

SECTEUR SCOLAIRE



CAHIER DE REVENDICATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE S6

30 octobre 2019



INTRODUCTION

Le projet de négociation qui vous est présenté aujourd'hui est le résultat d'une longue période de consultation auprès de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs que nous représentons. Le Secteur scolaire de la Fédération des employées et employés de services publics de la CSN vous dépose ses demandes de négociation qui ont fait l'objet d'une profonde réflexion de nos 30 000 membres.

Cette ronde de négociation qui s'amorce se voit teintée de la réalité du marché du travail québécois qui, étant dans une situation de plein emploi, présente de nombreux défis. De plus, il est à prendre en compte qu'au cours des 5 prochaines années, près de 25 % du personnel de l'éducation sera admissible à la retraite, ce qui accentuera encore plus les défis de renouvellement de la main-d'œuvre. Afin d'attirer de nouveaux candidats pour espérer rendre des services de qualité, les commissions scolaires devront être plus attractives. Considérant la pénurie et la rareté de la main-d'œuvre ainsi que la compétitivité, tant au privé qu'au public, les conditions de travail du personnel de soutien doivent être améliorées.

Les enjeux de précarité et de surcharge de travail sont présents dans les commissions scolaires, et ce, partout au Québec. Dans les dernières années, avec l'abolition d'un nombre important de postes, particulièrement chez le personnel administratif, la surcharge de travail est devenue la norme avec comme conséquence directe une augmentation importante des cas d'épuisement et de détresse psychologique. En y ajoutant le projet du présent gouvernement de transformer les commissions scolaires en centres de services, il nous apparaît clair que cette situation n'est pas en voie de se résorber.

Plus de 40 % du personnel de soutien dans les commissions scolaires est affecté par la précarité. Dans un contexte d'attraction et de pénurie de main-d'œuvre, il est temps que nous nous engagions à trouver des solutions communes et durables pour ces personnes.

Nous vous présentons donc un projet où nos revendications sont regroupées en sept grandes cibles :

- Surcharge de travail ;
- Précarité d'emploi ;
- Conditions de travail ;
- Reconnaissance du personnel ;
- Mouvement du personnel ;
- Assurance salaire et assurances collectives ;
- Défense des droits et représentation.

Nous souhaitons que cette ronde de négociation soit l'occasion d'engager des discussions franches et ouvertes entre les parties afin de trouver des solutions durables pour améliorer les conditions de travail du personnel de soutien, et que le résultat de cette négociation puisse assurer la pérennité des services éducatifs, quels qu'ils soient.

Le comité de négociation du Secteur scolaire de la FEESP-CSN,

Annie Charland, présidente

Sylvain Bastien, secrétaire général

Stéphane Nadeau, vice-président aux finances

Gilbert Ducharme, vice-président à l'information

Gabrielle Messier, vice-présidente aux régions

Jean-Marie Dionne, représentant anglophone

Jean Favreau, porte-parole

CIBLE 1 : SURCHARGE DE TRAVAIL

Les travailleuses et les travailleurs du personnel de soutien scolaire ont leur travail à cœur. Ils acceptent de faire plus que leurs tâches afin d'offrir un service exemplaire, et ce, malgré le manque de personnel. Toutefois, nous sommes très préoccupés par les effets de cette surcharge de travail. Le stress et la fatigue qui en découlent entraînent des répercussions sur les travailleuses et les travailleurs, risquant ainsi de diminuer la qualité et l'efficacité du travail, notamment l'impact sur le service à rendre aux élèves.

Demande n° 1 : Comblement de poste temporairement vacant

L'une des problématiques est la séquence de remplacement. Comme les délais de remplacement sont souvent trop longs, la commission scolaire effectue le remplacement sans avoir à prendre en considération la séquence de comblement de poste. C'est donc une nouvelle personne qui s'intègre dans l'équipe-école, sans toutefois y connaître ni le fonctionnement, ni la clientèle.

