

Proposition d'entente de principe intersectorielle et sectorielle pour le renouvellement de la convention collective S3 / 2023-2028

Présentation pour les assemblées générales

Entente de principe S3 / 2023-2028

Note préalable

- La durée de la nouvelle convention collective est de cinq (5) ans, soit du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028
- Les dispositions de la convention collective S3 2020-2023 qui ne sont pas touchées directement ou indirectement par la présente entente de principe demeurent au statu quo et font partie intégrante de la nouvelle convention collective

Matières intersectorielles négociées à la table centrale

A stylized illustration of a black megaphone with a silver rim, emitting white sound waves. It is positioned on the left side of the image, pointing towards the right. The background is a solid teal color with a subtle gradient.

Entente de principe à la table centrale du Front commun

Tournée des assemblées générales



NOUS, D'UNE SEULE VOIX

- Le 28 décembre 2023, au terme de plus de quarante-deux (42) séances de négociation et de près de six (6) semaines de négociation intensive à la table centrale, le Front commun a constaté la présente proposition d'entente de table centrale
- Les instances intermédiaires des organisations du Front commun ont adopté l'entente présentée les 4 et 5 janvier derniers
- S'y additionnent les ententes constatées à la majorité des tables sectorielles
- Ce sont les travailleuses et les travailleurs qui ont maintenant le dernier mot, dans le cadre d'assemblées générales (AG) qui se tiennent de la mi-janvier jusqu'à la troisième semaine de février



CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRATIQUE

- **Le Front commun a soutenu tout au long de la négociation**
 - Qu’il fallait mettre l’accent **TANT** sur les conditions de travail et de pratique que sur l’amélioration des conditions salariales. **C’est un tout**
 - Que les ententes aux tables sectorielles devaient permettre d’améliorer les conditions de travail et de pratique de l’ensemble des travailleuses et des travailleurs des services publics
- Entre le 22 et le 27 décembre 2023, des projets d’entente de principe sectorielle sur les conditions de travail visant la quasi-totalité¹ des tables de négociation (Front commun) ont été constatées

¹ Les tables sectorielles avec les comités patronaux de négociation des commissions scolaires crie et Kativik poursuivent les négociations

Salaires, primes et majoration





SALAIRES : LES PARAMÈTRES

	1 ^{ière} offre 15 décembre 2022	2 ^e offre 29 octobre 2023	3 ^e offre 6 décembre 2023	Entente de principe
1 ^{er} avril 2023	3 % + forfaitaire	4,3 % + forfaitaire	4,3 % + forfaitaire	6 %
1 ^{er} avril 2024	1,5 %	1,5 %	2,3 %	2,8 %
1 ^{er} avril 2025	1,5 %	1,5 %	2,1 %	2,6 % Jusqu'à 1,0 % maximum de plus en protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2026 si l'inflation est supérieure à 2,6%
1 ^{er} avril 2026	1,5 %	1,5 %	2 %	2,5 % Jusqu'à 1,0 % maximum de plus en protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2027 si l'inflation est supérieure à 2,5%
1 ^{er} avril 2027	1,5 %	1,5 %	2 %	3,5 % Jusqu'à 1,0 % maximum de plus en protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2028 si l'inflation est supérieure à 3,5%
Total	9 %	10,3 %	12,7 %	17,4 %



SALAIRES : UNE PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Un mécanisme annuel d'ajustements permettant une protection limitée du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs est mis en place pour les trois (3) dernières années de la convention et s'ajoute aux paramètres salariaux

QUAND	Au 31 mars 2026, 2027, 2028
COMMENT	Si l'inflation de l'année financière (avril à mars) a été plus élevée que le pourcentage d'augmentation du 1 ^{er} avril précédent, il y aura majoration des salaires
AJUSTEMENT ANNUEL Ans 3, 4 et 5	Jusqu'à 1 % maximum à chaque année



SALAIRES : UNE PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT (suite)

Concrètement, comment cela va s'appliquer¹ :

