

**DÉPÔT DES DEMANDES SYNDICALES
DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COMMISSIONS SCOLAIRES
CPSS – SCFP - FTQ**

**EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA
CONVENTION COLLECTIVE**

PRÉSENTÉ AU

**COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES
CPNCF**

LE 26 OCTOBRE 2009

**CHAPÎTRE 1-0.00
BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS ET RESPECT DES DROITS ET
LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

➤ **1-2.16: BIFFER :** le dernier paragraphe afin de permettre à la personne salariée le droit de postuler pendant la période d'essai.

➤ **1-2.24: INTÉGRER :**

➤ Le plan de classification à la convention collective.

➤ Un plan d'évaluation.

➤ Créer un comité paritaire ayant pour mandat d'évaluer les classes d'emplois ainsi que la création de nouvelles classes d'emplois.

Par exemple : considérer l'évolution du travail, technicien de travaux pratiques.

➤ **1-2.26 : BIFFER :** « favorise » et **REEMPLACER** par « doit ».

➤ **1-3.00 : AJOUTER LES DÉFINITIONS SUIVANTES :**

➤ Harcèlement psychologique selon la loi sur les normes du travail.

➤ Stagiaire : Échanger sur la définition.

**CHAPITRE 2-0.00
CHAMPS D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**

ORIENTATION :

**AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES
PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES**

1.1 PROBLÉMATIQUE : certaines absences ont pour effet d'interrompre la période actuelle continue de 6 mois. Alors la personne salariée doit recommencer la période actuelle de 6 mois continue afin de pouvoir bénéficier de l'article 2-1.01 B)b).

Cette application crée donc une perte importante d'avantages sociaux. Ce contexte de travail devient beaucoup moins attrayant et ne favorise pas la rétention de personnel.

1.1 OBJECTIF : permettre à la personne salariée temporaire de s'absenter conformément aux absences prévues à la convention collective et donc, l'inciter à demeurer à l'emploi de la commission scolaire.

1.2 PROBLÉMATIQUE : nous considérons que la période de 6 mois continue est un délai trop long pour avoir droit aux dispositions de l'article 2-1.01B)b). Diminuer cette période.

1.2 OBJECTIF : accéder plus rapidement à de meilleures conditions de travail en bénéficiant de l'article 2-1.01B)b). Selon les applications suivantes :

*Dépôt des demandes syndicales du personnel de soutien des commissions scolaires
CPSS – SCFP - FTQ*

- **2-1.01B)b) :...** embauchages immédiatement contigus¹....Que la mise à pied prévue pour le poste, la fermeture d'été et les absences prévues à la convention collective, ne constituent pas une interruption de travail.
- La personne salariée temporaire, embauchée pour une période prédéterminée de plus de 6 mois consécutifs (selon la période actuelle), bénéficie immédiatement des dispositions à l'article 2-1.01 B)b).
- **2-1.01B)d) :** la personne salariée continue de bénéficier des dispositions à 2-1.01B)b) (avantages sociaux) si la commission l'embauche à nouveau dans une période 10 jours ouvrables.
- En cas d'absence prévue à la convention collective, la personne salariée temporaire reprend l'affectation qu'elle occupait avant son absence, si l'affectation est toujours existante.
- Améliorer les conditions de travail des personnes salariées régulières travaillant 15 heures ou moins.

**CHAPITRE 3-3.00
PRÉROGATIVES SYNDICALES**

- **3-3.02 : BIFFER** :... ~~d'assurance sociale~~
 - **REEMPLACER** par le numéro de matricule.

- **3-3.03 : AJOUTER** aux listes :
 - les personnes salariées en protection salariale,
 - les personnes salariées en droit de retour,
 - les personnes salariées en disponibilité.

- **3-6.08** : sur demande écrite du syndicat, adressée au moins 15 jours à l'avance, la commission libère une personne salariée à des fins d'activités syndicales à temps complet ou à temps partiel et pour une période ininterrompue, variant de 1 à 12 mois, renouvelable selon la même procédure.

LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

SECTION 1

Congés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat

L'employeur accorde à un ou des représentants du syndicat, une libération de 2 jours/semaine pour activités syndicales sans remboursement par le syndicat. En plus, le syndicat bénéficie d'une banque annuelle de libérations pour activités syndicales établie en proportion du nombre de personnes salariées qui composent l'unité de négociation selon le tableau suivant :

- 1-400 membres : 1 journée additionnelle/semaine
 - 401-800 membres : 2 journées additionnelles/semaine
 - 801-1200 membres : 3 journées additionnelles/semaine
 - 1201-1600 membres : 4 journées additionnelles/semaine
 - 1601-2000 et plus : 5 journées additionnelles/semaine
-
- **3-6.12 : MODIFIER** à : 80 jours ouvrables pour l'année.