De plus, l'employeur n'ayant pas l'obligation d'effectuer le remplacement, nos membres doivent, en plus de leurs tâches quotidiennes, en faire davantage, ce qui leur cause inévitablement des surcharges de travail.

Correctifs proposés :	
1.1	Revoir les délais pour l'application des séquences de comblement des postes temporairement vacants, et ce, pour tous les secteurs ;
1.2	Intégrer une disposition afin de rendre le remplacement obligatoire.

Demande n° 2 : Intégration de ratios

Depuis des années, les secrétaires d'école font les frais de la décentralisation, ce qui a pour effet de causer une augmentation de leur charge de travail. De plus, avec l'annonce des transformations de structure des commissions scolaires, nous avons la certitude que cette problématique prendra encore plus d'ampleur.

Concernant les surveillants d'élèves, ceux-ci se voient confier la responsabilité de plusieurs dizaines d'élèves et, de ce fait, il est parfois difficile d'assurer une surveillance assidue et constante. Il en va de la sécurité des élèves.

Correctifs proposés :	
2.1	Établir un ratio pour les secrétaires d'école ;
2.2	Établir un ratio pour les surveillants d'élèves.

En service de garde, la notion de ratio prévue à la convention collective cause des problèmes de surcharge de travail. Dans certains cas, nous avons des groupes surpeuplés ce qui rend difficile pour les éducatrices et les éducateurs d'offrir des services de qualité. Il faut aussi prendre en considération la hausse croissante de la clientèle EHDA qui est rarement considérée dans le calcul des ratios.

De plus, avec l'implantation future des maternelles 4 ans, nous devons prévoir un ratio différent pour assurer aussi un service de qualité à ces élèves.

Correctifs proposés :	
2.3	Revoir le ratio en service de garde ;
2.4	S'assurer de prendre en compte seulement les personnes salariées qui sont affectées à un groupe et en présence élèves ;
2.5	Tenir compte de la clientèle EHDA dans le calcul du ratio ;
2.6	Prévoir que les services de l'adaptation scolaire suivent en service de garde ;
2.7	Prévoir un ratio spécifique pour la clientèle préscolaire ;
2.8	Prévoir une compensation en cas de dépassement de ratio.

CIBLE 2 : PRÉCARITÉ D'EMPLOI

Dans un contexte de pénurie et de rareté de la main-d'œuvre, il est temps d'avoir des conditions de travail plus attractives. La précarité d'emploi de plusieurs de nos membres est préoccupante. La proportion des postes réguliers qui n'ont pas droit à la permanence est de plus en plus grande. C'est pourquoi nous pensons qu'il est temps de trouver des solutions communes pour être capable d'avoir des emplois de qualité à offrir au personnel de soutien.

Demande n° 3 : Encadrer les postes particuliers

L'augmentation de postes particuliers dans les commissions scolaires ne fait que maintenir nos membres dans la précarité. Nous croyons, dans un souci d'être le plus attractif possible, limiter ce type de poste.

Correctifs proposés :	
3.1	Que la durée d'occupation d'un poste particulier soit comptabilisée dans le calcul pour l'acquisition de la permanence ;
3.2	Définir de façon plus précise la notion de poste particulier ;
3.3	Réduire la durée des postes particuliers.

Demande n° 4 : Améliorer les conditions de travail pour les personnes salariées temporaires

Toujours dans un souci d'être le plus attractif possible pour les nouvelles personnes salariées, nous devons leur offrir un accès aux avantages de la convention collective plus rapidement.

Correctifs proposés :	
4.1	Diminuer la période requise pour accéder aux avantages de la convention collective ;
4.2	Augmenter la période qui définit une interruption de travail.

Demande n° 5 : Formation d'équipes volantes

Avec les coupures de postes des dernières années, le personnel de soutien est de plus en plus en surcharge de travail. C'est pourquoi nous devons trouver des solutions concrètes pour contrer les problématiques de remplacements, de surcharges de travail et de transferts de connaissance.

