

COMITÉ PATRONAL  
DE NÉGOCIATION



POUR LES COMMISSIONS  
SCOLAIRES FRANCOPHONES

**DÉPÔT PATRONAL**

**DU PERSONNEL DE SOUTIEN**

EN VUE DU RENOUVELLEMENT  
DE L'ENTENTE NATIONALE  
2005-2010

PRÉSENTÉ

AU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)  
AFFILIÉ À  
LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)  
POUR LE COMPTE DES SYNDICATS REPRÉSENTANT LES PERSONNES  
SALARIÉES DE SOUTIEN DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES  
DU QUÉBEC

PAR

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION  
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)

11 décembre 2009

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1.</b>	<b>Améliorer la stabilité du personnel et des équipes de travail et assurer un service adapté aux besoins de la clientèle .....</b>	<b>1</b>
1.1	Stabilité des ressources d'une année à l'autre en adaptation scolaire .....	1
1.2	Obligation de créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures possible en service de garde.....	2
1.3	Sécurité d'emploi .....	3
1.4	Stabilité des ressources dans le secteur général .....	4
1.5	Planification et gestion des effectifs.....	5
1.6	Période d'adaptation .....	6
1.7	Libérations syndicales.....	7
<b>2.</b>	<b>Développer une organisation du travail qui favorise la qualité des services .....</b>	<b>8</b>
2.1	Ajustements aux fluctuations des besoins en cours d'année .....	8
2.2	Horaires de travail.....	9
2.3	Heures supplémentaires .....	10
2.4	Temps de planification et de préparation de réunions .....	11
2.5	Exigences particulières .....	12
<b>3.</b>	<b>Assurer une application équitable des dispositions de la convention collective .....</b>	<b>13</b>
3.1	Gestion des avantages sociaux .....	13
3.2	Cumul de l'ancienneté .....	14
3.3	Acquisition des vacances durant une période d'absence pour invalidité.....	15
3.4	Calcul des jours chômés et payés et des vacances pour le personnel ne détenant pas un poste à 100 % .....	16
3.5	Avancement d'échelon.....	17
3.6	Accidents du travail et maladies professionnelles .....	18
3.7	Location et prêt de salles ou de locaux.....	19
3.8	Mesures disciplinaires.....	20
<b>4.</b>	<b>Actualiser les dispositions de la convention collective.....</b>	<b>21</b>
4.1	Modifications législatives et autres ajustements requis .....	21
4.2	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.....	22

## Préambule

Le présent dépôt découle d'une vaste consultation des intervenantes et intervenants patronaux qui ont pu exprimer clairement leurs préoccupations et suggérer certaines modifications à la convention collective. Cette consultation s'est faite notamment auprès de certaines directions ministérielles et, dans le cadre d'une tournée provinciale des commissions scolaires, auprès des directions générales, des directions de ressources humaines, des directions d'établissement et autres gestionnaires.

Tout d'abord, rappelons que la mission des commissions scolaires est centrée sur la réussite des élèves. Plusieurs acteurs au sein des écoles, des centres et des commissions scolaires, dont le personnel de soutien, contribuent à l'atteinte de ce but. Or, pour ce faire, les conventions collectives doivent procurer les outils nécessaires à l'accomplissement de cette mission. La présente négociation se veut donc, pour le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF), l'occasion de travailler avec les organisations syndicales à réaliser cet objectif.

Ainsi, considérant l'évolution des services de garde en milieu scolaire au cours de la dernière décennie, des adaptations doivent être réalisées dans la convention collective. De plus, des efforts importants ont été déployés pour assurer la réussite de tous les élèves, notamment celle des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et la convention collective doit en témoigner. Ces orientations placent davantage le personnel de soutien au cœur de la mission éducative des commissions scolaires.

Par ailleurs, de façon à offrir des conditions propices à l'apprentissage de chaque élève et ainsi favoriser leur réussite, il devient important d'accroître la stabilité des équipes de travail et, plus particulièrement, celle du personnel œuvrant auprès des élèves.