CHAPITRE 4-0.00
COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET COMITÉS RELATIFS À LA
LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE

- **4-2.01** : lorsque les réunions ont lieu en dehors des heures régulières de travail, la personne salariée concernée reçoit le traitement prévu selon la convention collective (8-3.00).

- La commission doit fournir la liste des membres de chaque conseil d'établissement au 1er novembre, ainsi que toute modification apportée dans le courant de l'année.

**CHAPITRE 5-0.00
SÉCURITÉ SOCIALE**

- **5-1.01 a)c)d) et e) : BIFFER ~~ou non~~**
- **5-1.01 c) : BIFFER ~~habitant sous le même toit~~**
- **5-1.02 c), d), e) : BIFFER ~~ou non~~**

- **5-3.22 : AUGMENTER** la prime au décès à 10 000\$.

- **5-3.25 :** la contribution de la commission au régime d'assurance maladie de base, quant à toute personne salariée, est de 50%.

- **5-3.31 B) :** lors d'une demande de retour progressif, l'employeur doit informer le syndicat et en cas de refus, l'employeur doit informer par écrit la personne salariée et le syndicat des motifs.

- **5-3.37 :** que les attestations ou les certificats médicaux demandés par l'employeur soient aux frais de celui-ci.

- **5-3.38 :** le coût du troisième médecin est aux frais de l'employeur ainsi que les dépenses encourues. Raccourcir le délai à 20 jours pour la nomination du 3^e médecin.

5-4.00 DROITS PARENTAUX

S'assurer que les dispositions au chapitre des droits parentaux de la convention collective soient conformes aux différents règlements et lois en vigueur, soit :

- Loi sur les normes du travail.
 - Loi sur l'assurance parentale.
 - Charte des droits et libertés de la personne.
 - Ainsi que toutes autres lois et règlements pertinents.
- **5-4.41** : s'il n'en résulte pas une adoption pour des raisons hors de son contrôle, la personne salariée n'aura pas à rembourser.
- **5-4.49** : les 6 jours prévus à 5-4.49 sont à la charge de l'employeur. Ajouter conjoint, conjointe, sœur, frère, père mère et grands-parents.

5-6.00 VACANCES

- **5-6.04 c)** : les vacances choisies pour les mois de juillet et août ne peuvent être refusées.
- **5-6.04 e)** : l'employeur doit confirmer par écrit à la personne salariée les dates de vacances choisies avant le 1^{er} juin.

5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- **5-9.17 : OBTENIR** des libérations syndicales pour la CLP selon les mêmes modalités que pour les dossiers d'arbitrages.
- **DISCUTER** de la problématique des personnes salariées ayant une lésion professionnelle et qui ont été refusées par la CSST.

5-11.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- **5-11.02 : AJOUTER** la durée du congé de 3 mois.

6-0.00 RÉMUNÉRATION

- **6-1.09 : MODIFIER** le mandat de l'arbitre afin qu'il puisse attribuer la classe d'emploi demandée au lieu d'accorder uniquement une compensation monétaire.

CHAPITRE 6-3.00 TRAITEMENT

- **6-3.00** : Traitement : Obtenir l'étalement de la paie de vacances pour la personne salariée visée à l'article 7-2.00.

CHAPITRE 6-5.00 PRIMES

- **6-5.00** : la prime d'horaire brisé s'applique à toutes les classes d'emploi et pour chaque interruption de travail.
- Augmentation des primes.
- Prime de responsabilité lorsqu'une personne salariée accepte d'accompagner un stagiaire (référence à la définition).
- Payer les primes à chaque paie.

CHAPITRE 6-7.00 LOCATION DE SALLES OU DE LOCAUX

- **6-7.06** : **OCTROYER** une compensation en temps simple de 60 minutes par journée de location.
- **DISCUTER** des problématiques des locations et prêts de salles ou de locaux. Donner cette tâche aux personnes salariées.

**CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENT DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ
D'EMPLOI**

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Lors des séances d'affectation, établir les modalités en conformité avec l'article 7-1.04 et prévoir 7 jours ouvrables pour les affichages.
- Les ajouts d'heures prévus selon l'article 7-1.15A) sont comptabilisés pour la période d'essai.

AJOUT : secteur service de garde

- Le ratio 1/20 par éducatrice doit exclure la technicienne en service de garde et aussi tenir compte de la clientèle EHDAA et les élèves à risque.
- Lors d'une journée pédagogique, octroyer les heures par ancienneté parmi les personnes salariées régulières avant les personnes salariées temporaires.
- Lorsque la technicienne en service de garde a besoin d'aide pour les tâches administratives, les heures reliées à celles-ci doivent être incluses dans les postes offerts aux éducatrices lors du rappel par ancienneté.
- **7-1.15B)C)** : Lorsqu'il y a une réduction d'heure, la commission doit réaffecter la personne salariée régulière concernée.

SECTEUR GÉNÉRAL

- **7-1.18** : Faire les séances d'affectation avant la fin de l'année scolaire pour tous les secteurs.