Correctif proposé :	
5	Intégrer des dispositions visant la formation de postes/équipes volantes, et ce, pour tous les secteurs.

Demande n° 6 : Fusion de poste

Pour contrer la précarité d'emploi et rendre les postes plus attrayants, nous voulons prioriser la fusion de postes, ce qui apporterait une plus grande stabilité auprès des élèves.

Correctif proposé :	
6	S'assurer lors de l'élaboration du plan d'effectif que l'employeur fasse les efforts raisonnables pour fusionner des postes dans la même classe d'emploi.

Demande n° 7 : Avantages liés aux plus de 15 heures

Seul le personnel en service de garde ne peut bénéficier des avantages de la convention collective.

Correctif proposé :	
7	Permettre aux personnes salariées en service de garde de plus de 15 heures, de bénéficier des avantages de la convention collective.

Demande n° 8 : Prestation minimale

Toujours dans un souci d'attraction du personnel, il est inconcevable que des employé-es se déplacent pour une prestation de travail de quelques minutes.

Correctif proposé :	
8	Prévoir une prestation minimale de travail, et ce, pour tout le personnel de soutien.

Demande n° 9 : Amélioration des conditions de travail des personnes salariées visées par les chapitres 10, 10.-1.00 et 10-2.00

Nous ne pouvons parler de précarité sans soulever les mauvaises conditions de travail des personnes visées par les chapitres 10, 10.-1.00 et 10-2.00. Souvent, ces emplois sont la porte d'entrée pour un emploi dans les commissions scolaires. Il serait temps d'améliorer les conditions de travail de ces personnes salariées.

Correctif proposé :	
9	Intégrer les chapitres 10, 10.-1.00 et 10-2.00 au secteur général.

CIBLE 3 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Les difficultés de recrutement et de rétention dans le réseau de l'éducation imposent un sérieux coup de barre dans les conditions de travail. Celles-ci peuvent être améliorées dans une perspective d'organisation efficiente du travail, notamment en ce qui concerne le temps requis pour la planification, la préparation et l'organisation pour que les services à rendre aux élèves soient de qualité.

De plus, nous devons nous assurer que les travailleuses et les travailleurs puissent bénéficier des milieux sains et exempts de violence physique et psychologique, ce qui devrait être la base.

Demande n° 10 : Revoir les dispositions des congés spéciaux

Avec les réalités d'aujourd'hui, notamment la diversité multiculturelle de plus en plus présente dans nos milieux, une révision des dispositions liées aux congés spéciaux s'impose.

Correctifs proposés :	
10.1	Permettre la prise de congés spéciaux de façon discontinue ;
10.2	Éclaircir la notion de « funérailles » ;
10.3	Prévoir des journées supplémentaires pour les travailleuses et les travailleurs qui doivent se déplacer à l'extérieur du continent.

Demande n° 11 : Faciliter l'accès aux congés sans traitement

Que ce soit dans un but de conciliation famille-travail ou de formation continue, il est de mise de faciliter l'accès aux congés sans traitement.

Correctifs proposés :	
11.1	Prévoir un délai de réponse de l'employeur à une demande de congé sans traitement ;
11.2	Revoir les motifs de refus.

Demande n° 12 : Horaire de travail

L'un des facteurs d'attraction et de rétention est assurément un horaire de travail bien défini et de qualité, comportant l'heure de début et de fin, ainsi que la période de dîner.

Correctif proposé :	
12.1	Baliser la durée de la période du repas ;
12.2	Prévoir des dispositions visant à éviter la création de postes avec des horaires brisés.

Demande n° 13 : Qualité de vie au travail

Nous observons une augmentation de détresse psychologique et de violence sous toutes ses formes. Il est inconcevable qu'une personne salariée ne puisse travailler dans un environnement sain et exempt de toute forme de harcèlement.

