DÉPÔT PATRONAL
PERSONNEL DE SOUTIEN

EN VUE DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
2015-2020

PRÉSENTÉ À

LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ),
REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE,
LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE (FPSS)

POUR LE COMPTE DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

PAR

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION

POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)

17 DÉCEMBRE 2019

TABLE DES MATIÈRES

LES GRANDS ENJEUX GOUVERNEMENTAUX ET OBJECTIFS AFFÉRENTS 1

PRÉAMBULE 2

ORIENTATION 1 FACILITER LA PLANIFICATION ANNUELLE DES EFFECTIFS ET SA MISE EN ŒUVRE 3

AXE 1.1 REDÉFINIR LES PROCESSUS D'AFFECTATION, D'ABOLITION ET DE CRÉATION DE POSTES 3

AXE 1.2 RÉVISER LES MÉCANISMES RELATIFS AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL AFIN D'AMÉLIORER L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA STABILITÉ ET LA QUALITÉ DES SERVICES AUX ÉLÈVES 4

ORIENTATION 2 ACCROÎTRE LA FLEXIBILITÉ DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN COURS D'ANNÉE 5

AXE 2.1 RÉVISER LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES POSTES AFIN D'ATTEINDRE UNE PLUS GRANDE EFFICACITÉ ET D'OPTIMISER LE SERVICE À L'ÉLÈVE 5

AXE 2.2 REVOIR LES CONDITIONS MENANT À DES LIBÉRATIONS SYNDICALES 6

ORIENTATION 3 ACTUALISER CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL EN FONCTION DES RÉALITÉS D'AUJOURD'HUI 7

AXE 3.1 STATUTS D'ENGAGEMENT ET AVANTAGES ASSOCIÉS 7

AXE 3.2 RÉVISER LES DISPOSITIONS RELATIVES AU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE ET AUX LÉSIONS PROFESSIONNELLES 8

AXE 3.3 REVOIR LA NOTION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES 11

AXE 3.4 LIER L'AVANCEMENT D'ÉCHELON À UNE PRESTATION DE TRAVAIL EFFECTIVE ET ADÉQUATE.....11

AXE 3.5 CLARIFIER LES CLAUSES CONCERNANT L'OCTROI DES VACANCES 12

AXE 3.6 REVOIR LES CLAUSES RELATIVES AUX CONGÉS SPÉCIAUX 13

AXE 3.7 REVOIR LES CLAUSES DE MAINTIEN DES DROITS.....14

ORIENTATION 4 REVOIR LES DIFFÉRENTS PROCESSUS DE CONSULTATION AUPRÈS DU SYNDICAT, LA PERTINENCE DES INFORMATIONS À TRANSMETTRE ET L'IMPRESSION DE DOCUMENTS.....15

CONCLUSION.....16

LES GRANDS ENJEUX GOUVERNEMENTAUX ET OBJECTIFS AFFÉRENTS

Les négociations sectorielles s'inscrivent dans une perspective globale où les enjeux gouvernementaux agissent comme trame de fond. Certains enjeux particuliers sont incontournables et doivent retenir l'attention de tous les intervenants pendant la négociation. Ainsi, les grands enjeux et objectifs mentionnés dans le présent dépôt devront être pris en compte aux différentes tables de négociation intersectorielles ou sectorielles, tout au long de la négociation, dans leur champ d'action respectif.

A) L'enjeu de la disponibilité de la main-d'œuvre et du maintien d'une prestation de service de qualité pour la population;

B) L'enjeu de la santé globale des personnes salariées[1];

C) L'enjeu de la réussite éducative;

D) L'enjeu de l'accessibilité aux soins de santé et aux services sociaux.

[1] Les discussions sur les mesures ou orientations sectorielles, en lien avec le forum sur la santé globale des personnes salariées, seront suspendues pendant les travaux du forum qui devront être terminés au plus tard le 30 avril 2020.

PRÉAMBULE

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) procède au dépôt de ses propositions en vue du renouvellement de la convention collective S3 (convention) 2015-2020 régissant les conditions de travail des salariées et salariés. Ces propositions mettent à l'avant-plan des problématiques et des pistes de solutions.

Ce dépôt s'appuie sur diverses considérations dont les principales sont les suivantes.

