



feesp.  | SECTEUR  
**SCOLAIRE**

**CAHIER DE REVENDICATIONS  
POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE S6**

**28 octobre 2022**

 **Du bon bord**  
**Du bord du personnel de**  
**SOUTIEN SCOLAIRE**





## **Table des matières**

INTRODUCTION .....	5
CIBLE 1 : AGIR POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ .....	7
CIBLE 2 : RÉDUIRE LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI.....	10
CIBLE 3 : AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	13
CIBLE 4 : VALORISER LE TRAVAIL DU PERSONNEL DE SOUTIEN .....	17
CIBLE 5 : FAVORISER LA MOBILITÉ DU PERSONNEL .....	20
CIBLE 6 : BONIFIER LE RÉGIME D'ASSURANCE .....	22
CIBLE 7 : PROMOUVOIR LES RELATIONS DE TRAVAIL .....	24
NOTES .....	28



# INTRODUCTION

---

Trop souvent dans l'ombre et injustement négligés, les employé-es de soutien sont pourtant essentiels au fonctionnement du réseau de l'éducation. La pandémie a révélé avec éclat toute leur importance pour le réseau. Pensons notamment à la désinfection rigoureuse de nos établissements, l'accueil des enfants dans les services de garde d'urgence, la mise en place rapide de l'infrastructure de télétravail ou le soutien des enfants fragilisés par la pandémie.

Cet événement sans précédent a également mis en lumière des problèmes déjà existants dans nos milieux. La charge de travail, importante avant la pandémie, s'est alourdie pour l'ensemble des catégories d'emploi ; une situation qui s'est traduite par une augmentation des épuisements et de la détresse psychologique dus au travail.

La pénurie de main-d'œuvre met sous tension le réseau de l'éducation. Tout indique que ses effets s'accroîtront, alors que beaucoup de travailleuses et travailleurs expérimentés ont précipité leur projet de retraite ou quitteront dans les prochaines années. Par ailleurs, le secteur public n'est plus aussi attractif pour les personnes salariées qu'il ne le fut. Cette situation n'est pas étrangère aux compressions budgétaires que subit depuis des décennies le réseau de l'éducation. Elles sont notamment responsables d'un alourdissement conséquent des charges de travail et d'une dégradation des conditions de travail.

Cette ronde de négociation est l'occasion de poser des gestes courageux pour reconnaître l'apport essentiel du personnel de soutien et, surtout, assurer la pérennité et la qualité des services. Les conditions de travail doivent être plus attractives pour recruter de nouvelles personnes et retenir les travailleuses et travailleurs expérimentés. Dans cette perspective, il faut, entre autres, réduire la précarité, améliorer les conditions de pratique et rendre nos milieux plus sécuritaires.

Notre projet de négociation apporte des réponses à ces enjeux. Il est divisé en sept grandes cibles :

- Agir pour la santé et la sécurité ;
- Réduire la précarité d'emploi ;
- Améliorer les conditions de travail ;
- Valoriser le travail du personnel de soutien ;
- Favoriser la mobilité du personnel ;
- Bonifier le régime d'assurance ;
- Promouvoir les relations de travail.

Ce projet est le résultat d'une consultation en plusieurs étapes auprès des membres que nous représentons. Il traduit leurs préoccupations et besoins. Le Secteur scolaire de la Fédération des employées et employés de services publics de la CSN dépose ses demandes de négociation qui ont fait l'objet d'une profonde réflexion de nos 35 000 membres.

Le comité de négociation du Secteur scolaire de la FEESP-CSN,

Annie Charland, présidente

Gilbert Ducharme, secrétaire général

Audrey Larouche, vice-présidente

Jacinthe Leduc, vice-présidente aux finances

Andrea Di Tomaso, représentante anglophone

Marc-André Blais, porte-parole

## **CIBLE 1 : AGIR POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ**

---

Les risques psychosociaux liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales ont des effets néfastes pour la santé des travailleuses et des travailleurs. Ils engendrent également des coûts directs et indirects pour l'employeur. Pensons notamment aux prestations d'invalidité, au taux de cotisation au fonds de la CNESST, à la présence au travail et à la rétention du personnel. Dans cette perspective, la santé et la sécurité au travail est l'affaire de tous.

