

Proposition d'entente 2023-2028 en bref

Matières intersectorielles

Augmentations salariales

1^{er} avril 2023 = 6 %

1^{er} avril 2024 = 2,8 %

1^{er} avril 2025 = 2,6 % + 1 % max IPC

1^{er} avril 2026 = 2,5 % + 1 % max IPC

1^{er} avril 2027 = 3,5 % + 1 % max IPC

- Toutes les primes (prime de soir, stabilisation, responsabilité, etc.) sont majorées à compter de ces mêmes dates à l'exception des primes exprimées en pourcentage comme la prime de nuit.

Retraite

- Prérétraite d'une durée de sept (7) ans
- Cotisation au RREGOP possible jusqu'à 71 ans au lieu de 69 ans

Droits parentaux

- Une (1) journée additionnelle pour les visites de suivis de grossesse pour un total de cinq (5)
- Permettre la prise d'un congé sans traitement avant la prise du congé de paternité ou d'adoption

Matières sectorielles négociées à la table centrale

Assurances collectives

- La contribution de l'employeur aux assurances collectives est bonifiée de trois-cents dollars (300 \$) et cent cinquante dollars (150 \$) (103 % et 82 %)
- 663,80 \$ au lieu de 363,80 \$ avec personne à charge
- 295,60 \$ au lieu de 145,60 \$ pour personne seule

Vacances

- Accès plus rapide à la 5^e semaine de vacances. À compter de quinze (15) ans d'ancienneté, une (1) journée additionnelle de vacances pour arriver à obtenir une semaine complète de plus à compter de dix-neuf (19) ans d'ancienneté au lieu de vingt-cinq (25) ans

Ouvriers spécialisés

- Prime passe à quinze pour cent (15 %)
- Prime élargie aux ébénistes
- Sera en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement de la convention
- Prime sera versée sans égard à la diplomation ou son équivalence (exception pour électricien, tuyauteur et MMF qui doivent détenir un certificat de qualification) et entente-cadre pour régler les litiges existants

Matières sectorielles négociées à la table sectorielle S3

Statuts d'emplois

- La compensation monétaire de huit pour cent (8 %) devient évolutive variant de huit virgule soixante-dix-sept pour cent (8,77 %) à onze virgule douze pour cent (11,12 %) selon l'ancienneté pour tenir compte des vacances*
- La compensation monétaire de onze pour cent (11 %) devient douze virgule treize pour cent (12,13 %) pour tenir lieu des avantages sociaux
- Les postes menant à la permanence sont de vingt heures (20 h) et plus
- Les personnes salariées du Chapitre 10 deviennent couvertes par la convention à part entière, autrement dit le Chapitre 10 est aboli
- La protection salariale sera d'une durée maximale de cinq (5) ans après que la personne salariée permanente ait été inscrite au bureau national de placement, car elle aurait été dans l'impossibilité de se retrouver un poste au sein du centre de services scolaire (CSS), dans sa classe d'emplois ou en rétrogradation involontaire

Statuts \ Nb heures	20 heures et plus	Moins de 20 heures
Personne salariée régulière et/ou à l'essai	Tous les avantages prévus à la convention au prorata des heures	8,77 %* et 12,13 % pour compenser les avantages
Personne salariée temporaire (prévu plus de 6 mois)	Tous les avantages prévus à la convention au prorata des heures	8,77*% et 12,13 % pour compenser les avantages
Personne salariée temporaire (Durée indéterminée, moins de 6 mois, peu importe le nombre d'heures, bref, tous les temporaires qui ne sont pas +6 m/+20 h)	8,77*% et 12,13 % pour compenser les avantages	8,77*% et 12,13 % pour compenser les avantages

*Compensation évolutive selon l'ancienneté :

Création de postes

- Obligation de l'employeur de créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures avec des horaires continus au secteur général autant qu'au secteur des services directs aux élèves

Prime de stabilisation

- La période d'interruption (de repas) donnant droit à la prime est fixée à soixante (60) minutes à compter de l'année financière suivant l'entrée en vigueur de la convention
- La prime est bonifiée des mêmes ajustements consentis pour la rémunération

Heures supplémentaires pour le personnel en service de garde

- Le temps supplémentaire à taux et demi s'appliquera dès la fermeture du SDG sans qu'il soit nécessaire d'avoir atteint trente-cinq (35) heures

Réaffectation temporaire

- Possibilité de réaffecter temporairement et volontairement une personne salariée lors de son retour au travail en cours d'année. Dans ce cas, la personne salariée remplaçante poursuit le remplacement, et ce, au plus tard jusqu'au retour de la personne salariée réaffectée (par exemple, une personne pourrait solliciter d'être réaffectée temporairement à un autre poste pour terminer l'année scolaire si son retour de congé doit se faire en fin d'année scolaire)

Période d'essai

- La durée est augmentée à quatre-vingt-dix (90) jours et cent vingt (120) jours pour les postes techniques
- Une personne salariée ne peut postuler un autre poste avant d'avoir complété sa période d'essai, sauf dans le cas d'une promotion ou d'une mutation lorsque cette dernière implique un changement de quart de travail ou une augmentation d'au moins cinq (5) heures par semaine