	Salaire au 31 mars 2023	30,00 \$ / l'heure
Année 2023-2024	1 ^{er} avril 2023 : augmentation de 6,0 %	31,80 \$
Année 2024-2025	1 ^{er} avril 2024 : augmentation de 2,8 %	32,69 \$
Année 2025-2026	1 ^{er} avril 2025 : augmentation de 2,6 %	33,54 \$
	31 mars 2026 : si inflation est de 2,9 % sur l'année, une majoration supplémentaire de 0,3 % s'ajoute	33,64 \$
Année 2026-2027	1 ^{er} avril 2026 : augmentation de 2,5 %	34,48 \$
	31 mars 2027 : si inflation est de 3,7 % sur l'année, une majoration supplémentaire de 1 % s'ajoute	34,82 \$
Année 2027-2028	1 ^{er} avril 2027 : augmentation de 3,5 %	36,04 \$
	31 mars 2028 : si inflation est de 4 % sur l'année, une majoration supplémentaire de 0,5 % s'ajoute	36,22 \$
Total	Majoration totale supplémentaire de 1,8 % sur trois ans	Une augmentation totale de 19,2 % au total (ou 20,7 % avec l'effet composé)

¹ Aucun ajustement des salaires à la baisse n'est possible. En 2025-2026, par exemple, si l'inflation est de 1,5 % l'augmentation de salaire demeura de 2,6 %.

Aucun ajustement ne s'applique si le résultat est inférieur à 0,05 %.



UN RÈGLEMENT QUI SE COMPARE FAVORABLEMENT

Seulement 4 % des conventions collectives signées dans le secteur public au Canada en 2022 et en 2023 comportent un mécanisme de protection du pouvoir d'achat.

Outre certaines ententes largement médiatisées, notre entente se compare favorablement à la moyenne des augmentations négociées pour 2023 et suivantes.

À titre d'exemple :

- Fonction publique fédérale : 12,6 % sur quatre ans. L'AFPC conclut une entente pour 120 000 membres; moyenne de 3,2 % par année.
- Enseignantes et enseignants du Nouveau-Brunswick : 15 % sur cinq ans : moyenne de 3 % par année.
- Association des infirmières et des infirmiers de l'Ontario (CTC) : 6,9 % sur trois ans pour ses 61 000 membres : moyenne de 2,3 % par année.



INFLATION RÉALISÉE ET PRÉVISIONS

Tout au long de la présente ronde de négociations, un désaccord important sur l'inflation a opposé le Front commun et le gouvernement, en particulier sur la prise en compte ou non de l'inflation réalisée pour l'année 2022

Année (du 1 ^{er} avril au 31 mars)	Inflation réalisée ou prévision d'inflation
2022	6,6 % réalisée
2023	4,3 %
2024	2,3 %
2025	2,1 %
2026	2,0 %
2027	2,0 %

