



Projet de renouvellement 2023-2026

Dispositions liant :

Le Comité patronal de négociation pour les centres
de services scolaires francophones (CPNCF)

et

Le Syndicat des professionnelles et professionnels
de Laval-Rive-Nord (SPPLRN-SCFP 5222)





À peine plus d'un an depuis la mise en application de la convention collective 2020-2023, nous procédons aujourd'hui au renouvellement de la convention collective 2023-2026. Ce moment privilégié permet de mettre en lumière les enjeux qui ont attiré notre attention au cours de la dernière année.

Les 2 années de pandémie ont permis de mettre en valeur toute l'expertise des personnes professionnelles, par leur agilité à offrir un service professionnel tout en incorporant à vitesse grand V, le télétravail.

Ce cahier de demandes est le résultat d'un large chantier de consultation fait auprès de nos membres. Les enjeux soulevés se traduisent sous les grands thèmes suivants : la santé et sécurité au travail et en télétravail, le ratio de personnes professionnelles et élèves, la flexibilité d'horaire et une bonification des congés.

De plus, comme la pénurie de main d'œuvre au Québec n'épargne pas les personnes professionnelles du milieu scolaire, vous trouverez dans nos demandes de multiples moyens qui deviendraient, selon les personnes professionnelles elles-mêmes, des pistes de solution favorisant l'attraction et la rétention de main d'œuvre pour les Centres de services scolaires et la fonction publique Québécoise.

Nous espérons que cette période de négociation sera teintée par des discussions franches, audacieuses et respectueuses entre le SPPLRN et les représentants du nouveau gouvernement en place de la Coalition Avenir Québec.

1. GÉNÉRALITÉS ET DÉFINITIONS

- 1.1 Mettre à niveau les articles qui touchent les modifications apportées à la LNT;
- 1.2 Remplacer dans la définition de délégué syndical, le terme délégué syndical par représentant syndical;
- 1.3 Prévoir une définition unique de service continu.

2. CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 2.1 Prévoir que le retour pour activité syndicale de longue durée prend fin immédiatement lors d'invalidité;
- 2.2 Prévoir des libérations sans perte de traitement pour assister aux séances d'arrangements locaux et de négociations locales;
- 2.3 Préciser que les libérations syndicales lors de comités paritaires sont faites sans perte de traitement.

3. DOCUMENTATION

- 3.1 L'employeur remet une liste des projets spécifiques au syndicat.

4. REPRÉSENTATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT

- 4.1 Préciser que le temps demandé à une personne professionnelle afin de siéger comme représentante au Conseil d'établissement est considéré comme du temps travaillé et rémunéré;

5. RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX

- 5.1 Réduire la durée des projets spécifiques temporaires;
- 5.2 Réduire la durée des mandats régionaux et ministériels;
- 5.3 Revoir le délai afin que le mandat devienne un poste de personne professionnelle régulière à pourvoir.

6. POSTE DE PERSONNE PROFESSIONNELLE À POURVOIR

- 6.1 Rendre le processus de dotation plus transparent et prioriser les personnes salariées déjà à l'emploi avant de procéder à un recrutement externe;
- 6.2 Introduction d'un mécanisme d'affectation;
- 6.3 Pour ce faire, nous proposons de :
 - 6.3.1 Revoir la façon de pourvoir un poste de personne professionnelle régulière;
 - 6.3.2 Tenir compte de l'ancienneté comme facteur déterminant dans l'octroi des postes;
 - 6.3.3 Les projets spécifiques prévus à l'article 5-1.04 b) et les mandats régionaux ou ministériels prévus à l'article 5-1.04 c) devront être affichés à l'interne et offerts selon la même procédure.

7. ENGAGEMENT

- 7.1 Revoir les modalités d'application de la période d'essai :
 - 7.1.1 Toute personne professionnelle soumise à une période d'essai doit recevoir préalablement, par écrit, les modalités et les attentes normalement acceptées et pertinentes à chaque corps d'emplois;
 - 7.1.2 De plus, le centre de services doit procéder à au moins une évaluation à la moitié de la période d'essai. Chaque évaluation doit être transmise par écrit à la personne professionnelle et au syndicat;
 - 7.1.3 Pendant la période d'essai, lorsque le centre de services décide de mettre fin à l'engagement d'une personne professionnelle, l'avis écrit doit être également expédié au syndicat;
 - 7.1.4 En cas d'évaluation négative, introduire une période de temps significative afin de permettre à la personne professionnelle de s'améliorer;
 - 7.1.5 Le recours au grief est permis en cas de décision abusive, arbitraire ou discriminatoire.