Correctifs proposés :	
13.1	Modifier l'article 11-8.00 ;
13.2	Prévoir des dispositions dans la convention concernant la violence physique et psychologique faite par les élèves.

Demande n° 14 : Vacances

Il serait souhaitable qu'une personne salariée puisse prendre ses vacances lorsque celle-ci en ressent le besoin, sans la contraindre à ce qu'elle puisse les prendre durant la semaine de relâche ou la période estivale.

Correctifs proposés :	
14.1	Enlever l'obligation de la prise de vacances lors de la cessation totale ou partielle des activités ;
14.2	Permettre les vacances en présence élèves.

Demande n° 15 : Location et prêt de salles

Il est incompréhensible que les locations et prêts de salles ne soient pas effectués par les concierges, car il n'est pas rare de voir ces derniers délaissé leur travail quotidien afin de devoir nettoyer les locaux qui ne l'ont pas été lors de la location.

De plus, nous voulons revoir la séquence de remplacement lors d'une location et d'un prêt de salles.

Correctifs proposés :	
15.1	Confier au concierge la location ou le prêt de salles ;
15.2	Confier la location et le prêt de salles à l'ouvrier d'entretien classe II lors d'un refus du concierge ;
15.3	Que les syndicats aient accès aux copies des contrats de location et de prêt de salles.

Demande n° 16 : Plan d'effectif

Nos membres doivent obtenir toutes les informations nécessaires lors de séances d'affectation pour faire un choix éclairé.

Correctifs proposés :	
16.1	Prévoir que toutes les informations utiles soient identifiées au plan d'effectif ;
16.2	Revoir le délai de transmission du plan d'effectif au syndicat.

Demande n° 17 : Temps de préparation et d'organisation

Le personnel en adaptation scolaire et en service de garde doit avoir le temps nécessaire de planification, de préparation et d'organisation, afin de s'acquitter de leurs tâches correctement et d'offrir un service de qualité aux élèves.

Les surveillantes et les surveillants d'élèves régis par le chapitre 10 doivent compléter des documents et rencontrer les enseignants ou les directions, et ce, en dehors de leur horaire de travail. Ils n'ont aucun temps de préparation ou d'organisation.

Correctifs proposés :	
17.1	Baliser le temps de planification, de préparation et d'organisation pour le personnel en adaptation scolaire ;
17.2	Baliser le temps de planification, de préparation et d'organisation pour le personnel en service de garde ;
17.3	Baliser un temps d'administration pour les techniciennes et les techniciens en service de garde ;
17.4	Introduire et baliser un temps de préparation et d'organisation pour le personnel surveillant d'élèves visé par le chapitre 10.

Demande n° 18 : Prime d'horaire brisé

Dans le but de reconnaître les inconvénients liés à un horaire brisé dans les services de garde, nous demandons l'octroi d'une prime par interruption de travail.

Correctif proposé :	
18	Revoir la prime d'horaire brisé.

Demande n° 19 : Protection salariale en service de garde

Nous considérons que la protection salariale en service de garde est inéquitable et doit être améliorée.

Correctif proposé :	
19	Revoir le pourcentage de la protection salariale.

Demande n° 20 : *Loi sur les normes du travail*

Pour faire suite aux dernières modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, s'assurer de faire les concordances nécessaires à la convention collective.

Correctifs proposés :	
20.1	Inclure l'indemnité de vacances de 8 % pour les personnes salariées temporaires ;
20.2	Prévoir 2 jours de congés pour obligations familiales pour les personnes salariées temporaires de plus de 3 mois ;
20.3	Augmenter le délai à 2 ans pour déposer un grief de harcèlement.

CIBLE 4 : RECONNAISSANCE DU PERSONNEL

Nous pouvons prétendre sans hésitation que le personnel de soutien contribue largement par son travail à maintenir un service de qualité dans les commissions scolaires, quel que soit le service dans lequel il œuvre. Nos membres ont à cœur la réussite des élèves et le démontrent quotidiennement par l'excellence de leur travail. Il serait donc normal que cette contribution et les connaissances acquises au cours de leur vie professionnelle soient reconnues à leur juste valeur !