Finalement, pour répondre aux besoins des élèves, la convention collective doit procurer une plus grande souplesse dans l'organisation du travail, viser la simplification des processus de gestion et actualiser certaines dispositions.

Pour ce faire, quatre orientations ont été identifiées, à savoir :

- ❖ Améliorer la stabilité du personnel et des équipes de travail afin d'assurer un service adapté aux besoins de la clientèle;
- ❖ Développer une organisation du travail qui favorise la qualité des services offerts;
- ❖ Assurer une application équitable des dispositions de la convention collective;
- ❖ Actualiser certaines dispositions de la convention collective.

Une approche par problématique et par objectif est à nouveau proposée dans le but de favoriser l'élaboration de solutions novatrices qui tiennent compte des préoccupations de chacune des parties.

Enfin, on ne peut passer sous silence la crise majeure qui affecte l'économie mondiale et celle du Québec plus particulièrement. Les propositions retenues doivent ainsi être empreintes de réalisme.

Dans le cadre des négociations qui s'amorcent, le CPNCF veut donc mettre en priorité l'organisation du travail dans le but de résoudre certains problèmes vécus par les commissions scolaires qui seront ainsi en mesure de maintenir des services de qualité à la population du Québec.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP-FTQ

### **Orientation du CPNCF**

1. Améliorer la stabilité du personnel et des équipes de travail et assurer un service adapté aux besoins de la clientèle

### **Sujet :**

1.1 Stabilité des ressources d'une année à l'autre en adaptation scolaire

### **Problématique**

Les personnes salariées en adaptation scolaire œuvrent auprès d'élèves avec des besoins spécifiques, principalement des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

La relation établie entre l'élève et la personne salariée revêt une importance particulière et devient, dans certains cas, un élément essentiel à sa progression dans son cheminement scolaire. La stabilité du personnel est donc un facteur important de leur réussite et de leur développement.

L'application des mécanismes de sécurité d'emploi entraîne annuellement des mouvements de personnel importants lors des séances d'affectation. Le fait de ne pas pouvoir maintenir en poste des personnes salariées au-delà d'une année scolaire affecte certains élèves qui requièrent une plus grande stabilité d'une année à l'autre.

### **Objectif**

Revoir les modalités du mécanisme de sécurité d'emploi afin d'assurer une meilleure stabilité des équipes de travail d'une année scolaire à l'autre, lorsque cela est requis.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

1. Améliorer la stabilité du personnel et des équipes de travail et assurer un service adapté aux besoins de la clientèle

### **Sujet :**

- 1.2 Obligation de créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures possible en service de garde

### **Problématique**

La commission scolaire doit s'assurer, dans le respect de la semaine régulière de travail, que chacun de ses postes comporte le plus grand nombre d'heures possible. Cette façon de faire entraîne un grand déséquilibre dans la répartition du travail. Certains postes sont constitués avec un nombre d'heures important sur une amplitude s'échelonnant jusqu'à 12 heures avec un horaire brisé, le matin, le midi et le soir. D'autres, pour leur part, ne comportent que des heures résiduelles qui, dans certains cas, sont aussi réparties sur un horaire brisé ayant une grande amplitude.

Dans l'un et dans l'autre des cas, les postes ainsi constitués ne répondent pas aux besoins de l'élève et de l'organisation.

### **Objectif**

Revoir les modalités relatives à la constitution de postes comportant le plus grand nombre d'heures possible en service de garde.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

1. Améliorer la stabilité du personnel et des équipes de travail et assurer un service adapté aux besoins de la clientèle

<b>Sujet :</b>	1.3 Sécurité d'emploi
----------------	-----------------------

### **Problématique**

Les tendances démographiques, la situation géographique de certaines commissions scolaires, les contraintes d'ordre budgétaire, l'organisation du travail et la planification obligatoire des effectifs à date fixe entraînent des préoccupations relatives à la sécurité d'emploi.

