



**DEMANDES SYNDICALES EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA
CONVENTION COLLECTIVE S-10 ET S-11**

présentées au

**COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR
LES COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES
(CPNCA)**

par le

**CONSEIL NATIONAL DU SOUTIEN SCOLAIRE
(CNS / SEP-B-QUÉBEC)**

et

**UNION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE,
SECTION LOCALE 800**

affilié à la
**Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
pour le compte des syndicats représentant les personnes salariées de
soutien des commissions scolaires anglophones du Québec**

ENSEMBLE TOUT EST POSSIBLE

24 octobre 2019

N. B. : Le Syndicat se réserve le droit d'ajouter, de modifier ou de supprimer une ou plusieurs de ses demandes.

Table des matières

Introduction	1
Thème 1 : La lutte contre la précarité	2
Thème 2 : La reconnaissance du travail syndical.....	4
Thème 3 : Des conditions de travail qui correspondent à la réalité des travailleurs.....	6
Thème 4 : Le mouvement de personnel et le choix de postes	8
Thème 5 : La santé et la sécurité au travail	10
Thème 6 : La surcharge de travail et l'organisation déficiente du travail qui mènent parfois à l'épuisement professionnel.....	11
Annexes	12
Conclusion	13

Introduction

Ce cahier découle d'une large consultation des employés de soutien technique et administratif des commissions scolaires Central Québec (CSCQ), English Montréal (CSEM), Lester B. Pearson (CSLBP), New Frontiers (CSNF), Riverside (CSR) ainsi que Sir-Wilfrid-Laurier (CSSWL) que nous représentons.

De cette consultation en est principalement ressorties la précarité des emplois, la surcharge de travail ainsi que les conditions de travail qui ne correspondent plus à la réalité d'aujourd'hui.

En effet, ces dernières années, nous avons vu nos conditions de travail dans le secteur de l'éducation se détériorer de plus en plus. Il est difficile de ne pas faire le parallèle entre cela et la dégradation de la qualité des services du secteur public au Québec. Nos mauvaises conditions de travail se manifestent, entre autres, par la difficulté à attirer du nouveau personnel. Il est également difficile de maintenir les personnes salariées en place, bien qu'elles détiennent pourtant de nombreuses années d'expérience et une grande expertise dans leur domaine.

En plus de l'aspect salarial évident, où l'on note un retard flagrant comparativement aux secteurs privé et municipal de même qu'aux entreprises publiques, les conditions de travail sont aussi une des raisons pour lesquelles le secteur parapublic n'est plus attrayant.

La précarité de certains emplois pousse à une désaffection des travailleurs des secteurs public et parapublic, dont particulièrement celui de l'éducation. Le métier est devenu repoussant à différents niveaux : le nombre d'heures insuffisant ou les heures entrecoupées des horaires des employés des services de garde, le nombre trop élevé d'élèves que les techniciens en éducation spécialisée doivent prendre en charge, la violence tant verbale que physique que subissent certains employés quotidiennement, la surcharge de travail non reconnue, notamment des secrétaires d'école, des techniciens en service de garde, des concierges, etc.

Ces conditions donnent l'impression que la fonction occupée par le personnel de soutien est peu ou pas du tout importante, alors que cette fonction contribue grandement à la réussite scolaire des élèves, que ce soit en les soutenant en classe ou en créant autour d'eux un contexte propice à l'apprentissage.

De plus, la convention collective ainsi que le plan de classification ne sont plus à jour. Ils ne collent plus à la nouvelle réalité des travailleurs ni au marché du travail d'aujourd'hui.

Nous pensons que les demandes suivantes sont légitimes pour améliorer le quotidien du personnel de soutien. Nous espérons en effet que cette négociation nous mènera vers de meilleures conditions de travail et que celles-ci contribueront à rendre le milieu de l'éducation à nouveau attrayant. Évidemment, les adultes de demain, et donc les futurs travailleurs nécessaires au bon développement de notre société, se retrouvent présentement dans nos milieux de travail. Il est donc impératif de prendre soin de notre richesse.