De plus, nous devons nous assurer que le personnel occupe réellement la classe d'emploi liée aux tâches qu'il effectue et la possibilité, par la formation continue, d'obtenir un poste dans une classe d'emploi supérieure.

Finalement, la convention collective ne prévoit rien pour les salarié-es qui s'impliquent dans les divers comités.

Demande n° 21 : Compensations diverses

Dans le but de reconnaître l'implication des personnes salariées dans les divers comités reliés au travail ou dans la supervision de stages, nous souhaitons y instaurer une compensation.

Correctifs proposés :	
21.1	Prévoir une compensation pour les personnes salariées qui participent à différents comités ;
21.2	Prévoir une compensation ou une reconnaissance pour la supervision de stagiaires.

Demande n° 22 : Formation et perfectionnement

Dans un cadre de pénurie de main-d'œuvre, nous devons tout mettre en œuvre pour conserver l'expertise à l'interne. Pour ce faire, nous proposons de mettre en place une procédure de développement des compétences.

Correctifs proposés :	
22.1	Prévoir une procédure pour le développement de compétences ;
22.2	Qu'une difficulté de remplacement ne soit pas un motif de refus.

Demande n° 23 : Règles de reclassement

Reconnaître les tâches réellement effectuées par la personne salariée.

Correctifs proposés :	
23.1	Revoir le délai pour déposer un grief lors de l'obtention d'un nouveau poste ;
23.2	Revoir la clause 6-1.08.

Demande n° 24 : Cartes de compétence

Avec les problématiques d'attraction, il est temps d'améliorer les conditions de travail et de conserver notre expertise du personnel ouvrier.

Correctif proposé :	
24	Que la commission scolaire assume les frais des cartes de compétence du personnel ouvrier.

Demande n° 25 : Ajout d'heures en adaptation scolaire

Dans le but d'améliorer les conditions de travail des personnes salariées travaillant en adaptation scolaire, il est temps de contrer de mauvaises pratiques largement répandues qui ont pour but de maintenir des salarié-es dans la précarité. Nous voulons contrer les ajouts d'heures cachées qui ne permettent pas à la personne salariée de choisir un poste comprenant les heures qui seront véritablement effectuées tout au long de l'année. Nous savons pertinemment que ces heures sont récurrentes d'année en année. Nous devons modifier les dispositions de la convention collective pour que cesse cette pratique.

Correctif proposé :	
25	Contrer les ajouts d'heures cachées en début ou en cours d'année.

Demande n° 26 : Participation au plan d'intervention

Le plan d'intervention étant l'outil indispensable afin de bien cibler les problématiques et d'être efficient dans les services à offrir aux élèves HDAA. La participation de toutes les personnes concernées par les services à rendre est donc plus que souhaitable.

Correctifs proposés :	
26.1	Que tout le personnel de soutien concerné participe au plan d'intervention ;
26.2	Prévoir dans l'horaire de travail du temps de préparation et du temps pour participer au plan d'intervention.

Demande n° 27 : Départ à la retraite

Après plusieurs années de service, il serait de mise que la commission scolaire accorde à ses employé-es une pleine reconnaissance lors du départ à la retraite.

Correctif proposé :	
27	Reconnaître à la personne salariée le droit à ses vacances entières de l'année lorsqu'elle quitte pour la retraite.

CIBLE 5 : MOUVEMENT DE PERSONNEL

Dans le but de trouver des solutions aux problèmes d'attraction et de rétention du personnel de soutien, il nous semble nécessaire de revoir certains mécanismes de sécurité d'emploi, afin de reconnaître l'ancienneté des personnes salariées lors d'une abolition de poste. Aussi, les personnes visées par le chapitre 10 doivent avoir la possibilité de changer d'horaire, lorsqu'une personne de cette catégorie quitte en cours d'année.