Bien qu'il existe des dispositions dans la convention collective pour relocaliser du personnel en cas de besoin, il arrive qu'elles ne puissent pas trouver application. À titre d'exemple, une personne salariée n'a pas l'obligation d'accepter un poste se trouvant au-delà de 50 km de son dernier lieu de travail et de son domicile.

Cette règle du 50 km est problématique pour certaines commissions scolaires couvrant de vastes territoires et peut représenter un défi de taille au moment de l'affectation des personnes salariées.

### **Objectif**

Revoir certaines modalités applicables en matière de sécurité d'emploi.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

1. Améliorer la stabilité du personnel et des équipes de travail et assurer un service adapté aux besoins de la clientèle

### **Sujet :**

1.4 Stabilité des ressources dans le secteur général

### **Problématique**

Pour combler un poste régulier en cours d'année dans le secteur général, la commission scolaire doit l'offrir à l'ensemble de son personnel, soit par séance d'affectation, soit par affichage. Quant au comblement des postes temporairement vacants, la convention collective prévoit une séquence qui peut entraîner une série de mouvements de personnel en cours d'année.

Ces procédures causent une instabilité des équipes de travail et affectent la qualité des services.

### **Objectif**

Revoir la procédure de comblement des postes vacants en cours d'année dans le secteur général, afin d'obtenir une plus grande stabilité des équipes de travail.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

1. Améliorer la stabilité du personnel et des équipes de travail et assurer un service adapté aux besoins de la clientèle

**Sujet :** 1.5 Planification et gestion des effectifs

### **Problématique**

Certaines modalités concernant la planification et la gestion des effectifs sont contraignantes. À titre d'exemple, la commission scolaire doit respecter une date fixe pour procéder à l'abolition de ses postes, parfois avant même qu'elle ne connaisse son budget définitif de fonctionnement pour l'année scolaire à venir.

Certains mécanismes prévus dans le cadre de la sécurité d'emploi ont pour effet de créer des mouvements de personnel qui pourraient être évités. C'est notamment le cas lorsqu'une commission scolaire doit abolir un poste dont le nombre d'heures est modifié. La personne salariée dont le poste est aboli acquiert alors le droit de supplanter une autre personne salariée. Ces situations déstabilisent les équipes de travail et affectent la qualité des services.

### **Objectifs**

Revoir les modalités de planification et de gestion des effectifs de manière à accorder aux commissions scolaires plus de flexibilité.

Convenir de modalités visant à réduire les mouvements de personnel lors des séances d'affectation annuelles.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

1. Améliorer la stabilité du personnel et des équipes de travail et assurer un service adapté aux besoins de la clientèle

<b>Sujet :</b>	1.6 Période d'adaptation
----------------	--------------------------

### **Problématique**

En période de renouvellement des effectifs, les ouvertures de postes sont nombreuses et provoquent une multiplication des périodes d'adaptation.

Une personne salariée régulière promue est soumise à une période d'adaptation au cours de laquelle elle peut, pour quelque raison que ce soit, décider de retourner à son ancien poste. Lorsqu'une personne salariée retourne à son ancien poste, tous les mouvements de personnel que son déplacement initial a entraînés peuvent être annulés. Cela provoque à nouveau des déplacements.

Cette situation affecte la stabilité des équipes de travail, crée de l'insatisfaction et se répercute sur la qualité des services à rendre.

### **Objectif**

Revoir les conditions d'application de la période d'adaptation.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

1. Améliorer la stabilité du personnel et des équipes de travail et assurer un service adapté aux besoins de la clientèle

<b>Sujet :</b>	1.7 Libérations syndicales
----------------	----------------------------

### **Problématique**

Les personnes salariées peuvent bénéficier de libérations pour activités syndicales selon des modalités déterminées par la convention collective. Ces modalités font en sorte que de telles libérations, lorsqu'elles sont fréquentes et de courtes durées, peuvent affecter la qualité des services. Cela est d'autant plus important pour les personnes qui œuvrent auprès des élèves, compte tenu de la difficulté à remplacer la personne absente, de façon à maintenir la qualité des services.