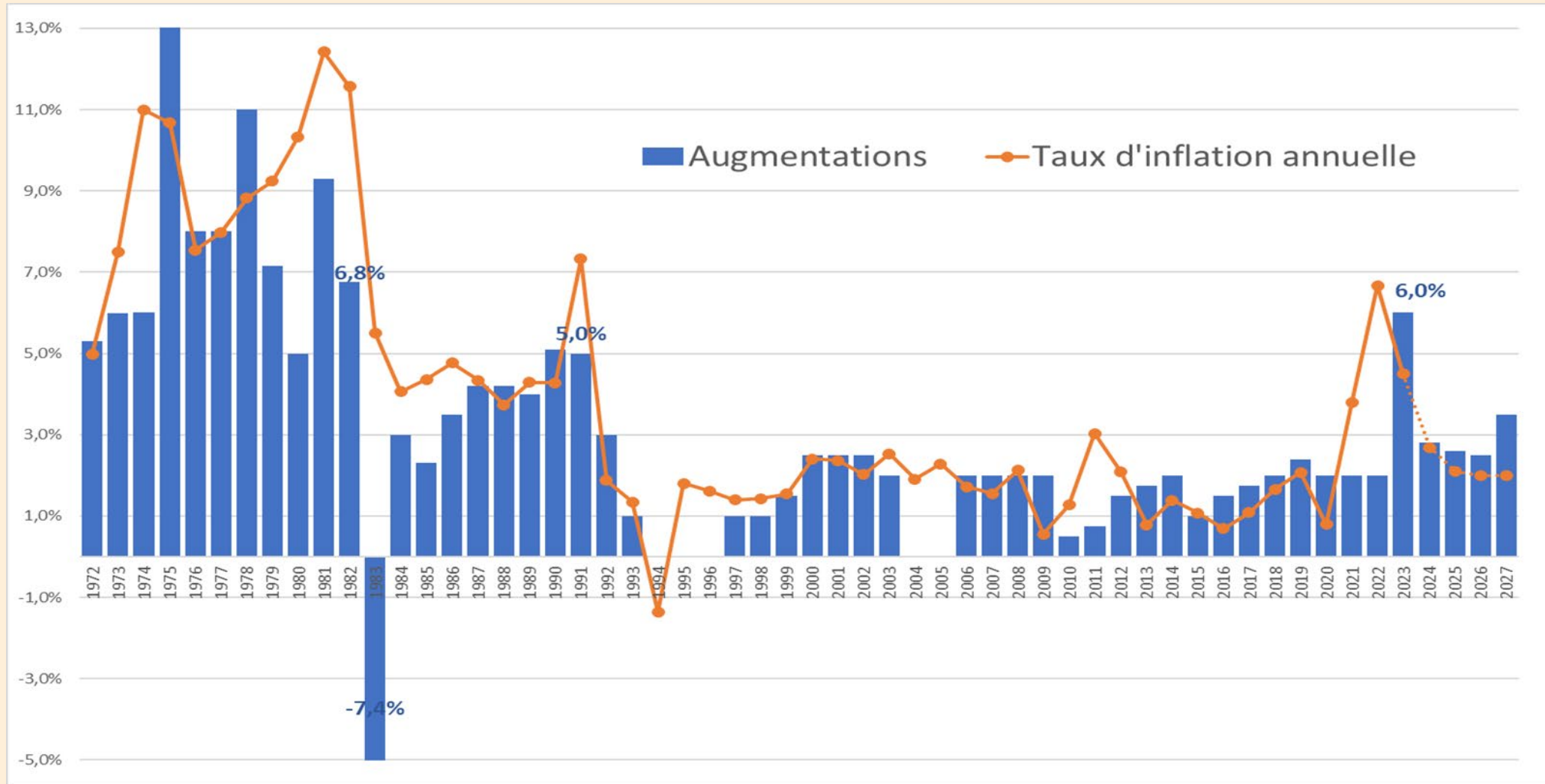


INFLATION ET AUGMENTATION DE SALAIRE

- L'augmentation annuelle de 6 % représente la plus importante majoration salariale depuis 1982
- Mais nous avons connu en 2022, l'inflation la plus forte depuis 1991 (7,3 %). En 1982 elle était près de 12 %
- Le graphique suivant nous démontre que les poussées inflationnistes n'ont pas toujours été contrées par des augmentations de salaire équivalentes



AUGMENTATIONS NEGOCIEES OU DÉCRÉTÉES ET TAUX D'INFLATION DEPUIS 1972



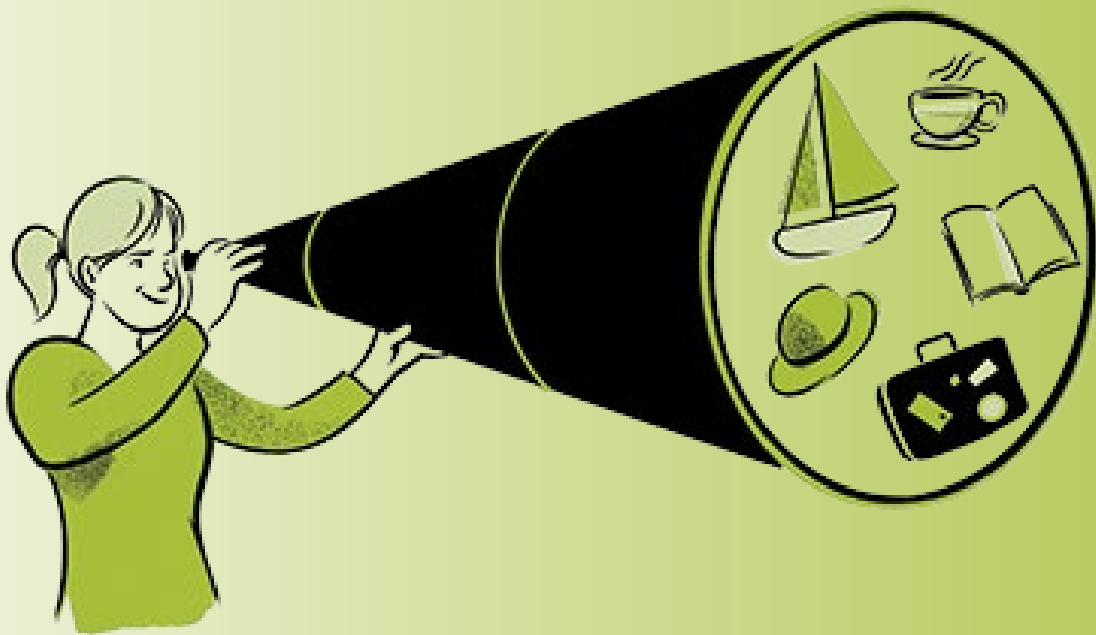


PRIMES ET ALLOCATIONS

- Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation seront majorées à compter de la même date et du même pourcentage que les paramètres salariaux.