Nous constatons aussi certaines problématiques notamment dans les délais et lors de comblements de poste en service de garde.

Demande n° 28 : Comblement d'un poste temporairement vacant d'une durée préalablement déterminée de 20 semaines et plus

Toujours dans le but de trouver des solutions pour valoriser le personnel de soutien, nous devons prioriser la personne salariée d'expérience déjà à l'emploi lors d'un remplacement.

Correctif proposé :	
28	Modifier la clause 7-1.15 C).

Demande n° 29 : Sécurité d'emploi dans les secteurs général et de l'adaptation scolaire

Prévoir que l'ancienneté d'une personne salariée soit toujours reconnue dans le processus de sécurité d'emploi.

Correctif proposé :	
29	Revoir le processus de supplantation.

Demande n° 30 : Comblement d'un poste temporairement vacant dans le secteur de l'adaptation scolaire

Étant donné que les personnes travaillant auprès des élèves HDAA sont celles qui connaissent le mieux cette clientèle et sont, par le fait même, présentes dans chaque établissement, la convention collective devrait prévoir pour ces personnes la possibilité d'avoir l'occasion d'augmenter leurs heures de travail sans déranger la stabilité de ces élèves.

Correctif proposé :	
30	Modifier la clause 7-1.19 A).

Demande n° 31 : Comblement d'un poste temporairement vacant dans le secteur des services de garde

Il est impensable, étant donné le rôle de la technicienne ou du technicien en service de garde, que le délai de remplacement lors d'une vacance temporaire du poste soit aussi long. Pour ce faire, nous devons prévoir le remplacement le plus tôt possible. Nous constatons aussi qu'il est difficile de fractionner, entre autres, les heures des tâches administratives, d'une éducatrice ou d'un éducateur classe principale lors d'un remplacement.

Correctifs proposés :	
31.1	Diminuer le délai pour le remplacement de la technicienne ou du technicien en service de garde ;
31.2	Modifier la séquence pour un remplacement d'une éducatrice ou d'un éducateur classe principale dans la séquence en service de garde.

Demande n° 32 : Mécanisme de comblement d'horaire pour les personnes salariées visées par le chapitre 10-2.00

Il nous apparaît nécessaire de mettre en place une séquence pour attribuer les heures laissées vacantes lors d'un départ d'une personne en cours d'année scolaire.

Correctif proposé :	
32	Convenir d'un mécanisme de comblement d'un horaire du chapitre 10 laissé vacant en cours d'année.

CIBLE 6 : ASSURANCE SALAIRE ET ASSURANCES COLLECTIVES

Avec les compressions budgétaires des dernières années, nous constatons une hausse de la surcharge de travail ce qui entraîne, par la même occasion, une augmentation des congés d'invalidité auprès de nos membres. Ils se sentent épuisés devant cette situation et sont confrontés à plusieurs exigences de la part de la commission scolaire. Nous souhaitons faciliter les procédures, notamment lors de la désignation d'un troisième médecin par l'installation dans la convention d'une liste de médecins-arbitres.

Demande n° 33 : Retour progressif

Étant donné les progrès en médecine, nous devons ajuster la convention collective afin de permettre à une personne salariée en invalidité de revenir plus rapidement au travail.

Correctif proposé :	
33	Revoir la période pour bénéficier d'un retour progressif au travail.

Demande n° 34 : Gestion de l'assurance salaire

Nous souhaitons faciliter les procédures de désignation du troisième médecin par la mise en place, dans la convention collective, d'une liste de médecins-arbitres et revoir quelques dispositions qui encadrent l'assurance salaire.

Correctifs proposés :	
34.1	Convenir d'une liste de médecins-arbitres ;
34.2	Que l'employeur assume le coût du 3 ^e médecin ;
34.3	S'assurer que les informations accessibles du dossier médical du travailleur soient celles liées uniquement à l'invalidité ;
34.4	Que l'employeur rembourse tous les certificats médicaux ;
34.5	Maintenir les prestations dans l'attente de la décision du 3 ^e médecin.