Les dispositions de la convention collective ne permettent pas d'encadrer de façon adéquate ces demandes de libérations.

### **Objectif**

Revoir les modalités de certaines libérations syndicales.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

2. Développer une organisation du travail qui favorise la qualité des services

### **Sujet :**

2.1 Ajustements aux fluctuations des besoins en cours d'année

### **Problématique**

Les besoins des élèves et l'organisation du travail sont en évolution constante, ce qui nécessite de nombreux ajustements en cours d'année. Les moyens à la disposition des commissions scolaires pour s'ajuster à la fluctuation des besoins sont : le surcroît de travail, l'ajout ou la réduction d'heures et les projets spécifiques.

Ces moyens poursuivent le même objectif, mais n'offrent pas toute la souplesse requise pour répondre adéquatement aux besoins des élèves.

### **Objectif**

Revoir les dispositions pertinentes de la convention collective pour permettre les ajustements nécessaires à une fluctuation des besoins en cours d'année.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

2. Développer une organisation du travail qui favorise la qualité des services

**Sujet :**

2.2 Horaires de travail

### **Problématique**

Malgré que la convention collective permette, à l'intérieur d'une amplitude de 60 minutes, de modifier un horaire, ce changement se termine à la fin de l'année scolaire. Conséquemment, lorsque le besoin va au-delà de l'année scolaire, le processus doit être repris.

Au surplus, lorsqu'une commission scolaire désire modifier un horaire de travail, elle doit tenter de s'entendre avec son syndicat. À défaut d'entente, elle doit donner un préavis de 30 jours et la modification n'est possible que pour des besoins d'ordre pédagogique et administratif.

Les dispositions de la convention collective qui encadrent les horaires de travail répondent difficilement aux besoins des élèves et des établissements.

### **Objectif**

Réviser certaines dispositions relatives aux horaires de travail.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

2. Développer une organisation du travail qui favorise la qualité des services

**Sujet :** 2.3 Heures supplémentaires

### **Problématique**

Les règles de la convention collective qui encadrent les heures supplémentaires en service de garde ne répondent pas aux besoins de la clientèle et des établissements.

À titre d'exemple, lors d'une journée pédagogique, il n'est pas rare que le personnel doive faire plus de 7 heures dans sa journée de travail, ce qui implique qu'il doit être rémunéré selon le taux applicable aux heures supplémentaires.

Compte tenu de la réalité budgétaire des services de garde, le nombre et la durée des activités organisées lors de journées pédagogiques ont dû être modifiés, affectant ainsi la qualité des services.

### **Objectif**

Réviser les dispositions concernant les heures supplémentaires applicables au personnel œuvrant en service de garde.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

2. Développer une organisation du travail qui favorise la qualité des services

**Sujet :**

2.4 Temps de planification et de préparation de réunions

### **Problématique**

Les postes de certaines classes d'emplois en service de garde et en adaptation scolaire doivent comporter du temps de planification et de préparation de réunions en dehors de la présence des élèves. Ce temps est établi sur une base hebdomadaire en début d'année scolaire. Il n'existe aucun mécanisme d'ajustement pour tenir compte des besoins spécifiques des élèves et de la variation des besoins en cours d'année.

### **Objectif**

Revoir les dispositions relatives au temps de planification et de préparation de réunions.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

2. Développer une organisation du travail qui favorise la qualité des services

**Sujet :** 2.5 Exigences particulières

### **Problématique**

La convention collective prévoit que la commission peut déterminer d'autres exigences que celles prévues au Plan de classification, mais ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler. Malgré une jurisprudence nettement favorable, les exigences particulières sont fréquemment contestées.

Par ailleurs, les dispositions de la convention collective ne permettent pas à la commission scolaire d'exiger la connaissance de certains logiciels, ce qui ne favorise pas l'utilisation optimale des ressources.

### **Objectifs**

Prévoir des modalités visant à réduire les contestations de ces exigences.