Dans le but de faciliter la compréhension de notre cahier de demandes, ces dernières ont été catégorisées par thème :

1. La lutte contre la précarité
2. La reconnaissance du travail syndical
3. Des conditions de travail qui correspondent à la réalité des travailleurs
4. Le mouvement de personnel et le choix de postes
5. La santé et la sécurité au travail
6. La surcharge de travail et l'organisation déficiente du travail qui mènent parfois à l'épuisement professionnel

Thème 1 : La lutte contre la précarité

Enjeu

La précarité représente probablement l'enjeu majeur de cette négociation. En contexte de pénurie de main-d'œuvre, les emplois précaires dans le milieu de l'éducation n'ont plus la cote auprès des travailleurs. Il faut revisiter nos anciennes croyances. Penser que les gens se contentent de travailler à temps partiel, c'est irréaliste. Alors que le coût de la vie est en constante progression, que la mode est à la consommation excessive, que le contexte familial est complexe; les gens sont étouffés par leurs obligations financières. De plus, ils ont le choix parmi de nombreux emplois disponibles.

De façon générale, composer avec un horaire d'éducateur en service de garde, où il faut souvent être disponible 12 heures par jour, mais en travailler cinq sur trois plages horaires distinctes, n'est pas très alléchant.

Demandes

1. Obtenir la possibilité de jumeler des postes de classes d'emploi différentes ou non afin de permettre à une personne salariée d'obtenir l'ensemble des avantages de la combinaison des postes;
2. Obtenir que la période d'essai soit de 60 jours effectivement travaillés et les postes de soutien technique seront de 90 jours;
3. Obtenir une compensation financière ou un congé supplémentaire pour l'encadrement de personnes stagiaires;
4. Permettre à toutes les personnes salariées temporaires d'avoir le 8 % et le 11 % pour toute heure travaillée (excluant les 10-2.00 et les prédéterminées 6 mois et plus);
5. Pour s'arrimer aux nouvelles *Normes du travail*, modifier le statut prédéterminé pour plus de 3 mois;

6. Ajouter à la clause 2-1.01 « La personne salariée continue de bénéficier de ces conditions lorsque des heures de travail sont ajoutées à sa semaine régulière de travail. ».
7. Revoir la notion qui « ne constitue pas une interruption de service » aux fins du calcul d'un statut plus de 3 mois pour la personne salariée temporaire. Entre autres, pour qu'une personne salariée ne soit pas pénalisée dans la période de référence pour obtenir son statut plus de 3 mois lorsque ses services ne sont pas requis;
8. Permettre chaque année scolaire à un employé régulier cyclique de cotiser pleinement (12 mois) à son fonds de pension (rachat de service) avec Retraite Québec pour sa retraite;
9. Annualisation du salaire, au choix de la personne salariée régulière cyclique;
10. Revoir les dispositions entourant l'utilisation des personnes bénévoles;
11. Augmenter la quote-part de l'employeur au niveau du régime d'assurance maladie de base. Plutôt qu'un montant fixe, la contribution devra être en pourcentage;
12. Soumettre les personnes salariées temporaires aux mêmes règles de promotion que les personnes salariées régulières;
13. Revoir la création des horaires brisés ainsi que la prime d'horaire brisé;
14. Permettre à la personne salariée, à son rang d'ancienneté, de prendre plus d'un poste lors d'un affichage ou d'une séance d'affectation, et ce, sans conflit d'horaire et sans dépasser la semaine de travail prévue à 8-2.00;
15. Permettre à la personne salariée d'assister à toute formation donnée par l'employeur, même si la formation correspond à une autre classe d'emplois;
16. Enlever la notion « ou à compter du 15 mai » à la clause 8-2.13.;
17. Réaffecter la personne salariée régulière à d'autres tâches compatibles pour une durée équivalente lorsqu'il y a diminution de clientèle ou réduction d'heures de travail pour le personnel des services de garde;
18. Obtenir que, lors du rappel en service de garde, l'employeur offre par ordre d'ancienneté les périodes de travail. (7-3.30) Projet pilote SDG – Annexe XVIII, page 263 (S-10) et Annexe XIX page 275 (S-11);
19. Offrir par ancienneté les remplacements ou les surcroîts de plus de 5 jours dans le secteur général et celui de l'adaptation scolaire;
20. Offrir par ancienneté les remplacements ou les surcroîts de plus de 2 jours dans le secteur des services de garde;
21. Obtenir qu'un poste temporairement vacant ou un surcroît de travail en service de garde soit obligatoirement fractionné et réparti par ancienneté entre les personnes salariées du même service de garde. Retirer la notion de conflit d'horaire et de changement de groupe. Uniformiser la pratique;