Les témoignages de détresse de la part des travailleuses et travailleurs abondent. La surcharge de travail est décrite dans l'ensemble des classes d'emploi. Le stress et la fatigue qui en découlent entraînent des répercussions sur la vie personnelle, la qualité du travail et, surtout, la santé des travailleuses et travailleurs.

Plusieurs enquêtes ont révélé l'ampleur du phénomène de la violence en milieu scolaire. Malgré cela, le personnel de soutien continue d'être exposé à diverses formes de violence provenant des élèves. En proportion, les agressions physiques constituent une source importante des accidents-incidents. Ce fait implique d'investir davantage d'efforts au niveau de la prévention.

La réforme de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* nous donne l'occasion de bonifier nos mécanismes de prévention.

### **Demande n° 1 : Comblement de poste temporairement vacant**

Les modalités de comblement des absences peuvent occasionner de la surcharge pour l'équipe et/ou la personne salariée lors de son retour. Au nombre des problèmes, il y a notamment la possibilité de ne pas pourvoir les remplacements, les délais de comblement trop longs et, enfin, l'absence de séquence de remplacement.

<b>Correctif proposé :</b>	
1	Revoir les modalités de comblement des postes temporairement vacants, et ce, pour tous les secteurs.

## **Demande n° 2 : Intégration de ratios**

Les ratios offrent la possibilité d'établir une norme raisonnable quant à la charge de travail. En ce qui concerne les secrétaires d'écoles, plusieurs éléments doivent être pris en compte pour établir un tel ratio afin de bien encadrer l'ampleur de leurs tâches.

Concernant les surveillants d'élèves, ceux-ci se voient confier la responsabilité de plusieurs dizaines d'élèves et, de ce fait, il est parfois difficile d'assurer une surveillance assidue et constante. Il en va de la sécurité des élèves.

<b>Correctifs proposés :</b>	
2.1	Établir un ratio pour les secrétaires d'école ;
2.2	Établir un ratio pour les surveillants d'élèves.

En service de garde, les ratios ne sont pas adaptés aux caractéristiques de la clientèle. Dans le même ordre d'idée, les services de soutien en adaptation scolaire sont quasi inexistant dans les services de garde. Cette situation affecte autant la qualité des services que la charge de travail. Nous observons également un manque considérable et une iniquité dans le temps d'administration pour la personne technicienne, ce qui est une source de surcharge pour celle-ci.

Bien des éducatrices assurent une présence solitaire en début ou en fin de journée. Seules dans des bâtiments vastes et en présence d'élèves, ces éducatrices s'exposent à de multiples risques. Il faut y remédier.

<b>Correctifs proposés :</b>	
2.3	Prévoir un ratio spécifique pour la clientèle préscolaire ;
2.4	Prévoir que la codification de l'élève suive en service de garde et aux surveillants d'élèves ;
2.5	Prévoir que le personnel en service de garde ne soit jamais seul dans l'école ;
2.6	Prévoir du temps d'administration pour les techniciennes et les techniciens en service de garde.

### **Demande n° 3 : Qualité de vie au travail**

Certaines clientèles présentent un risque inhérent plus important. Le personnel qui offre les services est donc exposé sur une base quotidienne à un haut niveau de risque. À défaut dans certains cas de prévenir à la source les manifestations de la violence, les travailleuses et travailleurs exposés doivent recevoir une compensation juste.

<b>Correctifs proposés :</b>	
3.1	Prévoir des dispositions concernant la violence physique et psychologique faite par les élèves ;
3.2	Compenser le personnel travaillant auprès des élèves ayant des troubles graves du comportement.

### **Demande n° 4 : Mécanismes paritaires de prévention**

Depuis la dernière ronde de négociation, le gouvernement a adopté des modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Dans le milieu scolaire, ces modifications impliquent des changements, dont la création d'un comité et l'ajout d'une personne représentante en santé et sécurité. Afin d'uniformiser les pratiques et la mise en œuvre des mécanismes de santé et sécurité, la convention doit intégrer les modalités d'application.

<b>Correctifs proposés :</b>	
4.1	Formation d'un comité de santé et de sécurité au travail spécifique pour le personnel de soutien ;
4.2	Codifier et bonifier les changements de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> dans la convention collective.