D'abord, précisons que dans le cadre du renouvellement de la convention, le CPNCF a mené une vaste consultation au printemps 2019 auprès de gestionnaires des commissions scolaires. Cette consultation a révélé, de façon unanime, la volonté d'actualiser la convention afin qu'elle s'harmonise avec les enjeux reliés à la mission des commissions scolaires et les priorités ministérielles.

De plus, on ne peut ignorer que le système éducatif québécois doit constamment s'adapter à divers impératifs et aussi être un agent de changement et d'innovation. Récemment, le Québec s'est doté d'une *Politique de la réussite éducative*[1]. Celle-ci repose sur trois axes interdépendants :

- L'atteinte du plein potentiel de toutes et tous;
- Un milieu inclusif propice au développement, à l'apprentissage et à la réussite;
- Des acteurs et des partenaires mobilisés pour la réussite.

Cette Politique se veut un cadre de référence qui doit orienter les actions de tous les acteurs du réseau de l'éducation. Il va sans dire que pour y arriver, il importe que chacun soit en mesure de bien jouer son rôle. En ce sens, certaines dispositions de la convention ont avantage à être revues.

Annuellement, les commissions scolaires adoptent un plan d'effectifs en fonction de la prévision de leur clientèle et des besoins de leur organisation. La mise en œuvre de ce plan, par l'application des dispositions actuelles de la convention, génère d'importants mouvements de personnel. Cette situation comporte des effets négatifs sur l'organisation du travail en général et sur les services aux élèves en particulier. D'autre part, les mouvements de personnel ne peuvent être totalement enrayés. La volonté d'offrir le meilleur service aux élèves tout en privilégiant la stabilité du personnel se situe au cœur des préoccupations.

Aussi, dans le contexte où la recherche de l'agilité organisationnelle est omniprésente pour s'adapter aux effets liés aux pressions de l'environnement, plusieurs des dispositions de la convention constituent des entraves à la flexibilité dans l'organisation des services. De surcroît, les dispositions de la convention doivent être en adéquation avec les réalités et l'évolution du monde du travail afin notamment de favoriser l'attraction et la rétention du personnel, et ce, dans un contexte où les commissions scolaires sont également confrontées à la rareté de la main-d'œuvre.

La partie patronale reconnaît l'importance du rôle de l'ensemble du personnel de soutien dans la réalisation de la mission des commissions scolaires. Elle considère aussi qu'il est essentiel que la convention comporte des conditions de travail en adéquation avec les défis organisationnels.

Le CPNCF souhaite collaborer avec la partie syndicale à la recherche de solutions adaptées aux réalités d'aujourd'hui afin de fournir des services de qualité aux élèves et de maintenir des emplois attractifs et intéressants pour le personnel de soutien.

[1] Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, « Politique de la réussite éducative : le plaisir d'apprendre, la chance de réussir », 2017.

ORIENTATION 1 FACILITER LA PLANIFICATION ANNUELLE DES EFFECTIFS ET SA MISE EN ŒUVRE

Axe 1.1 Redéfinir les processus d'affectation, d'abolition et de création de postes

La définition du terme « poste » prévue à la convention est essentiellement la même depuis plusieurs décennies et ne répond plus aux réalités du travail d'aujourd'hui puisqu'elle n'est plus adaptée. Au fil des décennies, les services directs aux élèves ont considérablement évolué. Pensons, par exemple, aux services qui se sont ajoutés pour des élèves ayant des besoins particuliers et à l'implantation des services de garde. De plus, l'utilisation des technologies s'est accrue. Afin de faciliter la planification des effectifs, les possibilités de modification des postes doivent être revues.

Par ailleurs, la convention prévoit que les commissions scolaires doivent soumettre annuellement à la partie syndicale les modifications au plan d'effectifs applicable pour toute l'année scolaire suivante. Lors de l'élaboration de ce plan, tous les postes qui ont été modifiés doivent être abolis et recréés pour l'année suivante, sauf exception. Les abolitions de poste engendrent de nombreux mouvements de personnel dont les conséquences se répercutent sur l'organisation du travail et sur la qualité des services aux élèves. Il est impératif d'assouplir les règles prévues à la convention afin de permettre la stabilité des milieux.