22. À la clause 7-2.03, remplacer « 23 juin » par « 30 juin » et « le lendemain de la fête du Travail » par « deux jours avant la rentrée des élèves »;
23. Obtenir la parité pour le personnel des services de garde relativement à la sécurité d'emploi (protection salariale) comme dans les autres secteurs, tout en appliquant la permanence par lieu de travail;
24. Favoriser le personnel des écoles à occuper des tâches en lien avec du travail à forfait (ex. : parascolaire, aide aux devoirs) avant d'avoir recours à du personnel de l'extérieur;
25. Conserver l'ancienneté de la personne salariée régulière avec accumulation en tout temps lorsque son lien d'emploi est maintenu;
26. La personne salariée ne devrait pas avoir à son horaire de travail une période de moins d'une heure continue de travail par jour;
27. Intégrer les personnes salariées visées par le chapitre 10-0.00 aux dispositions régulières de la convention collective et abolir le chapitre 10-0.00;
28. Réévaluer le 11 % qui fait office d'avantages sociaux;
29. Revoir le chapitre 7-5.00, plus particulièrement quant à l'interprétation de l'attribution du travail à forfait à caractère continu octroyé par la commission pour les emplois couverts par l'accréditation.

Thème 2 : La reconnaissance du travail syndical

Enjeu

Nous représentons actuellement près de 3 000 travailleurs répartis dans les six commissions scolaires. Il va sans dire que cela représente une charge de travail conséquente. Toutes les difficultés que nous avons annoncées en préambule amènent beaucoup d'inquiétudes et de questionnements de nos membres. Le nombre d'appels et de courriels que nous recevons est en constante progression. De plus, les relations de travail que nous effectuons avec les représentants des commissions scolaires quasi quotidiennement nous demandent beaucoup d'investissements en ressources, tant matérielles qu'humaines. Afin de bien effectuer la tâche pour laquelle nous avons été élus, nous avons besoin d'outils de travail adaptés à cette réalité ainsi qu'une reconnaissance de notre travail pour que nos membres aient la représentation juste et équitable qu'ils méritent.

Demandes

1. Obtenir des libérations syndicales au prorata des membres, à l'instar du secteur des affaires sociales (ex. : une libération de l'équivalent temps plein payée par l'employeur);
2. Obtenir l'information de l'attribution des affectations concernant la liste de priorité d'emploi;