## **CIBLE 2 : RÉDUIRE LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI**

---

La disparité des conditions de travail qu'il s'agisse de surcroûts ou de postes particuliers, ainsi que les ajouts d'heures sont autant de facteurs qui participent à entretenir la précarité. Ils peuvent décourager les nouveaux employés à poursuivre leur carrière trop souvent marquée en ses débuts par l'incertitude. Nous croyons qu'il est temps de trouver des solutions communes pour offrir des emplois de qualité au personnel de soutien.

### **Demande n° 5 : Encadrer les postes particuliers**

Les postes particuliers devraient répondre à des besoins définis et non récurrents dans le temps. Pour ce faire, la convention collective doit offrir des balises claires de façon à en limiter l'utilisation inadéquate. Par ailleurs, les personnes qui occupent de tels postes doivent bénéficier des droits prévus à la convention collective.

<b>Correctifs proposés :</b>	
5.1	Que la durée d'occupation d'un poste particulier soit comptabilisée dans le calcul pour l'acquisition de la permanence ;
5.2	Définir de façon plus précise la notion de poste particulier.

### **Demande n° 6 : Améliorer les conditions de travail pour les personnes salariées temporaires**

Les règles d'accès aux avantages sociaux pour les personnes salariées temporaires sont source de précarité et de disparité. Ces règles entretiennent des distinctions injustifiées entre les personnes salariées.

<b>Correctifs proposés :</b>	
6.1	Diminuer la période requise pour accéder aux avantages de la convention collective ;
6.2	Augmenter la période qui définit une interruption de travail.

### **Demande n° 7 : Transmission d'informations**

Les surcroûts doivent répondre à des besoins ponctuels et limités dans le temps. Malheureusement, ils sont parfois utilisés pour éviter l'octroi de postes à temps plein ou pour bonifier à rabais un poste. Pour évaluer adéquatement les besoins réels lors de la constitution des plans d'effectifs, on doit disposer des listes de surcroît et de temps supplémentaire.

<b>Correctif proposé :</b>	
7	Que le Centre de services transmette au syndicat des listes de surcroît et de temps supplémentaire.

### **Demande n° 8 : Formation d'équipes volantes**

La constitution d'équipes volantes et de postes volants répond principalement à trois préoccupations : réduire la précarité, assurer le comblement efficace de certaines absences de courte durée et offrir un soutien aux salarié-es. Les postes volants existent déjà dans le réseau de l'éducation. Cette pratique doit faire l'objet d'un encadrement.

<b>Correctif proposé :</b>	
8	Instaurer et encadrer la mise en place d'équipes volantes.

### **Demande n° 9 : Outiller adéquatement la relève**

Le réseau connaît un renouvellement important de la main-d'œuvre. Pour relever ce défi, les conditions devront être réunies pour transmettre les savoirs et l'expérience de leurs pairs afin de permettre aux personnes de s'adapter à leur charge de travail. Dans cette perspective, il convient de mettre en place les conditions gagnantes pour intégrer et accueillir adéquatement les nouveaux employés.

<b>Correctif proposé :</b>	
9	Instaurer le mentorat et compenser les pairs à qui incombe cette responsabilité.

### **Demande n° 10 : Prestation minimale**

Une prestation de travail courte, voire dans certains cas de quelques minutes ponctuées d'arrêts et de déplacements, est une source de précarité. Nous proposons d'établir des normes minimales de temps de travail durant la journée.

<b>Correctif proposé :</b>	
10	Prévoir une prestation minimale de travail.

### **Demande n° 11 : Amélioration des conditions de travail des personnes salariées visées par le chapitre 10-0.00**

Le travail du personnel couvert par le chapitre 10 est essentiel dans l'organisation. Nous croyons qu'il est temps de régulariser leurs conditions de travail en leur faisant bénéficier des droits de la convention collective.

<b>Correctifs proposés :</b>	
11.1	Intégrer le chapitre 10-0.00, au secteur général ;
11.2	Permettre l'accès aux primes de l'article 6-6.00 ;
11.3	Revoir l'application des échelons pour l'article 10-1.00.

## **CIBLE 3 : AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

---

La pénurie et la rareté de la main-d'œuvre exigent selon nous d'offrir des conditions de travail plus attractives. Les solutions que nous proposons visent l'ensemble des catégories du personnel. Elles représentent la volonté des membres qui réclament notamment davantage de temps libre. Plusieurs demandes permettent d'améliorer les conditions de pratique, notamment dans une perspective d'organisation efficiente du travail et d'amélioration des services aux élèves.