Il est nécessaire de revoir les règles visant la mise en place et la durée de postes particuliers afin d'en élargir la portée pour permettre de mieux répondre aux besoins.

Proposition patronale :

- Revoir les éléments descriptifs du poste;
- Revoir les critères de non-abolition de poste;
- Faciliter la mise en place du poste particulier dans le cadre d'un projet.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Modifier la définition de « poste » pour permettre plus de polyvalence dans les tâches à accomplir;
- Retirer les motifs de non-abolition de postes pour les remplacer par des motifs d'abolition de postes;
- Inclure toutes les classes d'emplois de l'adaptation scolaire à la clause 7-3.25 visant la « stabilité d'une année à l'autre »;
- Revoir la portée et la durée du poste particulier ainsi que les modalités relatives à son comblement.

Axe 1.2 Réviser les mécanismes relatifs aux mouvements de personnel afin d'améliorer l'organisation du travail, la stabilité et la qualité des services aux élèves

La convention prévoit des séquences particulières pour l'attribution des postes et chaque secteur d'activités possède sa propre séquence de mouvements de personnel. À titre d'exemple, une salariée ou un salarié dont le poste est aboli a la possibilité de choisir un poste vacant ou de supplanter une personne détenant moins d'ancienneté, et ce, peu importe que cette dernière soit permanente ou non. Cette situation peut, à certaines occasions, entraîner une protection salariale.

Par ailleurs, les opportunités de supplantation ne répondent pas nécessairement aux besoins des élèves et des milieux. En plus de l'insécurité causée aux membres du personnel, les mouvements qui en découlent génèrent de l'instabilité qui se traduit par des changements constants des équipes de travail, et ce, chaque année. La priorisation du choix d'un poste vacant favoriserait la stabilité et la bonne continuité des services.

Lors d'une promotion à un poste de technicienne ou technicien en service de garde, il serait opportun de prévoir des dispositions afin de faciliter la transition.

Proposition patronale :

- Revoir les clauses relatives aux mouvements de personnel afin de limiter les mouvements et assurer la stabilité;
- Revoir les clauses relatives aux mouvements de personnel afin de limiter les protections salariales.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Prioriser le choix d'un poste vacant avant toute supplantation selon certaines conditions;
- Revoir la séquence des mouvements de personnel impliquant les salariées et salariés permanents;
- Modifier les étapes et la séquence d'affectation annuelle dans le secteur des services directs aux élèves;
- Prévoir des dispositions particulières lors d'une promotion à la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde.

ORIENTATION 2 ACCROÎTRE LA FLEXIBILITÉ DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN COURS D'ANNÉE

Axe 2.1 Réviser le processus d'attribution des postes afin d'atteindre une plus grande efficacité et d'optimiser le service à l'élève

Avant de devenir régulière, la personne nouvellement embauchée doit réussir une période d'essai dont la durée s'avère trop courte pour bien évaluer son rendement et s'assurer qu'elle est en mesure d'effectuer l'ensemble des tâches qui lui sont confiées. La durée de la période d'essai est très importante puisqu'une fois le statut de régulier acquis, la salariée ou le salarié peut obtenir la permanence, et ce, selon certaines conditions.

Dans le cas d'une promotion ou d'une mutation, la salariée ou le salarié est soumis à une période d'adaptation. Cette dernière est également considérée comme étant trop courte. De plus, plusieurs salariées ou salariés cumulent successivement les périodes d'adaptation sans pour autant les avoir terminées. Il y aurait donc lieu de revoir les modalités entourant la période d'adaptation et d'établir certaines balises.

De surcroît, le comblement des postes ou le retour anticipé lors de certains congés en cours d'année génère des mouvements de personnel. Le processus de dotation devrait permettre plus de souplesse afin d'affecter les ressources les plus qualifiées en fonction des exigences déterminées par la commission.

Proposition patronale :

- Revoir les modalités entourant la période d'essai et la période d'adaptation afin de permettre d'évaluer la compétence des salariées et salariés en fonction des exigences;
- Revoir certaines modalités liées à l'affichage et au comblement des postes en cours d'année.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Augmenter la durée de la période d'essai et de la période d'adaptation;
- Revoir les modalités et conditions pour postuler un nouveau poste avant la fin de la période d'adaptation;
- Réviser les dispositions relatives aux affichages en cours d'année et aux séquences de comblement de postes;
- Augmenter la durée de la vacance préalablement déterminée lors du comblement d'un poste temporairement vacant ou d'un surcroît de travail.