Par exemple, et ce, à titre indicatif (non officiel), pour la convention collective S3 :

	2022-04-01	2023-04-01 (6%)	2024-04-01 (2,8%)	2025-04-14 (2,6%)	2026-04-01 (2,5%)	2027-04-01 (3,5%)
Prime de soir	0,75 \$/h	0,80 \$/h	0,82 \$/h	0,84\$ /h	0,86 \$/h	0,89 \$/h
Prime de stabilisation	6,00 \$/jr	6,36\$ /jr	6,54\$ /jr	6,71\$ /jr	6,88 \$ /jr	7,12 \$/jr
Prime chef d'équipe	1,09 \$/h	1,16\$ /h	1,19\$ /h	1,22 \$/h	1,25 \$/h	1,29 \$/h



La retraite



BONIFICATION DES CONDITIONS DE RETRAITE

Entente sur des mesures de rétention volontaire du personnel expérimenté (sans effet sur le taux de cotisation) :

- L'entente initiale de retraite progressive pourra être prolongée jusqu'à un maximum de sept (7) années de retraite progressive au total pour les ententes prenant fin le 30 juin 2025 et après. La durée actuelle était limitée à cinq (5) années et il n'était pas possible de prolonger son entente initiale.
- L'âge maximal de participation au RREGOP sera augmenté de 69 à 71 ans à partir du 1^{er} janvier 2025.

Le 6 décembre dernier, le gouvernement retirait sa proposition de mettre en place un programme de rétention volontaire (PRV) temporaire de cinq (5) ans, accessible uniquement à la travailleuse ou au travailleur à temps complet, demeurant à l'emploi au-delà des critères de retraite sans réduction.



FINANCEMENT ET MATURITÉ DU RREGOP

- Une des préoccupations du Front commun est de voir croître la maturité du RREGOP à un rythme soutenu, ce qui pourrait affecter le financement de la caisse des participants.
- C'est dans ce contexte qu'il a été convenu de :
 - Demander à Retraite Québec d'évaluer différentes approches de financement pour stabiliser le taux de cotisation à notre caisse des participants au RREGOP.
 - Former, dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, un comité de travail intersyndical en vue de faire des recommandations, notamment pour modifier la méthode de financement de notre caisse en tenant compte des travaux réalisés par Retraite Québec.



ATTAQUES DU GOUVERNEMENT

Le gouvernement s'attaquait au régime de retraite sous deux (2) axes :

1. En voulant « détenir » la travailleuse ou le travailleur cumulant 35 ans de service et plus jusqu'à 57 ans, faute de quoi une réduction de sa rente lui serait imposée.
2. En voulant couper la rente des travailleuses et des travailleurs du secteur public au motif de la récente bonification du Régime des rentes du Québec (RRQ).

La mobilisation et la forte opposition du Front commun contre ces mesures ont conduit le gouvernement à abandonner ses demandes.



Les droits parentaux



UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DANS LA PARENTALITÉ

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes au régime des droits parentaux dès la signature de la convention collective :

- Permettre la prise d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant la prise du congé de paternité ou d'adoption, sans toutefois que ce congé précède l'arrivée de l'enfant à la maison.
- Ajouter une (1) journée de congé au maximum de quatre (4) jours de congés spéciaux avec traitement prévus à l'occasion de la grossesse.



ÉCRITURE INCLUSIVE ET GROSSESSE POUR AUTRUI

Il a été convenu de former, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, un comité de travail intersyndical afin de s'assurer :

- Que les termes utilisés dans le chapitre des droits parentaux soient écrits de manière inclusive.
- Que nos conventions collectives soient conformes avec l'encadrement légal en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

Matières sectorielles négociées à la table centrale

Contribution de l'employeur aux assurances collectives

Contribution de l'employeur aux assurances collectives

Les contributions conventionnées de l'employeur pour l'assurance maladie seront augmentées des montants suivants :

Personne participante assurée seule (individuel)	222,80 \$
Personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge (familial)	481,90 \$

Contribution de l'employeur aux assurances collectives (suite)