Permettre à la commission scolaire d'établir les exigences requises au poste à combler lorsqu'il requiert la connaissance de certains logiciels.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

3. Assurer une application équitable des dispositions de la convention collective

**Sujet :** 3.1 Gestion des avantages sociaux

### **Problématique**

La gestion des avantages sociaux pour certaines personnes salariées est fort complexe puisque des règles particulières doivent être appliquées pour chacun des statuts d'emplois.

À titre d'exemples, les personnes salariées dont la semaine régulière est de 15 heures ou moins reçoivent une majoration de leur traitement pour tenir lieu de vacances et d'avantages sociaux, tandis que les autres personnes salariées à temps partiel se voient appliquer ces avantages au prorata des heures travaillées.

### **Objectif**

Revoir le nombre de statuts d'emplois et simplifier la gestion des avantages sociaux.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

3. Assurer une application équitable des dispositions de la convention collective

<b>Sujet :</b>	3.2 Cumul de l'ancienneté
----------------	---------------------------

### **Problématique**

L'ancienneté demeure l'un des critères utilisés lors du comblement des postes, ainsi que pour la détermination et l'octroi de certains bénéfices.

Le mode de calcul prévu à la convention collective amène « une course aux heures, voire aux minutes », ce qui accentue l'instabilité du personnel et affecte le service à la clientèle.

### **Objectif**

Revoir le mode de calcul de l'ancienneté.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

3. Assurer une application équitable des dispositions de la convention collective

### **Sujet :**

3.3 Acquisition des vacances durant une période d'absence pour invalidité

### **Problématique**

La convention collective prévoit que le nombre de jours de vacances est établi selon la durée du service actif de la personne salariée. Or, une absence pour cause d'invalidité est assimilée à du service actif pour le calcul des vacances et ce, jusqu'à concurrence de 242 jours ouvrables par année financière.

À titre d'exemple, le nombre de jours de vacances au crédit d'une personne pourrait éventuellement, au terme d'une période d'invalidité, atteindre 50 jours. L'accumulation et la prise de ces jours de vacances causent des problèmes importants lors du retour au travail en ce qu'elles génèrent des coûts de remplacement et présentent une contrainte importante pour assurer une stabilité des équipes de travail et des services offerts.

### **Objectif**

Revoir les dispositions de la convention collective aux fins de l'acquisition des vacances au cours d'une période d'invalidité.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

3. Assurer une application équitable des dispositions de la convention collective

### **Sujet :**

3.4 Calcul des jours chômés et payés et des vacances pour le personnel ne détenant pas un poste à 100 %

### **Problématique**

Le nombre de jours chômés et payés applicables à une personne salariée détenant un poste à temps partiel est calculé au prorata de la semaine régulière de travail. Quant aux journées de vacances, elles sont attribuées en fonction du service actif de l'année d'acquisition.

Or, ces façons de faire présentent des iniquités entre les personnes détenant un poste inférieur à 100 % (poste à temps partiel et à temps complet) et les personnes qui détiennent un poste à temps complet à 100 %.

De plus, la convention collective prévoit le mode d'accumulation des journées de vacances des personnes salariées, sans toutefois déterminer la valeur associée à ces journées. Cette situation cause des problèmes d'application et de gestion lors de l'utilisation de ces journées de vacances.

### **Objectifs**

Revoir les modalités de calcul et d'utilisation des jours de vacances.

Revoir les modalités applicables lors du calcul des jours chômés et payés.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

3. Assurer une application équitable des dispositions de la convention collective

**Sujet :** 3.5 Avancement d'échelon

### **Problématique**

Une certaine interprétation de la convention collective a pour effet que des personnes salariées bénéficient d'un avancement d'échelon à chaque année, sans nécessairement avoir acquis une année d'expérience. À titre d'exemple, une personne salariée détenant un poste à temps partiel de 20 heures par semaine obtiendra un avancement d'échelon au même rythme que celle qui détient un poste à temps complet de 35 heures par semaine.