### **Demande n° 12 : Congés spéciaux et responsabilités familiales**

Conformément au souhait de nos membres, il convient de porter une attention particulière à la bonification des différents congés. De même, nous demandons davantage de flexibilité dans l'application des congés spéciaux pour mieux correspondre aux besoins selon les situations.

<b>Correctifs proposés :</b>	
12.1	Permettre la prise de congés spéciaux de façon discontinue ;
12.2	Revoir le nombre de jours de congés pour responsabilités familiales ;
12.3	Ajout de congé pour affaires personnelles ;
12.4	Modifier la clause 5-1.05 b) afin d'inclure les situations visant la personne salariée.

### **Demande n° 13 : Vacances**

Nous demandons de bonifier les vacances et de permettre davantage de flexibilité et de souplesse quant à la période de prise des vacances.

<b>Correctifs proposés :</b>	
13.1	Enlever l'obligation de la prise de vacances lors de la cessation totale ou partielle des activités ;
13.2	Permettre les vacances en présence élèves ;
13.3	Augmenter le nombre de jours de vacances.

### **Demande n° 14 : Faciliter l'accès aux congés sans traitement**

Un refus de congé sans traitement met les travailleuses et les travailleurs devant un choix difficile : démissionner ou rester. La situation du marché du travail permet plus aisément qu'autrefois d'opter pour la première solution. Nous croyons donc qu'il convient d'assouplir les modalités du congé sans traitement.

<b>Correctifs proposés :</b>	
14.1	Prévoir un délai de réponse de l'employeur à une demande de congé sans traitement ;
14.2	Revoir les motifs de refus ;
14.3	Qu'une difficulté de remplacement ne soit pas un motif de refus pour l'obtention d'un congé pour formation et perfectionnement.

### **Demande n° 15 : Horaire de travail**

La convention devrait assurer le bénéfice d'une deuxième pause sans égard aux tâches. Les périodes de repas sont, dans certains cas, trop longues. Un encadrement nous apparaît nécessaire. Enfin, le droit à un horaire flexible peut, pour certaines catégories de travailleurs, représenter un avantage appréciable dont bénéficie également l'organisation.

<b>Correctifs proposés :</b>	
15.1	Baliser la durée de la période du repas ;
15.2	Bénéficier des deux (2) pauses sans égard à la tâche ;
15.3	Prévoir que l'horaire de travail en service de garde ne peut comporter plus de deux (2) interruptions au cours de la même journée ;
15.4	Prévoir la possibilité d'avoir des horaires de travail flexibles pour les ouvriers ;
15.5	Prévoir que tout le personnel soit présent aux journées pédagogiques de début et fin d'année.

### **Demande n° 16 : Reclassement**

Rémunérer les personnes salariées selon la classe d'emploi correspondant aux tâches principales et habituelles qu'elles accomplissent est une question de justice élémentaire. Par souci de respect, il convient de revoir les obstacles à la reconnaissance de leur travail.

<b>Correctifs proposés :</b>	
16.1	Revoir la clause 6-1.08 notamment en biffant l'expression « sont modifiées » ;
16.2	Revoir le délai pour déposer un grief lors de l'obtention d'un nouveau poste.

### **Demande n° 17 : Location et prêt de salles**

Octroyer la location et le prêt de salles aux concierges permet de bonifier leurs conditions de travail. Malheureusement, dans bien des cas ils doivent assumer le nettoyage des locaux en plus de leur route de travail, ce qui entraîne une surcharge de travail.

<b>Correctifs proposés :</b>	
17.1	Confier au concierge la location ou le prêt de salles ;
17.2	Que les syndicats aient accès aux copies des contrats de location et de prêt de salles.

### **Demande n° 18 : Plan d'effectif**

Dans le cadre des séances d'affectation, les salarié-es doivent faire en peu de temps un choix déterminant quant à leur affectation pour l'année à venir. C'est pourquoi ils doivent disposer des détails nécessaires pour faire un choix éclairé.

<b>Correctif proposé :</b>	
18	Prévoir que toutes les informations utiles soient identifiées au plan d'effectif.