Poste particulier

- La durée est augmentée à trente-six (36) mois au lieu de vingt-quatre (24) mois

Période d'affichage

- Les périodes qui étaient prédéterminées pour procéder aux affichages de postes sont laissées à la discrétion de l'employeur, tout en préservant l'obligation de procéder à trois (3) affichages durant l'année financière;

Motif de non-abolition de poste

- L'employeur pourra ajouter un maximum de dix pour cent (10 %) des heures d'un poste sans être obligé de l'abolir
- Toutefois, le poste ne doit pas être modifié de manière à passer d'un poste de moins de vingt heures (20 h) à un poste de vingt heures (20 h) ou plus
- Cette possibilité ne vaut que pour le secteur des services directs aux élèves et ne pourra être faite qu'une fois tous les trois (3) ans pour un même poste;

Invalidité

- La période de mise à pied cyclique suspend la computation des cent quatre (104) semaines pour les personnes en invalidité qui reçoivent des prestations d'assurance salaire
- Permettre à la personne en situation d'invalidité d'être réaffectée à un autre poste ou à d'autres tâches compatibles avec sa condition médicale si elle le souhaite, avec l'accord de son médecin traitant. Ainsi, elle pourrait, en respectant ses limitations fonctionnelles et selon ses qualifications, être réaffectée temporairement à une autre affectation, si cela lui convient davantage

Santé globale

- Ajout d'une somme de 353 000 \$ pour chaque année de la convention, à compter de 2023-2024, afin de favoriser la santé globale des personnes salariées. Cette somme est répartie entre les CSS selon le nombre d'ETC
- Les parties locales conviennent de discuter des problématiques et enjeux identifiés afin de favoriser le déploiement d'activités de prévention et de sensibilisation, d'information, de formation, d'accompagnement ou de toute autre mesure répondant aux besoins, étant entendu que la mise en œuvre de tels projets relève des centres de services
- Reconnaissance de l'importance de promouvoir la santé globale et de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires, exempts de violence physique et psychologique, notamment de la part de la clientèle à desservir
- Les sommes non utilisées sont ajoutées à l'année suivante, sans dépasser le 30 juin 2028;

Développement des ressources humaines et insertion professionnelle

- Somme dédiée de quatre-vingt-dix dollars (90 \$) par ETC pour l'encadrement des stagiaires et l'insertion professionnelle
- Somme dédiée de quatre-vingt-dix dollars (90 \$) par ETC pour la formation du personnel œuvrant auprès des élèves HDAA
- Élargir le générateur aux ETC des personnes temporaires en plus des ETC des personnes régulières
- Les sommes sont dédiées pour chaque année de la convention et sont administrées par le biais du comité prévu à 5-7.00

Aide à la classe / Soutien en classe

- Concerne le préscolaire 5 ans et le primaire (exclut les 4 ans)
- Les postes comportant des heures de soutien en classe devront être identifiés à titre indicatif lors du mouvement de personnel
- Les heures prévues pour l'aide à la classe doivent être intégrées aux postes et non seulement créées distinctement, le but étant de créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures avec des horaires continus, sous réserve des besoins
- Temps de préparation et de planification doit être considéré dans ces postes
- Le gouvernement s'engage à déployer 4 000 postes ETC dont la répartition lui reviendra
- Le comblement des postes se fera en conformité des dispositions de la convention
- Les postes d'éducatrice et d'éducateur en SDG doivent être considérés prioritairement pour dispenser les services de soutien en classe et les tâches compatibles avec le plan de classification
- L'aide à la classe est complémentaire aux autres services d'appuis complémentaires et ne les substituent pas
- La supervision et la confection des postes relèvent de la direction
- Un Guide d'implantation sera produit par le gouvernement pour favoriser l'implantation
- Un comité national de suivi sera formé pour traiter de toutes difficultés

Comité national / Ratio en service de garde

- Un comité de travail national est formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention pour identifier, évaluer et analyser les enjeux liés au ratio en service de garde. Le comité fera recommandation au plus tard un (1) an avant l'échéance de la convention aux parties négociantes à l'échelle nationale pour soumettre des pistes de solutions pouvant contribuer à atténuer les impacts reliés à cette problématique

Plan d'intervention

- Introduction d'une disposition qui reconnaît que le CSS favorise la participation des personnes salariées concernées à l'élaboration ou au suivi du plan d'intervention de l'élève

Mesure disciplinaire en matière d'inconduite sexuelle

- Possibilité de suspendre sans traitement une personne salariée dans le cas d'une accusation de nature criminelle en matière d'inconduite sexuelle, et ce, jusqu'à ce qu'une décision finale de la Cour soit rendue
L'expression « décision finale de la Cour » inclut notamment une déclaration de culpabilité, un verdict d'acquiescement et une décision confirmant le retrait ou le rejet des accusations, incluant les processus d'appel, de pourvoi ou révision, le cas échéant

Grief et arbitrage

- Soumission automatique à l'arbitrage après cinquante (50) jours.
- Nouvelle procédure de gestion de la liste d'arbitres afin de mettre à jour la liste d'arbitres annuellement

Accès à la convention

- La convention collective et le Plan de classification seront disponibles uniquement en format électronique