Cette situation est inéquitable car elle ne traduit pas la valeur réelle d'un avancement d'échelon et génère des coûts additionnels.

### **Objectif**

Revoir les critères permettant un avancement d'échelon.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

3. Assurer une application équitable des dispositions de la convention collective

**Sujet :** 3.6 Accidents du travail et maladies professionnelles

### **Problématique**

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit, notamment qu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle a droit de recevoir une indemnité de remplacement du revenu équivalente à 90 % de son salaire net.

Les dispositions de la convention collective accordent le maintien du traitement d'une personne salariée lors de son absence comme si elle était au travail, et ce, au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle.

### **Objectif**

Revoir les dispositions prévoyant le maintien du traitement d'une personne salariée lors d'une absence pour une lésion professionnelle.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

3. Assurer une application équitable des dispositions de la convention collective

### **Sujet**

3.7 Location et prêt de salles ou de locaux

### **Problématique**

Lors d'une location de salles ou de locaux dans le cas où le locataire débourse des frais de location pour leur utilisation, le soir ou lors d'une fin de semaine ou lors d'un jour chômé et payé, la commission scolaire est tenue d'y affecter une personne salariée.

Cependant, dans la plupart des cas, lorsqu'une municipalité utilise les salles ou les locaux de la commission scolaire et que la présence d'une personne salariée n'est pas requise à cette fin, le concierge responsable, qui est présent le jour d'une location effectuée dans le cadre d'une entente de services entre une municipalité et la commission scolaire, reçoit une compensation en temps simple de 20 minutes par journée de location. Cette compensation s'applique même lorsque la location a lieu le week-end.

Or, l'accumulation de temps compensé pour du travail qui n'est pas effectivement accompli fait notamment en sorte qu'elle peut bénéficier de congés additionnels, contrairement à ses collègues de travail. Au surplus, l'obligation de procéder ainsi à des remplacements plus fréquents affecte la qualité des services.

### **Objectif**

Revoir les modalités afférentes à la location et au prêt de salles ou de locaux afin que les personnes salariées qui peuvent y être affectées soient rémunérées pour le travail qui y sera effectivement accompli.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

3. Assurer une application équitable des dispositions de la convention collective

### **Sujet**

3.8 Mesures disciplinaires

### **Problématique**

La convention collective prévoit que la commission scolaire ne peut invoquer une mesure disciplinaire au dossier d'une personne salariée une fois qu'il s'est écoulé une certaine période de temps suivant cette infraction (12 ou 24 mois, selon la situation).

La computation de cette période de temps s'applique indifféremment que la personne salariée ait été effectivement au travail ou non. Par exemple, le délai continue à courir même si la personne devait s'absenter du travail pour cause d'invalidité.

### **Objectif**

Revoir les dispositions de la convention collective concernant les délais suivant lesquels la mesure disciplinaire contenue dans le dossier d'une personne salariée ne peut plus être invoquée par la commission scolaire.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

4. Actualiser les dispositions de la convention collective

<b>Sujet :</b>	4.1 Modifications législatives et autres ajustements requis
----------------	---

### **Problématique**

Certaines dispositions prévues à la convention collective ne sont plus d'actualité ou doivent être modifiées pour se conformer aux principes qui découlent des changements législatifs.

### **Objectifs**

Revoir les dispositions de la convention collective afin de tenir compte des modifications législatives et de tous les ajustements requis.

## DÉPÔT PATRONAL - PERSONNEL DE SOUTIEN SCFP

### **Orientation du CPNCF**

4. Actualiser les dispositions de la convention collective

**Sujet :**

4.2 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

### **Problématique**

Préoccupés par les commentaires apportés par l'arbitre en chef des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation et ceux des divers intervenants dans le système d'arbitrage, nous constatons que certaines règles et modalités gagneraient à être précisées, sans qu'il soit nécessaire de remettre en cause les fondements du système.

### **Objectif**

Introduire des mesures visant à améliorer la performance du système d'arbitrage.