Les contributions de l'employeur pour l'assurance maladie - convention collective S3

FPSS (S3)	Contribution patronale conventionnée 2020-2023	Nouvelle contribution patronale conventionnée (2023-2028)
Avec personne à charge	363,80 \$	845,70 \$
Personne participante seule	145,60 \$	368,40 \$

Acquisition des vacances

Acquisition des vacances

L'acquisition du droit à la cinquième (5^e) semaine de vacances est devancée de manière importante, à partir de la période de vacances annuelles 2024-2025

Durée du congé annuel	Convention collective 2020-2023	Nouvelle convention collective (2023-2028)
21 jours	17 et 18 ans	15 ans
22 jours	19 et 20 ans	16 ans
23 jours	21 et 22 ans	17 ans
24 jours	23 et 24 ans	18 ans
25 jours	25 ans et plus	19 ans et plus

Prime des ouvriers spécialisés

Prime des ouvriers spécialisés

- La prime d'attraction et de rétention pour contrer la pénurie (d'ouvriers spécialisés) **est augmentée à quinze pour cent (15 %)**
- Elle est en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement de la convention collective 2023-2028
- Elle est élargie à la classe d'emplois d'ébéniste
- Un comité de travail paritaire intercentrale (CSN-CSQ-FTQ) identique à celui prévu à la convention collective précédente est maintenu

Prime des ouvriers spécialisés (suite)

- Le problème d'application de la prime de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (OCE) est corrigé :
 - Il sera dorénavant clairement inscrit à la convention collective que la prime leur est versée lorsque l'employeur atteste qu'elle ou il exerce des attributions de l'un des titres d'emploi visés par la prime sans égard à la diplomation ou son équivalence*
 - Entente cadre pour régler à l'échelle nationale les griefs en lien avec l'application de la prime à certains OCE

*Toutefois, pour les classes d'emplois du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification

Matières sectorielles négociées à la table S3

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois

Les droits et les avantages sociaux qui y sont associés

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois

Des modifications importantes sont apportées afin d'éliminer la précarité et tendre vers l'uniformité des conditions de travail des personnes salariées exerçant des fonctions identiques, peu importe leur statut ou leur titre d'emplois :

- Réduction du nombre de statuts d'emplois
- Abolition du chapitre 10-0.00
- Intégration des personnes salariées du chapitre 10-0.00 au chapitre 7-0.00, donc accès aux clauses du secteur dont elles étaient exclues, par exemple : règle de classement, mouvement et sécurité d'emploi, obligation de créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures, etc.
- Acquisition de la permanence à vingt (20) heures (22 h 10 pour les manuels)
- Protection salariale pour cinq (5) ans suivant l'inscription au bureau national de placement (BNP), avec recyclage obligatoire
- Augmentation de la compensation monétaire (anciennement 8 % et 11 %)
- Disparition de la notion de poste à temps partiel et de poste à temps complet

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Réduction du nombre de statuts d'emplois :

- Régulier menant à une permanence (20 h à 35 h*)
- Régulier ne menant pas à une permanence (moins de 20 h*)
- Temporaire dont la période d'embauche est prévue pour six (6) mois et plus et travaillant vingt (20) heures* et plus
- Temporaire dont la période d'embauche est prévue pour moins de six (6) mois peu importe le nombre d'heures, et ce, dès l'embauche

*Lire 22 h 10 et 38 h 45 pour les manuels

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Statuts	Permanence	Avantages en nature	Avantages en compensation monétaire (8,77%*)	Avantages en compensation monétaire (12,13%)
Régulier menant à la permanence				
20 h* à 35*h	Oui,	Oui	S. O	S. O

* Lire 22 h 10 à 38 h 45 pour les manuels

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Statuts	Permanence	Avantages en nature	Avantages en compensation monétaire (8,77%*)	Avantages en compensation monétaire (12,13%)
Régulier ne menant pas à la permanence				
Moins de 20 h*	Non	Non	Oui La compensation est évolutive de la manière suivante : Moins de 17 ans : 8,77 % 17 ans – 18 ans : 9,25 % 19 ans – 20 ans : 9,73 % 21 ans – 22 ans : 10,22 % 23 ans – 24 ans : 10,71 % 25 ans et plus : 11,21 %	Oui Modalités transitoires pour les personnes de moins de 20 heures bénéficiant des avantages

* Lire 22 h 10 à 38 h 45 pour les manuels

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Modalités transitoires pour les personnes ayant un poste de moins de vingt (20) heures qui bénéficiaient des avantages