Axe 2.2 Revoir les conditions menant à des libérations syndicales

La convention prévoit plusieurs possibilités de libérations syndicales. Outre celles concernant la participation à des comités mixtes tel que le comité des relations de travail, des libérations syndicales pour des périodes variant d'un à douze mois sont possibles de même que des libérations sporadiques.

Les délais prévus à la convention pour permettre une libération syndicale sporadique sont trop courts, et ce, particulièrement pour le personnel du secteur des services directs aux élèves. Cette situation laisse peu de temps à la commission pour remplacer, lorsque requis, la personne libérée. De plus, la libération simultanée de plusieurs personnes de la même unité administrative nuit aux services à rendre aux élèves.

Proposition patronale :

- Revoir les conditions de libérations syndicales sporadiques.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Prévoir le maintien du service à l'élève dans le cadre des libérations syndicales;
- Augmenter les délais du préavis pour les libérations sporadiques;
- Limiter le nombre de libérations par lieu d'affectation ou par service.

ORIENTATION 3 ACTUALISER CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL EN FONCTION DES RÉALITÉS D'AUJOURD'HUI

Axe 3.1 Statuts d'engagement et avantages associés

Le terme « statut d'engagement » est un terme administratif utilisé pour représenter les dispositions de la convention en lien avec les postes que peut détenir une salariée ou un salarié.

La convention prévoit que les salariées et salariés peuvent cumuler plusieurs statuts d'engagement auxquels sont rattachés des droits et bénéfices différents. Près de 50 % des salariées et salariés cumulent plus d'un emploi au sein de la commission et cumulent, par le fait même, plusieurs statuts (Données PERCOS 2017-2018).

Les différents droits et bénéfices consentis selon les statuts d'engagement génèrent de l'incompréhension de la part des salariées et salariés. Cette situation amène de nombreuses questions, autant auprès du syndicat local qu'auprès des gestionnaires, ce qui entraîne une gestion lourde et improductive.

Proposition patronale :

- Explorer des avenues permettant d'offrir des conditions de travail concurrentielles.

Axe 3.2 Réviser les dispositions relatives au régime d'assurance salaire et aux lésions professionnelles

Les dispositions de la convention relatives au régime d'assurance salaire et aux lésions professionnelles doivent être actualisées afin d'assurer une meilleure équité, permettre d'optimiser leur gestion et d'éviter l'octroi d'avantages dont une salariée ou un salarié ne pourrait bénéficier si elle ou il était au travail.

Le versement des prestations d'assurance salaire est entièrement assumé par les commissions scolaires pour les 104 premières semaines d'une invalidité.

Il s'avère qu'un principe général visant à ce qu'une salariée ou un salarié ne puisse recevoir un avantage dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était demeuré au travail est prévu à la convention à la section des droits parentaux. Le même principe devrait être intégré au régime d'assurance salaire et aux lésions professionnelles afin de respecter l'esprit même de ces régimes.

1. Période de qualification au régime d'assurance salaire et période de requalification pour une nouvelle période d'invalidité

La convention prévoit que les salariées et salariés, lorsque leur statut le permet, bénéficient du régime d'assurance salaire, et ce, sans avoir effectivement travaillé pendant une période minimale.

Par ailleurs, la convention prévoit qu'une période d'invalidité est toute période continue ou une suite de périodes successives séparées par moins de 32 jours (lire 8 jours si l'invalidité est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier). À ces égards, les dispositions des diverses conventions et des ententes applicables au sein d'une même organisation diffèrent selon la catégorie de personnel.

En raison de l'iniquité créée par ces dispositions, une révision de celles-ci s'avère nécessaire.

2. Non-interruption d'une absence du travail

Il arrive que des salariées et salariés absents du travail en raison d'un congé sans traitement ou d'un congé en vertu d'un contrat de retraite progressive demandent de mettre fin à ce congé dans le but de bénéficier de prestations d'assurance salaire.

La finalité du régime d'assurance salaire est de compenser une perte de traitement résultant d'une période d'invalidité. Ainsi, autoriser un retour fictif au travail dénature l'objectif du régime.