3. Obtenir que l'employeur fournisse le nombre d'élèves réguliers et sporadiques inscrits par service de garde, et ce, au plus tard le 30 mai, et une mise à jour au plus tard le 30 octobre;
4. Obtenir l'accès au courriel organisationnel des membres;
5. Obtenir que l'employeur fournisse les informations relatives aux horaires de travail ainsi que les changements en cours d'année;
6. S'assurer que l'information transmise par l'employeur au syndicat le soit sur un support informatique dont les données peuvent être traitées;
7. Reconnaître le statut et le travail des délégués sociaux (libération payée 1 jour/semaine);
8. Permettre au syndicat de nommer plus d'une personne salariée comme déléguée syndicale par établissement lorsque ce dernier a plus d'un édifice;
9. Permettre à tout représentant du syndicat siégeant à un comité mixte prévu à la convention de pouvoir s'absenter de son travail une journée complète sans perte de traitement ni remboursement afin de se préparer et d'assister aux réunions de ce comité;
10. Ajouter à la clause 3-6.06 les audiences au Tribunal administratif du travail;
11. Permettre à un représentant syndical libéré à temps plein d'être rémunéré selon la classe d'emplois qui a le taux de traitement le plus élevé. Dans ce cas, le syndicat rembourse à la commission toute somme versée à cette personne salariée de même que toute somme versée par la commission pour et au nom de la personne salariée concernée (35 h/12 mois);
12. Obtenir que l'employeur ne puisse pas refuser de libérer une personne salariée ayant déjà bénéficié de 40 jours ouvrables de libération;
13. Obtenir une libération payée par l'employeur ou un congé payé équivalent pour toute personne salariée qui assiste, en dehors de son horaire de travail régulier, à un comité prévu à la *Loi sur l'instruction publique* (Conseil d'établissement, EHDAA, etc.);
14. Retirer « à l'invitation de la commission » dans la clause 4-2.07;
15. Ajouter une banque de libérations pour les activités syndicales de type Conseil national du soutien scolaire (CNSS);
16. Créer un comité paritaire pour analyser les demandes d'accommodements;
17. Obtenir, une semaine avant la séance d'affectation, la liste des personnes salariées appelées par service de garde en précisant le nombre d'heures et l'horaire de travail de chacun des postes ainsi que la liste des personnes salariées régulières non rappelées. De plus, obtenir la liste des postes qui ont obtenu des ajouts d'heures régulières avant le 1^{er} novembre, et ce, au plus tard le 15 novembre;
18. Modifier les heures du poste et le statut de la personne salariée lorsque, après la rentrée des élèves, des heures régulières de travail sont ajoutées à celles déjà prévues à son

- poste (dans tous les secteurs) et que cet ajout d'heures soit maintenu en totalité ou en partie au 1^{er} novembre. Fournir la liste mise à jour au syndicat au plus tard le 30 novembre;
19. Mettre sur pied un processus d'évaluation pour les périodes d'essai et d'adaptation (Lettre d'intention, pages 262 de S-10 et page 274 de S-11);
 20. Établir un mécanisme similaire aux mesures disciplinaires pour le retrait des mesures administratives;
 21. Augmenter la durée du préavis de la convocation à une mesure disciplinaire;
 22. Diminuer à 6 mois le délai après lequel l'employeur ne pourra plus invoquer une infraction inscrite au dossier de la personne salariée;
 23. Revoir les frais d'arbitrage, soit que les parties paient les frais en parts égales, sauf en ce qui concerne les congédiements et les dossiers de harcèlement psychologique où l'employeur paie les frais à 100 %;
 24. Revoir les procédures d'arbitrage de façon à optimiser les pratiques du Greffe;
 25. Revoir la liste des arbitres. Prévoir un mécanisme permettant une rotation des arbitres;
 26. Augmenter les délais de griefs à 90 jours.

Thème 3 : Des conditions de travail qui correspondent à la réalité des travailleurs

Enjeu

Avec les années, nos conditions de travail ne se sont pas améliorées. Au contraire, elles se sont dégradées. Mais encore, certaines conditions de travail pour le personnel non syndiqué ont été rehaussées par la *Loi sur les normes du travail* alors que dans notre convention collective, il n'y a pas eu d'arrimage.

De plus, avec la réalité d'aujourd'hui où plusieurs salariés essaient de concilier le travail et la famille, la convention est très peu évoluée en matière de clauses permettant l'aménagement de l'horaire ou du temps de travail. Nous remarquons aussi de plus en plus de demandes de nos membres en matière d'accommodements.

Il faut garder en tête que des conditions de travail gagnantes ont un impact direct sur la qualité des services offerts aux élèves qui représentent notre société de demain.