À partir de la date de la mise en application du modèle statuts, les mesures transitoires suivantes s'appliquent :

- Seules les personnes bénéficiant de prestations d'assurance salaire à l'entrée en vigueur du nouveau modèle demeureront couvertes, et ce, jusqu'à la fin de leur invalidité, ainsi elles ne perdront pas leurs prestations d'invalidité
- Il y aura une période de transition de six (6) mois pendant laquelle les assurances collectives (vie - médicaments) seront maintenues. Par la suite, toutes les personnes salariées auront droit à une compensation de 12,13 % pour tenir lieu des avantages sociaux. Cette modalité est mise en place afin que les personnes touchées qui détiennent un poste entre quinze (15) heures et vingt (20) heures bénéficient d'un délai pour s'affecter à un poste donnant accès aux avantages souhaités, si elles désirent ou non bénéficier des assurances, par exemple



Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Statuts	Permanence	Avantages en nature	Avantages en compensation monétaire (8,77%*%)	Avantages en compensation monétaire (12,13%)
Temporaire prédéterminé 6 mois et +, et 20 heures et +	S. O	Oui	S. O	S. O
Temporaire (Toutes les autres personnes temporaires, peu importe la durée et le nombre d'heures, et ce, dès l'embauche)	S. O		Oui La compensation est évolutive de la manière suivante : Moins de 17 ans : 8,77 % 17 ans – 18 ans : 9,25 % 19 ans – 20 ans : 9,73 % 21 ans – 22 ans : 10,22 % 23 ans – 24 ans : 10,71 % 25 ans et plus : 11,21 %	Oui

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Autres modalités générales

- Les compensations monétaires pour tenir lieu des avantages sociaux s'appliqueront dès le premier jour de l'embauche, contrairement à ce qui s'appliquait avant
- Les personnes salariées régulières qui occupent des surcroits de travail ou des remplacements en sus de leur affectation régulière verront s'appliquer la compensation correspondant à leur année d'ancienneté. Elles bénéficieront donc d'une majoration des vacances et bénéficieront d'une compensation de 12,13 % pour les avantages sociaux, contrairement à ce qui s'appliquait avant
- La personne salariée travaillant moins de 35 heures ou moins de 38 h 45 voit l'ensemble des avantages et bénéfices prévus ajustés au prorata des heures régulières, sauf concernant les droits parentaux et les disparités régionales (prime d'isolement et d'éloignement, coût du transport), le statut quo demeure
- Concernant le retrait de la notion de poste à temps complet et temps partiel et les effets sur l'acquisition des vacances, le modèle n'a pas pour effet d'octroyer moins ou davantage de vacances, donc ni plus ni moins de vacances que le modèle actuel (statu quo)

Création de postes et affectation

Création de postes et affectation

Création de poste comportant le plus grand nombre d'heures possible et des horaires continus :

- Obligation patronale de créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures possible, et d'autre part des horaires en continu, sous réserve des besoins de l'organisation, du service et des élèves
- Obligation patronale applicable au secteur général et au secteur des services directs aux élèves

Création de postes et affectation (suite)

Motifs de non-abolition de poste

- Ajouter un motif permettant d'augmenter les heures jusqu'à concurrence de 10 % du poste :
 - Applicable au service direct aux élèves
 - Maximum une (1) fois aux trois (3) ans, à moins d'entente avec le syndicat
 - Ne peut pas amener un changement de statut (poste régulier menant à la permanence à un poste régulier ne menant pas à la permanence)

Poste particulier

- Prolonger la durée du poste particulier de vingt-quatre (24) à trente-six (36) mois

Période d'affichage

- Retirer les périodes d'affichage prédéterminée à la convention collective (minimum trois (3) fois par année sans date prédéterminée)

Création de postes et affectation (suite)

Période d'essai

- La période d'essai prévue à la clause 1-2.17 passe de soixante (60) jours à quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés et de quatre-vingt-dix (90) à cent vingt (120) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées du soutien technique
- La personne salariée à l'essai qui n'a pas complété sa période d'essai à la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028 demeure assujettie aux dispositions de la clause 1-2.17 de la convention collective 2020-2023
- Durant sa période d'essai, la personne salariée ne peut postuler que sur un poste en promotion ou en mutation lorsque cette dernière implique un changement de quart de travail ou une augmentation d'au moins cinq (5) heures de travail par semaine

Création de postes et affectation (suite)