### **Demande n° 19 : Temps de préparation et d'organisation**

Les surveillants d'élèves couverts par le chapitre 10 doivent assumer de façon bénévole le temps de préparation et les rencontres ou les notes de suivis le cas échéant. Un temps raisonnable dédié à ces responsabilités doit être intégré dans leur horaire de travail.

<b>Correctif proposé :</b>	
19	Introduire et baliser un temps de préparation et d'organisation pour le personnel surveillant d'élèves visé par le chapitre 10.

### **Demande n° 20 : Vêtements et uniformes**

Offrir des vêtements et uniformes permettrait de faciliter l'identification du personnel dans les établissements. De plus, les conditions de travail de certaines classes d'emploi impliquent l'usure prématurée des vêtements dont ils assument l'achat et l'entretien.

<b>Correctif proposé :</b>	
20	Prévoir des vêtements et uniformes.

### **Demande n° 21 : Frais de déplacement**

La flambée récente du coût de l'essence a fait porter un lourd fardeau aux personnes dont l'usage d'un véhicule personnel est requis par les Centres de services. Cette situation a aussi mis en lumière la diversité des politiques existantes et, dans de nombreux cas, leur inadéquation avec les coûts inhérents à l'utilisation d'un véhicule.

<b>Correctif proposé :</b>	
21	Réviser le mécanisme des frais de déplacement.

### **Demande n° 22 : Télétravail**

D'une exception, le télétravail a été introduit de façon précipitée pendant la pandémie et est devenu une réalité pour une proportion importante du personnel. Cette expérience a démontré que le télétravail était possible. Dans cette perspective, il convient d'inclure des règles claires pour baliser cette pratique dans la convention collective.

<b>Correctif proposé :</b>	
22	Prévoir des dispositions afin de baliser le télétravail.

## **CIBLE 4 : VALORISER LE TRAVAIL DU PERSONNEL DE SOUTIEN**

---

Le personnel de soutien est essentiel au fonctionnement du réseau de l'éducation. Valoriser leur travail implique de faire davantage d'efforts pour promouvoir leur apport et leur expertise spécifique. Dans cette perspective, nous proposons notamment d'encourager la participation du personnel de soutien dans les divers comités, de compenser adéquatement leur contribution, de valoriser leurs qualifications et le développement de leurs compétences.

### **Demande n° 23 : Compensations diverses**

L'implication du personnel de soutien dans les divers comités de travail doit être promue et reconnue par l'attribution d'une compensation juste, comme c'est le cas pour d'autres classes d'emploi.

Par ailleurs, le ménage d'été comporte notamment des défis d'organisation et d'efforts physiques importants. Il devrait faire l'objet d'une compensation spécifique.

<b>Correctifs proposés :</b>	
23.1	Prévoir une compensation pour les personnes salariées qui participent à différents comités ;
23.2	Prévoir une compensation pour effectuer le ménage d'été.

### **Demande n° 24 : Participation au plan d'intervention**

Pour qu'un plan d'intervention soit le plus complet et efficace possible, nous devons favoriser la participation de tout le personnel concerné, et ce, dans le but d'utiliser toute l'expertise disponible afin d'aider les enfants en difficulté.

<b>Correctif proposé :</b>	
24	Prévoir que tout le personnel de soutien concerné participe au plan d'intervention.

### **Demande n° 25 : Formation et perfectionnement**

En développant une culture organisationnelle favorisant le développement des qualifications et des capacités des salariés, les Centres de services seront mieux outillés pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre. Dans cette perspective, nous proposons de promouvoir davantage le développement des compétences.

<b>Correctif proposé :</b>	
25	Prévoir une procédure pour le développement de compétences.

### **Demande n° 26 : Frais de pratique**

Une autre façon d'encourager le maintien et l'acquisition des qualifications est d'assumer les frais inhérents au renouvellement des cartes de compétence et du permis d'exercice.

<b>Correctif proposé :</b>	
26	Que le Centre de service assume les frais pour les ordres professionnels, les certificats, cartes de compétence ainsi que les permis.

### **Demande n° 27 : Reconnaissance de l'expérience**

Dans le secteur général, nous pouvons compenser la scolarité manquante par une expérience pertinente. Toujours dans un but de rétention, nous considérons que ce principe devrait s'appliquer à d'autres classes d'emploi.

<b>Correctif proposé :</b>	
27	Prévoir que la clause 7-1.14 s'applique à tout le personnel.

