeur ajoutée, comme l'enseignement, le suivi des élèves et la gestion pédagogique.

(6) PARTENARIAT ENTRE LES PARTIES PRENANTES

Renforcer la collaboration et le dialogue entre toutes les parties impliquées dans le système éducatif : enseignants, gestionnaires, élèves, parents et partenaires externes. Ce partenariat repose sur une communication ouverte et transparente, une reconnaissance mutuelle des rôles et responsabilités, et une volonté commune d'œuvrer pour la réussite des élèves et le bien-être des équipes-écoles.

Cette approche stratégique vise à équilibrer les intérêts de toutes les parties prenantes tout en répondant aux défis actuels du milieu scolaire dans lequel évolue le CSSMB.

NÉGOCIATION LOCALE – DÉPÔT PATRONAL INITIAL

UNITÉ ADMINISTRATIVE : 630 – SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

4. OBJECTIFS PATRONAUX

À partir des six (6) enjeux stratégiques identifiés, plusieurs objectifs généraux ont été définis afin de guider les négociations. Ces objectifs visent non seulement à répondre aux priorités patronales, mais également à favoriser une dynamique de travail respectueuse et collaborative avec le personnel enseignant, dans l'intérêt commun des élèves et de la communauté scolaire dans son ensemble.

Enjeux stratégiques	Objectifs patronaux	PEVR
Stabilité des équipes-écoles	Favoriser des processus efficaces d'affectation, de mutation, de répartition des fonctions, de suppléance et de remplacement permettant d'assurer une continuité dans le service aux élèves.	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"><div style="text-align: center;">Réussite des élèves</div><div style="text-align: center;">Santé et bien-être</div></div>
	Favoriser la stabilité des équipes-écoles grâce à une gestion plus flexible de la performance (GDP) et des processus d'évaluation plus efficaces.	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"><div style="text-align: center;">Pratiques efficaces</div><div style="text-align: center;">Réussite des élèves</div></div>
	Revoir les exigences liées aux projets pédagogiques particuliers (PPP) pour qu'elles soient adaptées aux réalités des milieux ainsi qu'aux besoins des élèves.	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"><div style="text-align: center;">Réussite des élèves</div><div style="text-align: center;">Santé et bien-être</div></div>
Attractivité et rétention dans un contexte de valorisation	Baliser la disponibilité et la présence du personnel enseignant dans les établissements pour une meilleure sécurité et planification des effectifs, notamment en lien avec les besoins en suppléance.	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"><div style="text-align: center;">Santé et bien-être</div></div>
	Promouvoir une gestion axée sur les résultats (ex. minutage de la tâche)	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"><div style="text-align: center;">Santé et bien-être</div><div style="text-align: center;">Pratiques efficaces</div></div>

NÉGOCIATION LOCALE – DÉPÔT PATRONAL INITIAL

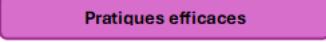
UNITÉ ADMINISTRATIVE : 630 – SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

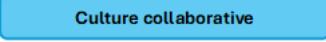
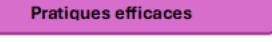
Soutien des besoins spécifiques des secteurs (FGJ / FGA / FP)	<p>Favoriser l'identification de critères, de compétences ou d'exigences spécifiques nécessaires à la dotation de certains postes (ex. adaptation scolaire).</p>	Réussite des élèves
	<p>Identifier des processus accélérés et facilitants dans le cadre d'implantation de parcours et de projets alternatifs (ex. classes passerelles à la FGA).</p>	Réussite des élèves
	<p>Proposer un meilleur accompagnement pour le personnel en probation (incl. NDB), tel que des prolongations d'évaluation et des processus simplifiés adaptés aux réalités des milieux.</p>	Pratiques efficaces Réussite des élèves

Tâche enseignante alignée sur les besoins réels des élèves	<p>Alléger les rigidités administratives dans la tâche enseignante pour concentrer les services, les ressources et le temps de travail sur la réussite des élèves (ex. réduction du minutage).</p>	Réussite des élèves Pratiques efficaces
	<p>Prévoir une plus grande flexibilité dans l'élaboration de la composition des classes et des groupes (ex. prévoir des situations pouvant permettre un dépassement).</p>	Réussite des élèves Pratiques efficaces
	<p>Optimiser les processus et les séquences de remplacements en fonction des besoins des élèves et des contraintes budgétaires.</p>	Réussite des élèves Pratiques efficaces

NÉGOCIATION LOCALE – DÉPÔT PATRONAL INITIAL

UNITÉ ADMINISTRATIVE : 630 – SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Simplification et optimisation des processus administratifs	<p>Réduire la charge administrative pour les directions et le personnel afin de prioriser les activités pédagogiques.</p>	 
	<p>Mettre en place des processus plus efficaces pour la gestion disciplinaire et administrative du personnel.</p>	
	<p>Informatiser et numériser des processus de partage et de transmission de l'information, notamment avec le syndicat.</p>	 

Partenariat entre les parties prenantes	<p>Promouvoir des consultations efficaces avec le personnel et les partenaires syndicaux, notamment en réduisant les exigences administratives liées à ces échanges.</p>	  
	<p>Favoriser le rôle et l'implication de toute l'équipe de direction d'un établissement (ex. direction adjointe, gestionnaire admin).</p>	 

NÉGOCIATION LOCALE – DÉPÔT PATRONAL INITIAL

UNITÉ ADMINISTRATIVE : 630 – SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

5. CONCLUSION

En conclusion, ce cahier de demandes patronales témoigne de l'engagement du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys envers une approche collaborative et innovante, visant à répondre aux enjeux actuels du milieu éducatif.

La proposition formulée repose sur des principes de respect mutuel, de transparence et d'ouverture, dans le but de trouver un équilibre entre les besoins du personnel enseignant et les priorités stratégiques de l'organisation.

En mettant l'accent sur la stabilité, la valorisation de la profession enseignante, ainsi que l'optimisation des processus, le CSSMB aspire à une entente qui favorise à la fois le bien-être du personnel et la réussite des élèves, contribuant ainsi à la pérennité et à la qualité du service éducatif offert à la communauté scolaire.

Dans un souci de collaboration constructive et de volonté d'aboutir à une entente dans les meilleurs délais, le CSSMB souhaite entamer les travaux de négociation rapidement. À cet égard, et afin de démontrer notre engagement à négocier sur la base des intérêts réciproques, nous présentons dès maintenant certaines demandes spécifiques concernant la première portion de la négociation, soit les mouvements de personnel et la sécurité d'emploi (Chapitre 5 — Liste de priorité d'emploi — Réf. 5-1.14 EL). Cette démarche vise à poser les bases d'une négociation efficace et à avancer de manière proactive vers une entente équilibrée et durable.

Le coordonnateur du Secteur des relations du travail,



Charles Picotte-Amyot
Porte-parole patronal

p.j. *Demandes initiales — Liste de priorité d'emploi (5-1.14 EL)*

c.c. Direction du Service des ressources humaines
Direction adjointe du Service des ressources humaines (secteur des relations du travail)
Comité patronal de négociation