Demande n° 35 : Vacances

Pour la personne salariée, les vacances devraient être le moment d'en profiter pour se reposer. C'est pourquoi lorsque survient une invalidité pendant cette période, la personne salariée devrait avoir la possibilité de reporter l'équivalent de ces jours à un autre moment.

Correctif proposé :	
35	Report des jours de vacances lors d'une invalidité.

Demande n° 36 : Contribution de l'employeur à l'assurance collective

Les augmentations depuis quelques années du coût des assurances collectives occasionnent assurément un frein à l'engagement de nouvelles personnes. À cet égard, nous croyons qu'il doit y avoir une augmentation de la contribution de l'employeur.

De plus, il nous apparaît insensé que la part employeur soit différente entre une personne salariée à temps complet et une à temps partiel.

Correctifs proposés :	
36.1	Augmenter la contribution de l'employeur ;
36.2	Que la contribution de l'employeur soit la même, peu importe le statut d'emploi ou le nombre d'heures travaillées.

CIBLE 7 : DÉFENSE DES DROITS ET REPRÉSENTATION

La première responsabilité d'un syndicat est évidemment la défense des droits et des intérêts de ses membres. La judiciarisation des dossiers et le devoir de représentation exigent du syndicat un dévouement constant et une expertise grandissante. C'est pourquoi nous voulons limiter l'accès à l'arbitrage en convenant d'un processus pour discuter des griefs.

Les syndicats locaux sont de plus en plus sollicités sur leur temps de libérations syndicales par la commission. Nous voulons limiter le remboursement des libérations syndicales, notamment dans les cas où la personne libérée n'a pas été remplacée.

Finalement, dans un but de trouver des solutions, entre autres aux problèmes de recrutement de la main-d'œuvre, la transmission d'informations et de documents devient primordiale pour une bonne collaboration, tout comme une présence syndicale à divers comités.

Demande n° 37 : Documentation

Avec l'arrivée de la nouvelle technologie, nous pensons qu'il est temps d'ajuster et de donner les moyens à nos membres de pouvoir consulter les documents pertinents reliés à leur milieu de travail. Aussi, dans le but de trouver des solutions à la pénurie de main-d'œuvre et aux problèmes d'attraction du personnel, le syndicat avec plus d'informations serait en mesure, avec la commission, de trouver des solutions.

Correctifs proposés :	
37.1	Prévoir que la commission puisse mettre en place un espace Web au syndicat ;
37.2	Inclure le numéro de cellulaire et l'adresse courriel dans la liste des informations à fournir au syndicat ;
37.3	Que la commission scolaire transmette au syndicat des listes de surcroît et de temps supplémentaire.

Demande n° 38 : Mesures administratives

Les mesures administratives sont souvent le début d'un problème relié aux relations de travail. Dans le but de trouver des solutions gagnantes pour tout le monde, nous voulons mettre en place un processus semblable à celui des mesures disciplinaires.

Correctif proposé :	
38	Mettre en place des dispositions pour les mesures administratives.

Demande n° 39 : Comité de santé et de sécurité

Nous constatons une augmentation des invalidités liées à la détresse psychologique et à la violence physique. Dans un but de réduire les invalidités, nous demandons la formation d'un comité de santé et sécurité au travail pour le personnel de soutien.

Correctif proposé :	
39	Formation d'un comité de santé et de sécurité au travail, uniquement pour le personnel de soutien.

Demande n° 40 : Comité EHDAA

Nos membres travaillant auprès des élèves HDAA sont souvent les mieux placés pour connaître les besoins de ces élèves. Nous trouvons inconcevable qu'ils ne soient pas présents lors de rencontres des comités EHDAA.