### **Demande n° 28 : Mise à pied temporaire**

Durant la période de mise à pied temporaire, le personnel en service de garde ne bénéficie pas de la priorité pour pourvoir un emploi. Cette exclusion nous apparaît être une distinction incongrue.

<b>Correctif proposé :</b>	
28	Revoir les dispositions pour le service de garde lors de la mise à pied temporaire.

### **Demande n° 29 : Primes**

Les horaires comportant des interruptions impliquent un inconvénient pour les titulaires. Dans cette perspective, elles devraient être visées par une prime spécifique. Enfin, nous demandons de bonifier les horaires de soir et de maintenir la prime des ouvriers certifiés jusqu'au renouvellement de la convention collective.

<b>Correctifs proposés :</b>	
29.1	Prévoir la prime pour chaque interruption de travail survenant au cours de la journée ;
29.2	Prévoir que la prime des ouvriers spécialisés soit maintenue jusqu'au renouvellement de la convention collective ;
29.3	Augmenter la prime de soir.

### **Demande n° 30 : Départ à la retraite**

La décision de partir à la retraite est déterminée par plusieurs facteurs personnels. Nous pensons que le droit aux vacances de l'année en cours ne devrait pas être restreint à quelques dates précises, mais reconnu à l'ensemble des personnes admissibles à la retraite. De plus, offrir plus de flexibilité dans l'application de la retraite progressive pourrait favoriser le maintien en emploi des personnes en fin de carrière.

<b>Correctifs proposés :</b>	
30.1	Reconnaître à la personne salariée le droit à ses vacances entières de l'année lorsqu'elle quitte pour la retraite ;
30.2	Permettre plus de flexibilité dans l'application de la retraite progressive.

## **CIBLE 5 : FAVORISER LA MOBILITÉ DU PERSONNEL**

---

Les règles de mouvement de main-d'œuvre doivent favoriser les aspirations du personnel de soutien à l'amélioration de leurs conditions de travail, et ce, dans le respect des règles d'ancienneté. Certaines dispositions de la convention limitent ces objectifs. Par exemple, les règles du mécanisme de sécurité d'emploi devraient élargir l'horizon de choix des personnes déplacées. En cours d'année, plusieurs catégories de salariées ne bénéficient pas ou peu d'occasions de bonifier leur horaire par des remplacements. Pourtant, leur présence dans le milieu offre bien souvent de meilleures garanties quant à la satisfaction des besoins des services concernés. Agir sur ces règles de mobilité du personnel est, selon nous, susceptible d'agir positivement sur la rétention du personnel.

### **Demande n° 31 : Sécurité d'emploi dans les secteurs général et de l'adaptation scolaire**

Le mécanisme de sécurité d'emploi limite les choix qui s'offrent aux personnes déplacées, et ce, sans égard à leur ancienneté. Les postes vacants disponibles ne satisfont pas toujours à leurs besoins. Nous suggérons donc de mettre l'ancienneté au cœur de la séquence prévue au chapitre de la sécurité d'emploi.

L'interprétation de la clause 7-3.02 a suscité des discussions entre certains Centres de services et la partie syndicale. Nous croyons qu'il est nécessaire de clarifier l'intention des parties.

<b>Correctifs proposés :</b>	
31.1	Revoir le processus de supplantation ;
31.2	Réécrire la clause 7-3.02 afin de tenir compte de la volonté des parties lors d'une ronde de négociation antérieure.

### **Demande n° 32 : Comblement d'un poste temporairement vacant dans le secteur général**

Les postes vacants en cours d'année offrent des occasions de bonification des horaires de travail. Malheureusement, leur accessibilité est limitée aux personnes salariées régulières présentes dans les services. Nous demandons d'offrir les remplacements d'une durée de 20 semaines et plus à l'ensemble du personnel en cours d'année.

<b>Correctif proposé :</b>	
32	Modifier la clause 7-1.15 C).

**Demande n° 33 : Comblement d'un poste temporairement vacant dans le secteur de l'adaptation scolaire**

Étant donné que les personnes travaillant auprès des élèves HDAA sont celles qui connaissent le mieux cette clientèle et sont, par le fait même, présentes dans chaque établissement, la convention collective devrait prévoir pour ces personnes la possibilité d'augmenter leurs heures de travail sans compromettre la stabilité de ces élèves.