Demandes

1. Obtenir 2 jours de congé payé sans les déduire de la banque annuelle de jours de congé de maladie pour intégrer les nouvelles modifications apportées dans la *Loi sur les normes du travail*;

2. Augmenter le nombre de congés pour affaires personnelles pour que les travailleurs puissent les prendre, par exemple, pour accommodements religieux;
3. Retirer l'obligation d'assister aux funérailles ou à une cérémonie funèbre pour bénéficier des jours de congé accordés lors du décès d'un proche;
4. Étendre le droit aux congés pour décès aux tantes, oncles et cousins (cousines);
5. Revoir le nombre de congés à la hausse lors du décès d'un proche pour permettre aux personnes salariées de se déplacer et de passer du temps en famille lorsque celle-ci est éloignée du Québec (ex. : l'ouest canadien, outremer, États-Unis, etc.);
6. À la clause 5-1.01, retirer la notion de jours consécutifs ouvrables ou non;
7. Donner également le droit de s'absenter aux personnes salariées temporaires pour le décès d'un proche;
8. Doubler le montant (6 400 \$ x 2) pour une prestation en cas de décès;
9. Revoir les modalités de la prise du congé pour affaires personnelles. Ces congés doivent être pris par demi-journée, par journée complète ou par période de travail;
10. Réduire à 25 années de service ou à 50 ans d'âge le critère permettant le transfert de jours de congé de maladie non monnayables en vacances;
11. Augmenter le quantum de vacances d'un jour par an après 15 ans de service pour atteindre 6 semaines de congé annuel après 25 ans de service;
12. Modifier la durée pour le premier avancement d'échelon de 9 à 6 mois;
13. Obtenir une prime de rétention établie selon le nombre d'années d'ancienneté de la personne salariée;
14. Définir le temps compensé (temps travaillé en plus de l'horaire régulier de travail) et y appliquer les modalités des heures supplémentaires prévues à la convention;
15. Donner la possibilité au personnel régulier de faire sa semaine de travail en quatre (4) jours et avoir la possibilité, lorsque la nature de la tâche de la personne salariée le permet, de faire du télétravail;
16. Appliquer à tous les secteurs la clause suivante : La personne salariée a droit à une période de 15 minutes de repos payée pour toute période de travail de 3 heures consécutives ou non, et ce, même si la personne salariée effectue le travail dans des catégories d'emplois différentes;
17. Ajouter dans le plan de classification que seul le personnel en service de garde peut être affecté lors de l'accueil des élèves et des parents au service de garde;
18. Attribuer les récréations animées dans la description de tâches des éducateurs en service de garde;

19. Faire une distinction entre surveillant d'élèves au primaire et surveillant d'élèves au secondaire en raison de la nature différente de leur travail;
20. Revoir la situation et le contexte de travail, notamment des techniciens en service de garde, des secrétaires d'école, des techniciens en travaux pratiques, des techniciens en transport scolaire, des techniciens en documentation et des magasiniers;
21. Prévoir des dispositions pour protéger les lanceurs d'alerte;
22. Rémunérer le cours de secourisme général pour le personnel des services de garde et des techniciens en éducation spécialisée déjà embauchés;
23. Réflexion sur les termes utilisés dans les congés parentaux compte tenu des identités de genre;
24. Uniformiser les relevés d'emploi et les procédures entre les commissions scolaires pour faciliter le traitement des demandes à l'assurance-emploi;
25. À la clause 5-1.06, ajouter que les cinq (5) premiers jours soient aux frais de l'employeur et que les cinq (5) autres jours soient déduits de la banque annuelle de congés de maladie prévue à la clause 5-3.39 ou pris sans traitement, au choix de la personne salariée.

Thème 4 : Le mouvement de personnel et le choix de postes

Enjeu

De plus en plus de membres changent de secteur pour tenter d'améliorer leur sort. Les séances d'affectation sont de plus en plus longues, complexes, stressantes et, finalement, très frustrantes pour le personnel qui doit prendre des décisions importantes pour son futur. Le plus grand défi serait alors de standardiser la procédure concernant les trois secteurs de la convention collective en matière de mouvement de personnel. De même, simplifier le mouvement de personnel serait gagnant-gagnant pour les parties.