Affectation temporaire au retour de la personne salariée

- Possibilité de procéder à une affectation temporaire lors du retour au travail en cours d'année (avec l'accord de la personne salariée et du syndicat) en fonction des besoins de l'organisation, du service et des élèves
- La personne salariée remplaçante poursuit le remplacement, et ce, au plus tard jusqu'au retour de la personne salariée réaffectée

L'aide à la classe

Déploiement de 4 000 postes équivalents temps complet
en soutien en classe préscolaire 5 ans
et au primaire

L'aide à la classe

- Une annexe est ajoutée à toutes les conventions collectives du personnel de soutien scolaire
- Elle a pour but de guider les parties locales et les autres intervenants dans la mise en place des services à rendre par les personnes salariées du personnel de soutien appelées à apporter leur soutien en classe, et ce, de la façon la plus harmonieuse, efficace et homogène possible, tout en tenant compte des besoins propres à chaque école, voire à chaque classe
- Le déploiement débutera à compter de 2024-2025, en priorisant les écoles comportant des classes présentant des défis particuliers ou celles comportant des classes où sont affectés des enseignants en début de carrière
- La répartition des sommes entre les centres de services scolaires s'effectue par le Ministère
- Les heures allouées au soutien en classe sont intégrées aux postes

L'aide à la classe (suite)

- Les éducatrices et éducateurs en milieu scolaire doivent être considérés prioritairement pour dispenser des services de soutien en classe
- Les tâches exercées par la personne salariée appelée à apporter son soutien en classe doivent être compatibles avec la nature du travail et les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois tel qu'il est prévu au Plan de classification
- Les services dispensés par les personnes salariées appelées à apporter leur soutien en classe sont complémentaires aux autres services d'appui en adaptation scolaire accessibles aux élèves et aux enseignants
- Les services de soutien en classe sont dispensés principalement au groupe d'élèves de la classe, et non à un élève en particulier ou à l'ensemble de l'école
- La supervision de la personne appelée à apporter son soutien en classe relève de la direction de l'école
- Il appartient à la direction de l'école de confectionner les postes en vertu desquels le titulaire est appelé à apporter son soutien en classe

L'aide à la classe (suite)

- Le comblement des postes se fait conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective applicable
- Les postes concernés par des heures de soutien en classe devront être indiqués pour le comblement lors du mouvement de personnel, et ce, à titre indicatif
- Les dispositions qui prévoient le temps de planification, de préparation et d'organisation d'activités lors de l'établissement de certains postes s'appliquent également pour les postes appelés à apporter un soutien en classe
- Un Guide d'implantation (le Guide) sera élaboré par le Comité patronal, après consultation de la partie syndicale, dans le but de partager une compréhension commune et faciliter la mise en place des services de soutien en classe
- Le Guide comportera une liste de tâches pouvant être exercées par les personnes salariées appelées à apporter leur soutien en classe et compatible avec la version mise à jour du Plan de classification
- Le suivi du déploiement se fera en continu par le biais d'un comité national pour discuter de toute question ou problématique relative à la mise en place des aides à la classe

Horaire de travail et temps supplémentaire

Horaire de travail et temps supplémentaire

Prime de stabilisation (clause 6-5.02)

- À compter de l'année financière suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, le personnel en service de garde et en milieu scolaire qui est tenu d'interrompre son travail **durant soixante (60) minutes** (au lieu d'une période excédant le temps prévu pour prendre son repas) ou plus d'une (1) fois par jour, reçoit la prime qui lui est versée en plus de son traitement régulier, selon le taux en vigueur

Heures supplémentaires pour le personnel en service de garde

- La personne salariée en service de garde, requise au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée, est rémunérée au taux majoré des heures supplémentaires

Conditions d'exercice des fonctions et responsabilités

Conditions d'exercice des fonctions et responsabilités

Plan d'intervention

- Le centre de services favorise la participation des personnes salariées concernées à l'élaboration ou au suivi du plan d'intervention de l'élève

Ratio en service de garde

- Création d'un comité national interronde afin d'analyser les enjeux liés au ratio en service de garde
- Le comité a pour mandat :
 - d'identifier, d'évaluer et d'analyser les enjeux rencontrés, le cas échéant, en lien avec les ratios en service de garde
 - de recommander aux parties négociantes à l'échelle nationale des pistes de solutions pouvant contribuer à atténuer les impacts reliés à cette problématique