Correctif proposé :	
40	Que les personnes salariées de l'adaptation scolaire participent aux différents comités EHDAA de la commission scolaire.

Demande n° 41 : Libérations syndicales

La commission scolaire profite souvent du temps de libération syndicale des représentants du syndicat pour régler des litiges. Nous trouvons qu'il est inconcevable que la commission scolaire s'enrichisse sur le dos de nos membres. Pour ces raisons, nous demandons de rembourser le temps de libération seulement si la personne représentante syndicale est réellement remplacée et de rembourser le moindre des deux entre la remplaçante et la personne libérée.

Lors de la dernière négociation, les parties ont convenu d'un pourcentage de traitement pour tenir compte des avantages sociaux lors de libération syndicale. Nous voulons éclaircir cette disposition en incluant la période d'invalidité.

Correctifs proposés :	
41.1	Que le syndicat rembourse la libération syndicale seulement si la personne libérée a été remplacée ;
41.2	Que le syndicat rembourse le coût réel de la libération.

Correctif proposé :	
41.3	Que la libération syndicale à temps plein cesse pendant une invalidité.

Demande n° 42 : Comité national des emplois

Afin de faciliter le cheminement des demandes de création de nouvelles classes d'emploi ou pour une modification aux classes d'emploi du plan de classification, nous proposons la mise en place d'un comité national des emplois.

Correctif proposé :	
42	Mettre en place un comité national des emplois.

Demande n° 43 : Comité paritaire de formation et perfectionnement

Dans certains cas, la commission scolaire décide seule des sommes de la formation et de perfectionnement consenties en service de garde. Le syndicat est, lui aussi, bien placé pour comprendre le besoin de ses membres. C'est pourquoi l'utilisation de ces sommes devrait être décidée par le comité de formation et de perfectionnement.

Correctif proposé :	
43	Que le montant prévu à la formation et de perfectionnement en service de garde soit convenu en comité paritaire.

Demande n° 44 : Jours chômés et payés

Dans certains cas, la commission scolaire remet en question des ententes qui s'appliquent depuis plusieurs dizaines d'années et qui ont été négociées de bonne foi par les parties locales. Il est temps de mettre à jour ces ententes dans le but d'éviter des litiges non nécessaires à de bonnes relations de travail.

Correctif proposé :	
44	Modifier la clause 5-2.03 afin de permettre de renouveler ces ententes d'une convention à l'autre.

Demande n° 45 : Relevé de salaire

Il est incompréhensible qu'en 2019 nos membres ne soient pas en mesure de comprendre ce qui est écrit sur leur relevé de salaire. Dans certains cas, lorsque l'on demande des explications, très peu de personnes à la commission scolaire peuvent réussir à comprendre et expliquer ce qui y est inscrit.

Correctif proposé :	
45	S'assurer que les relevés de salaire soient compréhensibles.

Demande n° 46 : Sécurité d'emploi

Les parties nationales reconnaissent que la clause 7-3.02 ne reflète pas ce qui a été convenu lors de la dernière ronde de négociation. Nous demandons la réécriture de cette clause pour qu'elle soit plus compréhensive.

Correctif proposé :	
46	Réécrire la clause 7-3.02 afin de tenir compte de la volonté des parties lors de la dernière ronde de négociation.

Demande n° 47 : Règlement de griefs

Introduire des dispositions dans la convention collective, afin de permettre aux parties locales d'échanger pour tenter de régler des griefs et d'éviter le recours à l'arbitrage.

Correctif proposé :	
47	Prévoir des rencontres obligatoires où les parties discutent et se partagent l'information pour régler des griefs.

Demande n° 48 : Clause de parité

Correctif proposé :	
48	Que le CPNCF s'engage à accorder automatiquement les gains ou les avantages supérieurs à incidence monétaire qui pourraient être obtenus dans les autres conventions collectives du secteur de l'éducation ou dans un autre secteur pour lequel de tels avantages pourraient s'appliquer.