8. AFFECTATION, RÉAFFECTATION ET MUTATION

- 8.1 Le syndicat doit être avisé de toutes demandes de réaffectations ou de mutations initiées par l'employeur ou une personne professionnelle;
- 8.2 Les changements organisationnels pouvant entraîner des mutations ou des réaffectations doivent être préalablement discutés en comité de relations de travail.

9. NON-RENGAGEMENT, DÉMISSION ET RUPTURE DU CONTRAT

- 9.1 Préciser la période de rupture d'engagement ou de radiation.

10. PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.1 Redéfinir l'acquisition de la permanence;
- 10.2 Permettre l'acquisition de la permanence aux personnes professionnelles régulières à temps partiel ayant acquis 2 années de service continu.

11. PLANIFICATION DES EFFECTIFS ET RÉDUCTION DU PERSONNEL

- 11.1 Discuter d'un plancher de service à maintenir afin de rendre les services nécessaires;
- 11.2 Introduire un ratio élève/personne professionnelle pour certains corps d'emplois ou services;
- 11.3 Prévoir des budgets consacrés à l'ajout de postes afin de rehausser la qualité, la sécurité et l'accessibilité des services professionnels.

12. CONTRAT D'ENTREPRISE (ENGAGEMENT À FORFAIT)

- 12.1 Mieux encadrer les modalités entourant l'octroi de contrats au privé afin d'offrir des services professionnels que le réseau scolaire ne peut pas offrir uniquement en raison du manque d'effectifs;
- 12.2 S'assurer d'utiliser toutes les ressources internes avant de solliciter des ressources externes;

- 12.3 S'assurer qu'en aucun cas, un engagement à forfait peut avoir pour effet, d'empêcher l'embauche de nouvelles personnes professionnelles, de déplacer, de muter, d'empêcher un rappel au travail, de priver d'un emploi une personne salariée de l'accréditation;
- 12.4 Faire en sorte que les tâches et les fonctions assumées par les membres de l'accréditation ne peuvent être effectuées par des bénévoles ou de partenaires externes;
- 12.5 Que l'employeur informe le syndicat de tous les appels d'offres entrepris par l'établissement ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement en partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, et ce, au moins trente (30) jours avant la publication de l'avis d'appel d'offres.

13. MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

- 13.1 Introduire la notion de mesure administrative à la convention collective;
- 13.2 Revoir la définition d'une mesure disciplinaire;
- 13.3 Prévoir un mécanisme afin que le syndicat soit informé de toute démarche disciplinaire ou administrative qui pourrait avoir une incidence sur le lien d'emploi, avant que la personne professionnelle ne soit avisée ou rencontrée par l'employeur;
- 13.4 Prévoir un mécanisme ainsi qu'un délai avant la convocation d'une rencontre avec l'employeur pour une raison disciplinaire ou administrative;
- 13.5 Prévoir un délai maximum de 30 jours pour l'imposition d'une mesure à la suite de l'incident y donnant lieu ou à la connaissance par le centre de services scolaire de tous les faits pertinents liés à cet incident;
- 13.6 Baliser les modalités relatives au processus d'enquête menant à une suspension ou un congédiement.

14. RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

- 14.1 Améliorer l'accessibilité au régime d'assurance-vie et maladie;
- 14.2 Que la période de requalification pour une nouvelle invalidité soit ramenée à 15 jours pour une invalidité de plus de 3 mois de calendrier;
- 14.3 Ne pas imposer une durée minimum d'invalidité afin de pouvoir bénéficier d'un retour progressif ou d'une période d'attribution de tâches temporaires;
- 14.4 Lorsqu'exigés par le centre de services scolaire, les frais liés à la présentation d'un certificat médical sont à la charge de l'employeur, peu importe la durée de l'absence ou le nombre de kilomètres parcourus;
- 14.5 La personne professionnelle maintient ses prestations d'assurance salaire tout au long du processus d'arbitrage médical, jusqu'à la date de la transmission de la décision de l'arbitrage médical;
- 14.6 Modifier la définition d'invalidité pour y inclure le processus de fertilité et de transition de genre ainsi que la notion d'incapacité partielle à accomplir les tâches habituelles de son emploi;
- 14.7 Permettre le retour progressif en blocs de demi-journée.

15. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 15.1 Introduire la notion de prévention de la surcharge de travail et un mécanisme de traitement des plaintes s'y rattachant;
- 15.2 Ajouter une clause spécifiant que l'employeur doit tenir compte, dans l'organisation de la charge de travail, du temps relié à l'accomplissement des tâches administratives;
- 15.3 Intégrer et améliorer tous les mécanismes prévus à la Loi sur la santé et sécurité du travail ainsi qu'à la Loi 27, notamment en ajoutant au minimum une personne représentant exclusivement les personnes professionnelles.

16. RÉMUNÉRATION

- 16.1 Obtenir une prime de parrainage, de supervision de stagiaires, de mentorat, de rétention et d'attraction de personnes professionnelles;
- 16.2 Bonifier la lettre d'entente sur l'obtention de la prime de 2 % liée à la maîtrise;
- 16.3 S'assurer que l'application des changements pour les psychologues du secteur de la santé soient applicables pour les psychologues du secteur de l'éducation;
- 16.4 Obtenir un rangement 23 pour les orthopédagogues et conseillers pédagogiques.

17. RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT

- 17.1 Élargir la notion d'expérience pertinente acquise à l'extérieur du Québec ou encore dans une situation non rémunérée.

18. MODIFICATION OU AJOUT DE NOUVEAUX CORPS D'EMPLOI

- 18.1 Introduire un mécanisme d'évaluation de nouvelles fonctions ou de réévaluation des fonctions existantes.

19. AVANCEMENT D'ÉCHELON

- 19.1 Retirer l'article 6-10.03.

20. AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DE TRAVAIL

- 20.1 Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle est requise pour le travail, le montant de la prime « Assurances affaires » est remboursé par l'employeur;
- 20.2 De plus, lorsqu'une personne professionnelle doit, dans le cadre de ses fonctions, déplacer du matériel d'un lieu de travail à un autre, elle reçoit une prime de transport de matériel;
- 20.3 Rembourser, à la personne professionnelle à qui on demande d'être membre d'un ordre professionnel ou association professionnelle, la cotisation annuelle pour les frais d'adhésion.

21. CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

- 21.1 Bonifier l'accès à ces mesures;
- 21.2 Prévoir un congé sans solde pour études avec possibilité de travail à temps partiel;
- 21.3 Prévoir un congé sans solde pour enseigner dans un établissement de niveau supérieur avec possibilité de travail à temps partiel;
- 21.4 Que l'on introduise à la convention collective les mesures relatives au régime de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire déjà prévu aux conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux.

22. CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 22.1 Bonifier le nombre de congé et en améliorer l'accessibilité;
- 22.2 Ajout d'une clause sur la violence domestique;
- 22.3 Revoir les modalités permettant de prendre les congés spéciaux, entre autres :
 - 22.3.1 Prévoir que la personne professionnelle a droit de s'absenter lors de journées ouvrables qui n'ont pas à être prises de façon consécutive ou lors d'un événement particulier;
 - 22.3.2 Modifier l'article e) pour inscrire le décès de l'un de ses parents comme défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail et reproduit au chapitre 1 sur les définitions de la convention collective.

23. CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES

- 23.1 Pendant le congé parental, tous les avantages de la personne professionnelle sont maintenus, que ce soit avec ou sans traitement;
- 23.2 Prévoir un congé pour les personnes désignées comme exécuteur testamentaire;
- 23.3 Introduire des clauses permettant une meilleure conciliation travail-vie personnelle.

24. CONGÉ POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

- 24.1 Ajouter la notion de congé sans traitement à temps partiel à l'article 7-2.02;
- 24.2 La personne professionnelle qui désire mettre fin à son congé avant la date convenue, doit donner au centre de services un préavis écrit d'au moins 15 jours avant son retour.

25. CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 25.1 La personne professionnelle accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance qui lui est applicable en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes;
- 25.2 À son retour, la personne professionnelle concernée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ en congé ou un autre poste qu'elle a obtenu ou auquel elle est réaffectée ou mutée par le centre de services, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

26. VACANCES

- 26.1 Accélérer l'acquisition de la 5^e semaine de vacances;
- 26.2 Bonifier l'accumulation de crédits de vacances à 30 journées;
- 26.3 Prévoir le fractionnement d'une semaine de vacances ainsi que les journées supplémentaires acquises prévues à la convention collective;
- 26.4 Prévoir des modalités pour la prise des vacances lors de retour au travail à la suite d'une longue période d'invalidité;
- 26.5 Accorder le report des vacances lors d'une invalidité.

27. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 27.1 Augmenter les montants alloués au développement des ressources humaines.