<b>Correctif proposé :</b>	
33	Modifier la clause 7-1.19 A).

**Demande n° 34 : Mécanisme de comblement d'horaire pour les personnes salariées visées par le chapitre 10-2.00**

Il nous apparaît nécessaire de mettre en place une séquence d'attribution des heures laissées vacantes lors d'un départ d'une personne en cours d'année scolaire.

<b>Correctif proposé :</b>	
34	Convenir d'un mécanisme de comblement d'un horaire du chapitre 10 laissé vacant en cours d'année.

**Demande n° 35 : Comblement d'un poste**

Certains Centres de services multiplient les exigences particulières pour l'octroi de postes. Nous croyons que cette pratique doit être mieux encadrée. Par ailleurs, les délais d'entrée en poste suivant les affichages sont souvent trop longs.

<b>Correctifs proposés :</b>	
35.1	Réduire le temps pour l'affectation de la personne à son nouveau poste ;
35.2	Enlever les exigences particulières.

## **CIBLE 6 : BONIFIER LE RÉGIME D'ASSURANCE**

---

L'assurance salaire protège les personnes salariées en situation d'invalidité. Par définition, ces dernières sont physiquement ou psychologiquement éprouvées. À cela peuvent s'ajouter des préoccupations financières et d'isolement. Dans le but de réunir les conditions de leur guérison, il convient d'améliorer le processus de gestion des invalidités en tenant compte de leur situation.

Le coût des assurances collectives est en constante croissance. Face à ce constat, les organisations syndicales plaident depuis longtemps en faveur d'une couverture publique universelle afin de soustraire le personnel au poids financier des assurances collectives privées. Dans cette perspective, la part de l'employeur au coût des assurances collectives devrait être augmentée.

### **Demande n° 36 : Gestion de l'assurance salaire**

Le troisième médecin dispose d'une responsabilité importante, soit de trancher un litige médical entre deux collègues. Nous croyons que ce choix ne doit pas être délégué aux professionnels de la santé entre qui le litige existe, mais plutôt convenu par les parties nationales. De plus, considérant que les personnes en invalidité sont en situation de vulnérabilité, nous proposons d'apporter des modifications afin de mieux les protéger.

<b>Correctifs proposés :</b>	
36.1	Convenir d'une liste de médecins-arbitres ;
36.2	Que l'employeur assume le coût du troisième médecin ;
36.3	S'assurer que les informations accessibles du dossier médical du travailleur soient celles liées uniquement à l'invalidité ;
36.4	Que l'employeur rembourse tous les certificats médicaux ;
36.5	Maintenir les prestations dans l'attente de la décision du troisième médecin.

### **Demande n° 37 : Définition de l'invalidité**

La définition d'invalidité totale de la convention collective n'inclut pas explicitement le motif d'invalidité découlant d'un don d'organes. Nous croyons important d'apporter cette précision afin de reconnaître ce motif d'ordre humanitaire en plus de prévenir d'éventuels litiges.

<b>Correctif proposé :</b>	
37	Inclure les dons d'organes dans la définition d'invalidité.

### **Demande n° 38 : Report des vacances**

Pour la personne salariée, les vacances sont un moment de repos avec les proches. Lorsque survient une invalidité pendant cette période, la personne salariée devrait avoir la possibilité de reporter son solde de vacances à un autre moment.

<b>Correctif proposé :</b>	
38	Report des jours de vacances lors d'une invalidité.

### **Demande n° 39 : Contribution de l'employeur à l'assurance collective**

Le coût des assurances a connu des augmentations importantes depuis plusieurs années. Dans cette perspective, nous croyons que la contribution de l'employeur doit être haussée.

<b>Correctif proposé :</b>	
39	Augmenter la contribution de l'employeur.

## **CIBLE 7 : PROMOUVOIR LES RELATIONS DE TRAVAIL**

---

La décentralisation des Centres de services implique son lot de défis. L'autonomie des paliers locaux et la diversité d'approche en matière de gestion du personnel sont porteuses de conflits et d'erreurs d'application de la convention collective. Dans ce contexte, la parole des travailleuses et travailleurs est importante pour identifier et corriger les accrocs aux règles communes et aux bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

Les syndicats portent les plaintes et les aspirations à davantage de respect de leurs membres. Dans cette perspective, c'est par l'entremise des relations de travail que l'on contribue à construire des milieux de travail sains, à désamorcer à la source les conflits et à trouver des solutions constructives aux problèmes posés. Nous sommes tous gagnants à promouvoir des relations de travail efficaces, ce qui implique toutefois de se doter de forums communs de discussion et de faire preuve de transparence.