Il faudrait aussi un meilleur encadrement pour toutes les clauses touchant les avancements d'échelon, les règles de promotion et les périodes d'essai. Une meilleure communication de la part des commissions scolaires quant aux informations transmises aux travailleurs concernant leur statut d'emploi et leurs avantages sociaux sera souhaitée.

Demandes

1. Revoir la clause 1-2.14 en modifiant la durée de toutes les périodes d'essai à 60 jours;
2. Revoir la clause 1-2.14 (période d'essai). Toutes les heures travaillées dans la même classe d'emplois ou dans une classe d'emplois supérieure doivent compter dans le calcul;
3. Revoir la définition de promotion (1-2.25) en remplaçant le mot « poste » par le mot « affectation ». Par conséquent, les personnes salariées temporaires se verraient aussi appliquer la règle de promotion lorsqu'elles obtiennent un poste;

4. Revoir la pratique et l'octroi des projets spécifiques. Les projets spécifiques devraient être implantés uniquement lorsque le financement provient d'une autre entité que le MEES;
5. Établir des procédures d'information formelles pour toute affectation temporaire ou nomination à un poste afin de signifier à la personne salariée son statut et les avantages qui s'y rattachent, son classement, son traitement, son échelon et sa description de tâches;
6. Avoir la même reconnaissance des acquis et de l'expérience d'une commission scolaire à l'autre (même salaire);
7. Déterminer ou ajuster, en tout temps, l'échelon de traitement de toute personne salariée selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience;
8. Reconnaître l'expérience à défaut de la scolarité pour les corps d'emploi technique;
9. Accorder un avancement de 2 échelons additionnels à la date de réception de la preuve de la réussite des études de perfectionnement;
10. Rendre disponibles au moins 7 jours à l'avance les affichages de poste en vue des séances d'affectation;
11. À défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b), la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées régulières de la même classe d'emplois qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste (7-1.18 2 c));
12. Interdire de tenir des séances d'affectation du personnel lors des périodes de vacances ou de mise à pied temporaire;
13. Préciser les informations fournies lors des affichages de poste ou des séances d'affectation de personnel (entre autres, que la clientèle soit spécifiée);
14. À cette fin, le poste temporairement vacant, le surcroît de travail ou l'ajout d'heures ~~peut~~ **doit** être fractionné en période dont la durée est déterminée par la commission mais qui ne peut être inférieure à 15 minutes. Tout ajout de période n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée (7-1.27 c));
15. Ajouter une notion de droit acquis si on a déjà détenu un poste dans un corps d'emploi sans satisfaire aux exigences déterminées par la Commission, même dans le cas d'un départ à la retraite ou d'une démission (ex. : AEP s.d.g.);
16. Revoir l'application de la clause 7-3.02 lorsque la personne est déplacée ou son poste est aboli afin qu'elle puisse choisir un poste de la même classe d'emplois même si elle ne satisfait pas aux exigences requises. Par la suite, qu'elle reçoive les formations nécessaires pour répondre à ces exigences;
17. Ajouter à 7-3.05 « ou d'une augmentation maximale de 10 % du nombre d'heures, la personne salariée peut conserver le poste tel que modifié. Dans ce cas, la commission en informe le syndicat. »;

18. La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite du mouvement de personnel est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente. Dans le cas échéant, elle peut être placée sur la liste de priorité d'emploi. La commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai lorsque son poste est aboli ou qu'elle est déplacée;
19. Remplacer dans la clause 7-3.31 à c 2) « à défaut » par « ou ».