Développement des ressources humaines et insertion professionnelle

- Élargir le générateur en considérant le personnel temporaire aux fins du calcul des montants alloués à titre de perfectionnement
- Introduire des sommes dédiées de 90 \$ par ETC pour l'encadrement des stagiaires et l'insertion professionnelle. Ajout d'une nouvelle section Insertion professionnelle à l'article 5-7.00 prévoyant les sommes dédiées pour l'insertion professionnelle et l'encadrement des stagiaires
- Introduire des sommes dédiées de 90 \$ par ETC pour la formation du personnel œuvrant auprès des élèves HDAA*. Ajout d'une clause à l'article 5-7.00 Développement ressources humaines, prévoyant les sommes dédiées pour la formation du personnel œuvrant auprès des élèves HDAA

*Seules les classes d'emplois suivantes sont considérées aux fins du calcul des montants alloués : éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale, préposée ou préposé aux élèves handicapés, surveillante ou surveillant d'élèves, technicienne-interprète ou technicien interprète, technicienne ou technicien de travail social, technicienne ou technicien en écriture braille, technicienne ou technicien en éducation spécialisée, technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire

Santé globale

- Introduire des sommes non récurrentes de 0,353 M\$ par année financière pour favoriser la santé globale des personnes salariées
- Reconnaissance dans une annexe à la convention collective de l'importance de promouvoir la santé globale et de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires, exempt de violence physique et psychologique, notamment de la part de la clientèle à desservir
- Les parties locales conviennent de discuter des problématiques et des enjeux identifiés afin de favoriser le déploiement de moyens prenant notamment la forme d'activités de prévention et de sensibilisation, d'information, de formation, d'accompagnement ou de tout autre mesure répondant aux besoins, étant entendu que la mise en œuvre de tels projets relève des centres de services
- Un comité des relations du travail ou un autre comité local mis sur pied spécifiquement à cet effet par les parties locales
- Ces sommes sont prévues pour la durée de la convention collective et réparties parmi les centres de services
- Les sommes non utilisées ou non engagées pour l'année financière sont ajoutées à l'année financière suivante
- Ces sommes ne peuvent être utilisées ou engagées au-delà du 30 juin 2028

Assurance salaire et invalidité

Assurance salaire et invalidité

Mise à pied temporaire et calcul des cent quatre (104) semaines de prestations d'assurance salaire

- Exclure la période de mise à pied temporaire à cause du ralentissement cyclique de la computation de la période maximale de cent-quatre (104) semaines de prestations d'assurance salaire prévue à la clause 5-3.32

Affectation temporaire pendant une période d'invalidité

Permettre la possibilité de procéder à l'affectation temporaire d'une personne salariée pendant l'invalidité avec l'accord du médecin traitant et de la personne salariée

Arbitrage de griefs et suspension sans traitement

Arbitrage de griefs et suspension sans traitement

Renvoi à l'arbitrage automatique et nomination des arbitres de griefs

- Prévoir que tout grief soit automatiquement référé à l'arbitrage cinquante (50) jours ouvrables à compter du dépôt (formulaire électronique)
- Introduire à la convention les principes découlant du bilan conjoint du comité sur la gestion des listes d'arbitres à l'effet d'exclure la mise à jour de la liste des arbitres du processus de négociation nationale, et mettre en place une procédure dans les ententes et les conventions collectives afin de mettre à jour les listes d'arbitres annuellement

Suspension sans traitement (accusation de nature criminelle - inconduites sexuelles)

- Prévoir la possibilité de suspendre sans traitement une personne salariée dans le cas d'une accusation de nature criminelle en matière d'inconduites sexuelles
- La personne salariée peut soumettre un grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision du centre de services de la suspendre en vertu de l'alinéa précédent

Accès à la convention collective et au Plan de classification

Retirer l'obligation d'imprimer la convention collective et le Plan de classification

- La partie patronale négociante à l'échelle nationale rend disponible le texte de la convention collective de même que le Plan de classification en format électronique sur le site Web du CPNCF (11-2.01)
- Les délais prévus à la convention collective relatifs à la soumission d'un grief sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la publication de la convention collective en format électronique sur le site Web du CPNCF (11-2.03)

Recommandation

Recommandation

Que le syndicat nom du syndicat accepte de renouveler la convention collective sur la base de la proposition d'entente de principe intervenue le 23 décembre 2023 sur les matières négociées à la table sectorielle et l'entente de principe intervenue le 28 décembre 2023 sur les matières négociées à la table centrale.