

PROPOSITIONS SYNDICALES

EN VUE DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

S13

VENANT À ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2023

ET LIANT D'UNE PART

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR
LES COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES

(CPNCA)

ET D'AUTRE PART

LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)

REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE,

LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE (FPSS-CSQ)

POUR LE COMPTE DES CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS

D'AUTOBUS SCOLAIRES À L'EMPLOI

DES COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES

DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

31 OCTOBRE 2022

Un projet syndical de négociation de la convention collective axé sur l'amélioration des conditions de travail parce que l'attraction et la rétention du personnel de soutien scolaire passent par des emplois de qualité.

En ces temps de pénurie de main-d'œuvre, l'attraction et la rétention du personnel deviennent les principaux défis des employeurs. La concurrence entre employeurs à cet effet y est féroce. Chacun s'emploie à imaginer de nouvelles stratégies afin de non seulement attirer une main-d'œuvre qualifiée et de qualité, mais également de la garder à leur emploi.

Avec la stagnation de la bonification des conditions de travail lors des négociations précédentes dans le réseau public, les commissions scolaires se retrouvent déjà à la remorque des autres secteurs d'activité en matière de conditions de travail, tant pour ce qui est de la rémunération et des avantages sociaux que des conditions d'exercice des fonctions.

Très prochainement, si ce n'est malheureusement déjà le cas, nous ferons face non seulement à la perte importante d'une relève de travailleuses et de travailleurs de qualité, nous serons également les témoins impuissants de la détérioration de la qualité des services à rendre dans le réseau scolaire.

Nous l'avons maintes fois répété lors des rondes de négociations précédentes, et nous espérons que cette fois-ci sera la bonne, la meilleure façon pour les commissions scolaires d'être considérées comme des employeurs attrayants est de s'assurer que les conductrices et conducteurs occupent des postes de qualité. Cette ronde de négociations doit résulter à une bonification importante des conditions de travail afin que nous soyons concurrentiels avec les autres secteurs d'activité. Les commissions scolaires doivent compter sur l'apport plus qu'essentiel des conductrices et conducteurs pour assurer un service de qualité aux élèves puisque, rappelons-le, elles ou ils font partie intégrante de la réussite du réseau scolaire public.

Les thèmes

Le présent projet syndical de négociation de la convention collective a été élaboré à partir du thème principal : l'attraction et la rétention du personnel de soutien scolaire passent par des emplois de qualité. De ce thème découlent quatre sous-thèmes représentatifs des préoccupations et des revendications des membres de la FPSS-CSQ :

- La valorisation des emplois des conductrices et conducteurs;
- Les conditions d'exercice des fonctions et responsabilités;
- L'organisation du travail et les relations du travail;
- L'employabilité et l'accessibilité aux postes.

Thème 1 : La valorisation des emplois de soutien scolaire

Comment arriver à offrir des postes de qualité afin d'être attractif? Nous sommes convaincus qu'il faut commencer par offrir des postes comportant un minimum de cinq (5) heures de travail par jour. Des postes permettant aux conductrices et conducteurs une conciliation famille-travail de qualité en offrant une disponibilité et une flexibilité dans la prise des jours de congé, et ce, selon leur réalité familiale et personnelle.

Offrir des postes de qualité, c'est également offrir des conditions de travail avantageuses et concurrentielles, entre autres, quant aux indemnités de vacances versées et aux congés accordés, aux contributions patronales au régime d'assurance maladie et aux protections de l'assurance salaire et en bonifiant certaines primes.

C'est également de compenser les inconvénients réellement subis par les conductrices et conducteurs quant aux horaires atypiques, et ce, considérant l'impossibilité de mettre en place des horaires de travail continus et, finalement, de rémunérer les conductrices et conducteurs pour le temps réellement travaillé.

Enfin, c'est éliminer la précarité et tendre vers l'uniformité des conditions de travail des conductrices et conducteurs, peu importe leur statut d'emploi.

