

Récupérations patronales abandonnées

Voici les demandes de récupérations patronales qui ont été abandonnées dans le cadre de la présente négociation :

Revoir certaines dispositions relatives à la détermination des besoins de la main-d'œuvre

Retirer le concept d'abolition de poste lorsqu'il y a maintien de l'ajout d'heures pour l'année scolaire suivante, peu importe le secteur (général ou SDÉ). Donc, possibilité pour l'employeur d'ajouter des heures (aucune limite pour le nombre d'heures) à un poste sans devoir l'abolir et l'offrir aux personnes salariées par ancienneté lors des mouvements de personnel.

Revoir les dispositions concernant l'octroi des congés

Possibilité pour l'employeur de refuser un congé pour affaires personnelles avec un motif valable.

Revoir certaines modalités applicables aux libérations syndicales

Augmenter le préavis pour les demandes de libérations occasionnelles et permettre un droit de refus à l'employeur.

Revoir les notions de poste

Revoir certaines modalités liées à l'évolution du poste particulier durant sa mise en œuvre. Entre autres, possibilité pour l'employeur de modifier ou mettre un terme au projet spécifique avec un préavis de dix (10) jours ouvrables.

Limiter les mouvements de personnel

Réviser les motifs de non-abolition de poste et prioriser le choix d'un poste vacant à la suite d'une abolition de poste. Donc, enlever le droit de supplantation à la personne salariée dont le poste est aboli, et ce, pour les deux secteurs : général et SDÉ.

Revoir les dispositions concernant le comblement d'un poste vacant

Possibilité pour l'employeur de poursuivre un remplacement malgré le retour de la personne salariée. Cette dernière aurait été relocalisée temporairement contre son gré.

Permettre l'affectation temporaire lors du retour au travail d'une personne salariée en cours d'année

Pouvoir donner à l'employeur de réaffecter dans une autre affectation une personne salariée qui revient au travail en cours d'année, et ce, sans sa volonté.

Revoir les dispositions relatives aux heures et à la semaine de travail

Permettre à l'employeur de créer des postes jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. Donc, augmentation de la semaine régulière de travail pour l'octroi de temps supplémentaire. Revoir également les modalités entourant l'ajustement ou la modification d'horaire de travail.

Revoir les dispositions relatives aux heures supplémentaires

Prévoir que les heures supplémentaires s'appliquent uniquement lorsque le nombre d'heures de la semaine régulière de travail est dépassé, et ce, pour toutes les personnes salariées, peu importe le secteur (secteur général et secteur des services directs aux élèves). Donc, enlever la possibilité de cumuler du temps supplémentaire au-delà de sa journée régulière de travail.

Convenir de moyens susceptibles d'améliorer la présence au travail et la déjudiciarisation des litiges en matière d'invalidité

Introduire la notion d'invalidité partielle à la convention en donnant à l'employeur les moyens afin de diminuer le nombre d'absences pour divers motifs ainsi que leur durée et favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité. Entre autres, permettre à l'employeur de réaffecter sans sa volonté une personne salariée en invalidité dans une autre affectation qui respecterait, selon l'employeur, ses limitations. À cet effet, possibilité d'arbitrage médical aux frais des parties en cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin expert de l'employeur.

Revoir certaines dispositions relatives aux mesures disciplinaires

Permettre à l'employeur de suspendre automatiquement sans traitement une personne salariée dans le cas d'une accusation de nature criminelle jusqu'à l'issue du procès.

Statuts d'emplois

Élargir le rayon de cinquante (50) km pour le recyclage obligatoire.

Amélioration des statuts d'emplois conditionnelle à l'acceptation des priorités patronales (entre autres : retirer le concept d'abolition de poste lorsqu'il y a maintien de l'ajout d'heures pour l'année scolaire suivante, réviser les motifs de non-abolition de poste et prioriser le choix d'un poste vacant à la suite d'une abolition de poste, enlever la possibilité de cumuler du temps supplémentaire au-delà de sa journée régulière de travail, etc.).

Protection salariale régressive sur une durée de trois (3) ans et aucuns avantages sociaux pour les temporaires dont la période d'embauche est prévue pour six (6) mois et plus et travaillant vingt (20) heures et plus.

Aide à la classe

Pleine latitude de l'employeur pour la mise en place de l'aide à la classe.