28. HORAIRE DE TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DE LA PRESTATION DE TRAVAIL DURANT L'ANNÉE SCOLAIRE

- 28.1 Prévoir une prime de soir pour les personnes professionnelles terminant leur quart de travail après 18 h;
- 28.2 Convenir d'un horaire d'été dans la présente convention; ces dispositions pourront ensuite être modifiées par les parties localement;
- 28.3 L'employeur ne peut refuser, sans motif valable dont la preuve lui incombe, une demande d'aménagement de la prestation de travail;
- 28.4 Convenir d'une lettre d'entente venant baliser le télétravail.

29. TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 29.1 Que les heures supplémentaires soient reconnues au taux majoré et demi après 35 heures par semaine, rémunérées ou reprises en temps à la convenance de la personne professionnelle.

30. EXERCICE DE LA FONCTION

- 30.1 Introduire la notion de prévention de la surcharge de travail et un mécanisme de traitement des plaintes s'y rattachant;
- 30.2 Ajouter une clause spécifiant que l'employeur doit tenir compte, dans l'organisation de la charge de travail, du temps relié à l'accomplissement des tâches administratives;
- 30.3 L'employeur doit fournir des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques compatibles avec l'accomplissement normal des tâches. Biffer « dans la mesure du possible » à la clause 8-8.01;
- 30.4 Prévoir des modalités concernant le traitement confidentiel des dossiers des personnes professionnelles appartenant à un ordre professionnel.

31. ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

- 31.1 Baliser les modalités de l'évaluation;
- 31.2 Proposer une rencontre préalable avant la remise d'une évaluation écrite à une personne professionnelle;
- 31.3 La personne professionnelle peut demander une rencontre avec sa personne supérieure afin de discuter de l'évaluation reçue;
- 31.4 Une évaluation négative qui n'est pas suivie de manquements similaires est retirée du dossier après 12 mois;
- 31.5 L'employeur effectue un suivi auprès de la personne professionnelle dans les 3 mois suivant une évaluation négative.

32. GRIEFS ET MÉSENTENTES

- 32.1 Évaluer l'opportunité du principe du greffe;
- 32.2 Revoir la liste des arbitres afin que le processus de nomination soit paritaire;
- 32.3 Ajouter la possibilité de nomination d'un arbitre par le Ministère du Travail.

33. AUTRES DISPOSITIONS

- 33.1 Bonification de l'enveloppe budgétaire reliée aux ressources professionnelles pour le soutien à la réussite des élèves jeunes et adultes (Annexe B);
- 33.2 Prévoir des modalités afin de favoriser l'attraction des stagiaires et des nouveaux employés de tous les titres d'emploi afin d'augmenter les taux d'attraction et de rétention dans les premières années de carrière;
- 33.3 Psychologues : les demandes syndicales en lien avec le groupe de travail sur les conditions d'exercice des psychologues font parties intégrantes de nos demandes sectorielles;
- 33.4 Maintenir ou indexer les primes ou montants forfaitaires et pérenniser ceux ayant une date d'échéance;
- 33.5 Rendre l'ensemble des primes accessible au régime de retraite;
- 33.6 Permettre l'ajout de toutes demandes en lien avec un changement de conjoncture ou en lien avec toutes recommandations issues d'un comité syndical ou paritaire de travail;
- 33.7 Que le CPNCF s'engage à accorder automatiquement les gains et avantages supérieurs, à incidence monétaire, qui ont été et qui pourraient être obtenus dans les autres conventions collectives du secteur de l'éducation;
- 33.8 Que l'on reconduise l'ensemble des sommes prévues à la convention collective actuelle, au minimum;
- 33.9 Que l'on reconduise l'ensemble des lettres d'entente, au minimum;
- 33.10 Que dans le cadre de l'entente à conclure, les parties conviennent d'un protocole de fin de négociation.

En espérant que les conclusions de cette négociation permettront de maintenir un service public de qualité, innovateur et attractif dans ce contexte de pénurie de main d'œuvre.

Martin Larose

Porte-parole du SPPLRN-SCFP 5222
et conseiller syndical SCFP

Julie Tassé

Présidente, SPPLRN-SCFP 5222

Yves Devost

Vice-président, SPPLRN-SCFP 5222

Isabelle Michaud

Déléguée, SPPLRN-SCFP 5222

Hugues Plante

Délégué, SPPLRN-SCFP 5222

Mahaut Sermonard

Déléguée, SPPLRN-SCFP 5222