3. Régime d'assurance salaire des salariées et salariés bénéficiant d'une rente de retraite du secteur public

Dans le contexte actuel de la rareté de la main-d'œuvre, les commissions scolaires peuvent avoir recours à du personnel salarié retraité. Ce dernier est admissible aux prestations d'assurance salaire en fonction du statut d'engagement.

L'admissibilité au régime d'assurance salaire prévue à la convention n'a pas pour effet de favoriser la présence au travail.

4. Affectation temporaire

La convention ne prévoit pas de façon claire la possibilité de procéder à une affectation temporaire d'une salariée ou d'un salarié en invalidité. Une telle possibilité est un levier permettant de maintenir ou de réintégrer la salariée ou le salarié au travail et de réduire le risque de chronicité des absences, et ce, tout en tenant compte de la capacité résiduelle de chacun.

5. Mandat du médecin expert de la commission

Le médecin expert a un pouvoir de recommandation à la suite de son évaluation de la salariée ou du salarié. Toutefois, le médecin traitant de la salariée ou du salarié choisit de donner suite ou non à ces recommandations. Ainsi, la commission dispose de peu de leviers pour mettre en œuvre les recommandations de son médecin expert. Au terme de la démarche, le pouvoir du médecin expert se limite à déterminer si la salariée ou le salarié répond à la définition d'invalidité et ultimement son admissibilité ou non aux prestations d'assurance salaire.

6. Mandat du troisième médecin à titre d'arbitre médical

La convention permet le recours au troisième médecin dans le but d'établir si la salariée ou le salarié concerné est suffisamment rétabli pour reprendre son travail ou lorsqu'il y a refus de verser des prestations d'assurance salaire au motif de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité. Toutefois, ce recours devrait être possible dans toute impasse de nature médicale.

Par ailleurs, la convention prévoit la possibilité d'avoir recours au troisième médecin ou à la procédure normale de grief. Toutefois, les connaissances médicales parfois limitées des arbitres devant trancher les litiges en lien avec les invalidités ainsi que la lourdeur de l'arbitrage de grief ne permettent pas toujours un traitement optimal et efficace des dossiers d'invalidité.

Enfin, le recours au troisième médecin à titre d'arbitre médical devrait être possible à la demande de l'une ou l'autre des parties et la procédure entourant le délai de sa nomination devrait être clarifiée afin de maximiser l'efficience de ce recours. Au surplus, les coûts liés à son utilisation devraient être assumés à parts égales par le syndicat et la commission.

En somme, le système actuel, qui entraîne son lot de conséquences négatives pour toutes les parties intéressées, doit être revu et optimisé.

7. Simplifier la déduction ou le remboursement des prestations d'invalidité

Les dispositions de la convention prévoient que les prestations d'assurance salaire sont déduites du montant initial de toute prestation de base d'invalidité payée à la salariée ou au salarié en vertu d'une loi fédérale ou provinciale (IVAC, SAAQ, CNESST - autre employeur), à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, ch. 23).

Toutefois, certaines problématiques subsistent relativement à la gestion des indemnités reçues par la salariée ou le salarié, et ce, lorsqu'elle ou il reçoit des indemnités de deux sources différentes.

Par ailleurs, le fait que dans certaines situations, des autorités gouvernementales versent rétroactivement de telles prestations d'invalidité engendre plusieurs complications, notamment relativement à la capacité de récupérer les sommes versées à titre d'avance de salaire et, dans certains cas, quant à l'application rétroactive de la paie sur plus d'une année fiscale.

8. Prestations d'assurance salaire

Le manque d'uniformité entre les dispositions des conventions collectives du réseau scolaire relativement au pourcentage des prestations d'assurance salaire et au délai de carence crée une iniquité au sein du personnel.