Thème 5 : La santé et la sécurité au travail

Enjeu

Ces dernières années, nous avons vu une augmentation significative des accidents de travail et des invalidités dues au travail. Que ce soit à cause du nombre de plus en plus élevé des agressions autant physiques que verbales qu'à cause de la surcharge de travail et du manque d'accompagnement dans les milieux. Il faudrait, entre autres, une application de la prime pour la clientèle avec un trouble grave de comportement applicable à nos membres, comme c'est le cas dans le secteur des affaires sociales. Aussi, il faut revoir les demandes en matière de certificats médicaux dont les coûts sont de plus en plus dispendieux et qui pèsent lourdement sur les finances de nos bas salariés.

Demandes

1. Prévoir la possibilité de travailler à temps partiel en raison d'une condition médicale particulière avec des prestations d'assurance salaire pour les journées d'absence (ex. : 4 jours au travail + 1 jour d'assurance salaire);
2. Tenir compte des primes auxquelles la personne a normalement droit lorsqu'elle reçoit des prestations d'assurance salaire (5-3.31);
3. Prévoir que la personne salariée qui n'a pas de suivi médical à des dates rapprochées, mais qui reste incapable d'accomplir les tâches de son emploi, soit réputée invalide et ne soit plus obligée de fournir des certificats médicaux de façon régulière (ex. : maladies dégénératives);
4. Prévoir que l'obtention des certificats médicaux soit aux frais de l'employeur;
5. Permettre à la personne salariée qui est absente pour moins de 4 jours de ne plus avoir à fournir de certificat médical;
6. Maintenir ou octroyer des prestations d'assurance salaire jusqu'à la décision du 3^e médecin;
7. Interrompre et reporter la période de vacances lorsque la personne se retrouve en invalidité pendant ses vacances afin de bénéficier de prestations d'assurance salaire;
8. Obtenir une prime pour les personnes travaillant auprès d'une clientèle avec de fréquents risques d'agression (prime psychiatrique ou dangerosité). Écoles spécialisées et classes spéciales;

9. Prévoir qu'une personne salariée travaillant en service de garde ne soit jamais seule à l'ouverture et à la fermeture du service pour des raisons de sécurité;
10. Revoir la clause 7-3.30;
11. À la clause 5-4.43, retirer la notion d'enfant mineur pour la remplacer par enfant uniquement.

Thème 6 : La surcharge de travail et l'organisation déficiente du travail qui mènent parfois à l'épuisement professionnel

Enjeu

Les coupes budgétaires et le contexte d'austérité des dernières années ont pesé très lourdement sur nos collègues. Par conséquent, les départs en invalidité ainsi que les démissions se sont multipliés. Que l'on pense aux secrétaires d'école ou aux techniciens en service de garde qui ont plus de cinq cents élèves dans leur école et qui n'ont pas plus de reconnaissance ou d'aide que ceux dont l'école n'en compte que cent cinquante. L'arrivée des maternelles 4 ans, le manque criant de locaux et le manque de personnel qualifié ajoutent de la pression aux travailleurs qui étaient déjà surchargés. Nous croyons que l'imposition de ratios dans diverses catégories d'emplois pourrait soulager la pression que subissent les travailleurs. Nous estimons par le fait même que les personnes salariées seraient en mesure de donner un meilleur service aux élèves et qu'elles auraient moins envie de quitter le milieu de l'éducation.

Demandes

1. Accorder une reconnaissance salariale et le temps nécessaire aux personnes salariées qui doivent effectuer des tâches d'initiation, de parrainage, de formation, etc.;
2. Revoir la clause 7-1.03 en ce qui a trait aux autres exigences que celles prévues au plan de classification;
3. Ajouter une clause sur la surcharge de travail, notamment pour les techniciens en service de garde, les secrétaires d'école, les techniciens en travaux pratiques, les techniciens en transport scolaire et les magasiniers en prévoyant une prime (6-5.00);
4. Appliquer la prime de chef d'équipe aux techniciens en service de garde. Doubler le montant de la prime par tranche de 10 personnes salariées supplémentaires;
5. Définir un ratio technicien en éducation spécialisée/élèves (type de clientèle);
6. Définir un ratio surveillant/élèves au primaire;
7. Définir un ratio surveillant/élèves au secondaire;
8. Définir un ratio technicien en service de garde/élèves;
9. Définir un ratio technicien en travaux pratiques/élèves;