### **Demande n° 40 : Mesures administratives**

L'implication statutaire des personnes offcières des syndicats dans le cadre des mesures administratives permet d'apporter le soutien et l'accompagnement nécessaire aux personnes concernées et de trouver des solutions de façon paritaire. C'est aussi une façon de désamorcer en amont des conflits. De plus, nous croyons que le pardon doit aussi faire partie de la démarche.

<b>Correctif proposé :</b>	
40	Mettre en place des dispositions pour les mesures administratives.

### **Demande n° 41 : Libérations syndicales**

Promouvoir des relations de travail efficaces implique d'offrir aux personnes offcières les conditions optimales pour remplir leur mandat. Comme nous l'avons dit, les Centres de services bénéficient de la participation des représentants syndicaux dans les relations de travail. Les personnes désignées par les membres pour les représenter ne doivent pas être désavantagées à cause de leur implication. Elles doivent bénéficier du temps de libération nécessaire pour accomplir leur mandat.

<b>Correctifs proposés :</b>	
41.1	Que le syndicat rembourse la libération syndicale seulement si la personne libérée a été remplacée ;
41.2	Que le syndicat rembourse le coût réel de la libération ;
41.3	Prévoir une banque de libérations payées.

### **Demande n° 42 : Comité national des emplois**

Nous croyons qu'il est important de constituer un comité national permanent et paritaire chargé d'étudier et d'apporter les correctifs nécessaires au plan de classification afin de répondre aux besoins et défis des Centres de services.

<b>Correctif proposé :</b>	
42	Mettre en place un comité national des emplois.

### **Demande n° 43 : Comité paritaire de formation et perfectionnement**

L'utilisation des sommes dédiées à la formation et au perfectionnement en services de garde devrait être convenue paritairement dans le cadre des travaux du comité formation et perfectionnement.

<b>Correctif proposé :</b>	
43	Que le montant prévu à la formation et au perfectionnement en service de garde soit convenue en comité paritaire.

#### **Demande n° 44 : Jours chômés et payés**

Certains Centres de service offrent depuis plusieurs décennies des jours chômés payés supplémentaires. Ces avantages négociés doivent devenir des droits acquis dès l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

<b>Correctif proposé :</b>	
44	Modifier la clause 5-2.03 afin de permettre le renouvellement de ces acquis d'une convention à l'autre.

#### **Demande n° 45 : Relevé de salaire**

Lire et comprendre les relevés de salaire produit par les Centres de services est un véritable défi. Or, comprendre son relevé est une condition essentielle pour que les employés puissent s'assurer de l'exactitude de leur paie et relever d'éventuelles erreurs. Dans le même ordre d'idée, le délai de contestation des réclamations devrait être prolongé pour permettre les réclamations.

<b>Correctifs proposés :</b>	
45.1	S'assurer que les relevés de salaire soient facilement compréhensibles ;
45.2	Lorsque le Centre de services commet une erreur de rémunération, il doit rectifier et rembourser l'employé selon le délai prévu au Code.

#### **Demande n° 46 : Règlement de griefs**

Pour aider les parties à réduire le nombre de griefs et éviter les litiges, nous voulons prévoir la tenue de rencontres statutaires afin que les parties échangent et se partagent de l'information.

<b>Correctif proposé :</b>	
46	Prévoir des rencontres obligatoires où les parties discutent et se partagent l'information pour régler des griefs.

**Demande n° 47 : Protocole****Correctif proposé :**

47	Dans le cadre de l'entente à conclure, les parties conviennent d'un protocole de fin de la négociation.
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Demande n° 48 : Clause de parité****Correctif proposé :**

48	Que le CPNCF s'engage à accorder automatiquement les gains ou les avantages supérieurs à incidence monétaire qui pourraient être obtenus dans les autres conventions collectives du secteur de l'éducation ou dans un autre secteur pour lequel de tels avantages pourraient s'appliquer.
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