Proposition patronale :

- Réviser les dispositions relatives au régime d'assurance salaire et aux lésions professionnelles.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Prévoir un principe selon lequel une salariée ou un salarié ne peut recevoir un avantage dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était demeuré au travail;
- Prévoir une période de qualification au régime d'assurance salaire pour la salariée ou le salarié;
- Clarifier les modalités entourant la requalification pour une nouvelle période d'invalidité;
- Prévoir qu'une salariée ou un salarié ne peut mettre fin à un congé sans traitement ou à un congé en vertu d'un contrat de retraite progressive dans le but de bénéficier des prestations d'assurance salaire;
- Prévoir des modalités particulières relativement au régime d'assurance salaire pour les salariées et salariés qui reviennent au travail et qui bénéficient d'une rente de retraite d'un régime du secteur public administré par Retraite Québec;
- Prévoir la possibilité de procéder à l'affectation temporaire d'une salariée ou d'un salarié en invalidité;
- Élargir le mandat du médecin expert de la commission;
- Élargir et optimiser les dispositions relatives au troisième médecin afin qu'il agisse à titre d'arbitre médical;
- Simplifier les dispositions relatives à la déduction ou au remboursement des prestations d'invalidité pour une meilleure adéquation entre les régimes;
- Revoir les dispositions relatives aux prestations d'assurance salaire afin d'assurer l'équité.

Axe 3.3 Revoir la notion d'heures supplémentaires

La convention prévoit que, dès qu'une salariée ou un salarié a complété sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail, toutes les heures additionnelles constituent des heures supplémentaires.

Au sein d'une même organisation, il importe d'assurer l'équité entre les salariées et salariés. En ce sens, le calcul des heures supplémentaires devrait être le même pour l'ensemble des salariées et salariés, et ce, peu importe le nombre d'heures de la journée ou de la semaine de travail.

Proposition patronale :

- Revoir les clauses portant sur les heures supplémentaires.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment la piste de solution suivante :

- Prévoir que les heures supplémentaires ne s'appliquent qu'après trente-cinq (35) heures par semaine ou sept (7) heures[1] par jour (catégories des emplois de soutien technique, paratechnique et administratif) ou trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75 h) par semaine ou sept heures quarante-cinq minutes (7,75 h) par jour (catégorie des emplois de soutien manuel).

Axe 3.4 Lier l'avancement d'échelon à une prestation de travail effective et adéquate

L'avancement d'échelon dans une structure salariale correspond à la reconnaissance de l'expérience acquise par une salariée ou un salarié. Conséquemment, cette notion d'expérience acquise doit être appréciée. La prise en considération de l'aspect quantitatif du travail effectué doit guider cette appréciation. Le simple écoulement du temps ne peut être l'unique condition pour accorder un avancement d'échelon.

Proposition patronale :

- Revoir les modalités d'avancement d'échelon.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment la piste de solution suivante :

- Prévoir que le passage d'un échelon à l'autre se fait après une prestation de travail effective.

[1] À l'exception des salariées et salariés des services de garde.

Axe 3.5 Clarifier les clauses concernant l'octroi des vacances

La convention prévoit qu'une salariée ou un salarié qui quitte la commission à la date de sa retraite a droit aux vacances entières de l'année en cours même si celles-ci n'ont pas été acquises. Cette disposition s'oppose au principe déjà établi selon lequel le nombre de jours de vacances est déterminé selon la durée du service actif dans l'année de leur acquisition.

Par ailleurs, afin d'assurer la stabilité des équipes et le meilleur service aux élèves lors de leur présence à l'école, il importe que la salariée ou le salarié qui œuvre auprès des élèves soit présent au travail. En ce sens, il appert que les dispositions de la convention, prévoyant que la salariée ou le salarié des services directs aux élèves doit prendre ses vacances lorsque les élèves de l'école ou du service de garde sont absents, doivent être élargies à toute salariée ou tout salarié qui œuvre auprès des élèves, que ce soit en lien direct ou indirect.

Proposition patronale :

- Retirer la clause permettant aux salariées et salariés de bénéficier des vacances entières de l'année de leur retraite alors que les vacances n'ont pas été acquises;
- Revoir les modalités d'octroi des vacances.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Octroyer le nombre de jours de vacances à une salariée ou un salarié en fonction de la durée du service actif;
- Ajouter des classes d'emplois pour lesquelles une salariée ou un salarié doit prendre ses vacances lorsque les élèves de l'école sont absents.