- **7-1.19)** : pour une durée préalablement déterminée 10 jours ouvrables;

Après avoir offert le projet spécifique à l'intérieur de l'unité administrative pour qui cela constituerait une mutation ou une promotion, celui-ci doit être affiché (selon 7.1-04) pour l'ensemble des personnes salariées;

Inclure les personnes salariées non inscrites sur la liste de priorité dans le processus d'affectation.

- **7-1.20)**

- **1^{er} paragraphe** : permettre la mutation pour la durée l'année scolaire parmi les personnes salariées régulières;

- **2^{ième} paragraphe** : ... les projets spécifiques pour la durée de l'année scolaire, ...elle l'offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières.

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

- 7-1.22) **REVOIR** cet article au complet.
- 7-1.23)... pour une durée ~~préalablement déterminée~~ 10 jours ouvrables;
- Permettre la mutation pour la durée de l'année scolaire parmi les personnes salariées régulières.

SECTEUR SERVICE DE GARDE

- **7-1.25 : Comblement d'un poste temporairement vacant**
- ...pour une durée ~~préalablement déterminée~~ de 5 jours ouvrables et plus,...
- ...la commission l'offre en ajout d'heures de **façon fractionnée**, par ordre d'ancienneté, à la **personne salariée régulière** du même service de garde;
- Permettre la mutation pour la durée de l'année scolaire parmi les personnes salariée régulière.

Compte tenu du contexte de la dernière négociation un des objectifs est de corriger les manquements, les erreurs et les oublis tels que :

Sans être limitatif, voici un exemple;

- Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé : 7-1.17 B)

Ajuster la séquence et inclure :

- **La personne salariée régulière**
- **La personne mise à pied**
- **La personne salariée en période d'essai**

CHAPITRE 7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Compte tenu du contexte de la dernière négociation, un des objectifs est de corriger les manquements, les erreurs et les oublis tels que :

- 7-3.11 Jumeler c) et d).
- 7-3.12 Ajout C) de la personne salariée régulière déplacée.
- 7-3.22 : Lorsque la commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir un autre poste **qui se libère en cours de séance d'affectation** ~~que si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment~~. Cependant, elle ne peut par la suite poser sa candidature lors des affichages prévus à la clause 7-3.29.
- 7-3.23 Jumeler c) et d).
- 7-3.24 Ajout B) de la personne salariée régulière déplacée.
- 7-3.30 : **REVOIR** cet article au complet.
- 7-3.33 : **AJOUT** d'un C) : une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant si elle occupe un poste à temps complet et que le poste disponible est à temps partiel.
- 7-3.36 : **REVOIR** la séquence au complet.
- 7-3.37 : **IDEM** à 7-3.36
- 7-3.42 : Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des dispositions de la présente section sont offerts dans le cadre d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation selon la procédure prévue à l'article 7-1.17.

CHAPITRE 7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT

- **ÉLIMINER** le travail à forfait.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

- **8-1.12 (Ancienneté)** : Pour tout mouvement de personnel, l'ancienneté doit être celle du jour.

CHAPITRE 8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- Explorer les solutions afin que les postes comportent des périodes de travail d'au moins une heure.
- Les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possibles dans tous les secteurs.

CHAPITRE 8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- **8-4.02** Dans le cadre d'une suspension et/ou d'une mesure disciplinaire, celle-ci doit être précédée d'une rencontre avec l'employeur et la personne salariée, qui, si elle le désire, sera accompagnée de son représentant syndical, afin d'indiquer les motifs.

CHAPITRE 8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- **8-5.03 : CRÉER** un comité de santé et de sécurité.

CHAPITRE 8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

- **PARLER DE LA PROBLÉMATIQUE** de l'usure des vêtements causé directement par le travail.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- **9-1.03 :** Selon la loi sur les normes du travail, inclure le délai de 90 jours pour le dépôt de grief de harcèlement.
- **9-2.00: INTRODUIRE** la nouvelle liste signée entre les parties.
- Les frais et honoraires des arbitres sont payés en totalité par l'employeur.
- **ALLÉGER** la procédure de grief.

CHAPITRE 10-0.00

- **ABOLIR** les deux chapitres 10-0.00 et les inclure à l'ensemble des dispositions de la convention collective.

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES

- Revoir et ou reconduire les annexes et lettres d'ententes de la convention collective.

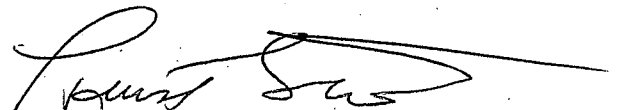
ANNEXE L

- Si un jour chômé et payé coïncide avec une journée de congé à la retraite progressive, ce jour sera déplacé.

Les concordances seront faites de la convention collective ultérieurement.



Sylvain Ladouceur, président
Conseil provincial du soutien scolaire



Louise Fiset
Porte parole, SCFP