10. Définir un ratio technicien en documentation/élève;
11. Définir un ratio secrétaire d'école ou de centre/élèves;
12. Définir un ratio éducateur en service de garde/élèves préscolaires (maternelle 4 ans);
13. Définir un ratio préposé aux élèves handicapés;
14. Introduire des normes ou des mesures compensatoires en cas de dépassement des ratios;
15. Établir des quanta suffisants et raisonnables pour le temps de préparation, pour le temps de planification d'activités, pour le temps de réunion de service et pour le suivi auprès des parents, et qu'ils soient clairement indiqués dans l'horaire de la personne (7-1.13). Distinguer le temps de réunion, le temps de planification et le temps de préparation;
16. Prévoir qu'un poste avec services à l'élève (PEH et surveillant d'élèves) doit comporter, sur une base hebdomadaire et en dehors de la présence des élèves, du temps consacré aux rencontres et aux suivis;
17. Établir un quantum par clientèle, c'est-à-dire pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui fréquentent le service de garde, et ajouter l'aide requise prévue en classe au s.d.g. également (PEH ou TES);
18. Création d'un comité paritaire décisionnel mandaté pour : Les demandes de création de nouveaux titres et de réévaluation d'un emploi existant. Processus d'arbitrage sur la demande de création ou sur l'admissibilité à une réévaluation en cas de désaccord du comité (possibilité de faire trancher notre demande). Établir le descriptif d'emploi conjointement. Faire l'évaluation conjointe du nouveau titre d'emploi ou de la réévaluation à l'aide du plan d'équité salariale 17 sous-facteurs. Processus d'arbitrage sur l'évaluation en cas de désaccord du comité.
19. Que toutes les primes stipulées à 6-5.00 soient majorées de 5 % par année;
20. Lorsque les municipalités et/ou les activités d'un CLC ne laissent pas les lieux dans un état propre et nettoyé, que les concierges soient immédiatement assignés au nettoyage de ces locaux et salles et payés pour ce surplus de nettoyage en vertu de la clause 8-3.05 et en acquittant les frais exigibles en vertu de la convention.

Annexes

Nouvelle annexe (S11)

Obtenir la parité de l'annexe XII basée sur S-10, soit d'introduire le régime de jours chômés et payés à la Commission scolaire Riverside pour tous les employés.

Pour les fins d'application de la clause 5-2.05 de la convention et sous réserve du paragraphe g) de la clause 2-1.01, TOUTES les personnes salariées travaillant pour la Commission scolaire Riverside bénéficieront du nombre de jours chômés et payés prévus au calendrier scolaire.

Annexe XII (S11)

Condition de travail particulières à la Commission scolaire Lester-B.-Pearson

1) Location et prêt de salles (à retirer)

L'entente locale existant entre la Commission scolaire Lester-B.-Pearson et le syndicat en ce qui concerne le régime de location et prêt de salles au taux simple est reconduite.

Annexe XXVQQ (S11)

Reconduite de la lettre d'entente relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ainsi qu'à l'attraction et la rétention parmi les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente de 2010 ou à la lettre d'intention de 2010.

Conclusion

Cette négociation, dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, est, selon nous, cruciale pour l'avenir du secteur public au Québec. Ce qui est ressorti de notre consultation est que nos membres ne se contenteront pas cette fois-ci de petites augmentations salariales et de quelques améliorations de leurs conditions de travail. Le personnel de soutien en a beaucoup trop sur les épaules pour maintenir encore longtemps ce rythme infernal. Nous croyons que les solutions existent et que, par cette négociation, nous tenterons conjointement de les mettre en place, non seulement pour le bien des employés, mais aussi pour celui des élèves pour lesquels nous travaillons tous. Nous croyons également en la mission de l'école publique au Québec, mais elle ne survivra pas si des changements importants ne sont pas mis en place rapidement.

**Le comité de négociation
CNSS/SEP/UES-800**