Axe 3.6 Revoir les clauses relatives aux congés spéciaux

Les dispositions relatives aux congés spéciaux prévoient qu'un congé est accordé à la salariée ou au salarié en cas de décès d'un proche. Toutefois, il appert que ces dispositions doivent être actualisées et harmonisées pour toutes les catégories de personnel afin que le congé débute à compter de la date du décès, événement intimement lié au deuil sans égard à toutes particularités individuelles, choix personnels, religions ou croyances.

En ce qui concerne la référence aux funérailles, il s'avère que cette notion n'est pas définie dans la convention, ce qui amène plusieurs difficultés d'application et des divergences d'interprétation, particulièrement dans une société où la diversité culturelle est de plus en plus présente.

Proposition patronale :

- Harmoniser et actualiser les dispositions relatives à certains congés pour en faciliter la gestion.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Préciser que le congé pour décès débute à compter de la date du décès;
- Actualiser la notion de funérailles afin qu'elle inclue toute célébration ou tout rituel soulignant le décès.

Axe 3.7 Revoir les clauses de maintien des droits

Plusieurs clauses de la convention datant des années 1970 perdurent et confèrent actuellement aux salariées et salariés des avantages supérieurs créant de l'iniquité.

La convention prévoit 13 jours chômés et payés. Toutefois, en raison de certaines clauses de maintien des droits, le nombre de jours fériés varie selon les commissions scolaires.

Ces clauses de maintien des droits concernent également l'horaire d'été qui permet aux salariées et salariés de bénéficier, dans certaines commissions scolaires, d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail moindre durant l'été.

Il est à noter que ces bénéfices sont octroyés aux salariées et salariés dont le statut d'engagement le prévoit, et ce, sans distinction quant à leur date d'embauche. En plus des iniquités que ces clauses de maintien occasionnent entre les salariées et salariés des différentes commissions scolaires, elles peuvent favoriser la concurrence entre celles-ci lors de l'embauche du personnel.

Proposition patronale :

- Revoir les différentes dispositions assurant le maintien des droits.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment la piste de solution suivante :

- Retirer les clauses de maintien des droits qui concernent les jours chômés et payés ainsi que l'horaire d'été sans reprise de temps.

ORIENTATION 4 REVOIR LES DIFFÉRENTS PROCESSUS DE CONSULTATION AUPRÈS DU SYNDICAT, LA PERTINENCE DES INFORMATIONS À TRANSMETTRE ET L'IMPRESSION DE DOCUMENTS

En vertu des dispositions de la convention, la commission doit aviser et consulter la partie syndicale à plusieurs occasions et transmettre plusieurs informations relativement à l'application de la convention. Également, certaines dispositions nécessitent que la commission s'entende avec la partie syndicale. Il y a lieu de s'assurer que ces différentes obligations répondent à de réels besoins.

De plus, au terme de la négociation, le CPNCF doit rendre disponibles le texte de la convention et le Plan de classification.

Proposition patronale :

- Revoir les objets de consultation et d'entente avec la partie syndicale;
- Revoir la liste des informations à transmettre et le mode de transmission.

Pour ce faire, le CPNCF propose notamment les pistes de solutions suivantes :

- Réviser les clauses obligeant la commission à convenir d'ententes avec le syndicat, le consulter et l'informer, de même que celles visant à lui transmettre de l'information;
- Privilégier la transmission de documents en format électronique.

CONCLUSION

L'évolution du monde du travail, le contexte de la rareté de la main-d'œuvre, la recherche d'agilité organisationnelle et les ajustements constants pour répondre aux besoins fluctuants des élèves sont des réalités auxquelles tous les acteurs du milieu de l'éducation doivent constamment s'adapter.

Le personnel de soutien constitue un apport essentiel à la réalisation de la mission de l'école, soit d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves. Pour y arriver, les commissions scolaires doivent aussi pouvoir compter sur des leviers fonctionnels et efficaces. En ce sens, certaines dispositions de la convention doivent être revues pour permettre la souplesse nécessaire à l'atteinte des objectifs. Le renouvellement de la convention est l'occasion d'apporter les correctifs appropriés.

C'est dans une perspective d'ouverture que le CPNCF aborde cette négociation avec la partie syndicale dans la recherche de solutions au regard des problématiques soulevées et réitère sa volonté de parvenir à une convention mutuellement satisfaisante pour les parties, et ce, au plus grand bénéfice de tous les élèves.