Voici nos demandes en lien avec le thème 1

Horaires de travail continus

- 1.1 Prévoir une prime d'horaire brisé à huit dollars (8 \$) pour les conductrices et conducteurs étant donné qu'elles et qu'ils sont tenus d'interrompre leur travail durant la journée;

Création de postes comportant le plus grand nombre d'heures possible

- 1.2 Assurer un minimum de cinq (5) heures de travail par jour;

Vacances

- 1.3 Augmenter les indemnités de vacances et permettre aux conductrices et conducteurs de commencer à bénéficier de l'indemnité additionnelle de vacances dès l'acquisition de dix (10) ans ou plus d'ancienneté, et ce, jusqu'à l'obtention d'un maximum de douze (12 %) du traitement;

Congés

- 1.4 Augmenter à quatre (4) jours le nombre de congés de maladie pouvant être utilisés pour affaires personnelles;
- 1.5 Ajouter deux (2) jours de congés rémunérés pour responsabilités familiales, lesquels ne seront pas déduits d'aucune banque de congés;
- 1.6 Prévoir au minimum un nombre suffisant de jours chômés et payés pour permettre aux conductrices et conducteurs de bénéficier de deux (2) semaines complètes de congés pour la période des fêtes;
- 1.7 Prévoir le versement des jours monnayables non utilisés durant l'année ou au retour de la mise à pied d'été;
- 1.8 Prévoir une rémunération lors de la reprise de jours de classe annulés en sus de la rémunération d'origine;
- 1.9 Reformuler la clause 5-1.01 concernant les congés spéciaux afin de s'ajuster à la nouvelle définition de « parent » aux normes minimales du travail;

- 1.10 Modifier la clause 5-1.05 B) (quarantaine) afin qu'elle vise la situation médicale de la conductrice ou du conducteur et non seulement la personne habitant dans le même logement qu'elle ou lui;

Statuts d'emploi

- 1.11 Réduire les conditions d'admissibilité pour l'octroi de droits et avantages prévus à la convention collective pour les conductrices et conducteurs occasionnels;

Contributions patronales

- 1.12 Augmenter la contribution patronale au régime d'assurance maladie;

Assurance salaire et invalidité

- 1.13 S'assurer que l'employeur maintient le versement de la prestation d'assurance salaire au-delà des cent quatre (104) semaines, si celui-ci commande une expertise médicale au seuil de ce délai, en soutien au refus d'un retour au travail demandé et prescrit de la conductrice ou du conducteur concerné;
- 1.14 Exclure la période de mise à pied temporaire du calcul de la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations d'assurance salaire prévue à la clause 5-3.32, considérant le ralentissement cyclique;

Thème 2 : Les conditions d'exercice des fonctions et responsabilités

Dans le but d'améliorer les conditions d'exercice des tâches des conductrices et conducteurs et afin d'assurer des services de qualité auprès des élèves, nous croyons important de prévoir à la convention collective des mécanismes favorisant l'offre de mentorat pour toutes les conductrices et tous les conducteurs qui obtiennent une nouvelle affectation.

Voici nos demandes en lien avec le thème 2

Mentorat

- 2.1 Prévoir à la convention collective des mécanismes favorisant l'offre de mentorat pour toutes les conductrices et tous les conducteurs qui obtiennent une nouvelle affectation;

Thème 3 : L'organisation du travail et les relations du travail

Étant un rouage important au sein de l'organisation pour l'atteinte de services de qualité à rendre aux élèves, les conductrices et conducteurs doivent recevoir des commissions scolaires une écoute attentive. À cet égard, les parties doivent pouvoir discuter des solutions pour maximiser l'organisation du travail et de leurs mises en application. Pour ce faire, les commissions scolaires doivent permettre l'accès à l'information et à la documentation liées à l'organisation du travail en temps opportun.

Quant aux relations du travail, les parties ont avantage à favoriser la déjudiciarisation de leurs différends et mésententes. Il est important de privilégier la résolution des litiges et des conflits en amont afin de ne pas perpétuer inutilement des désaccords réciproques. On se doit également de développer des mécanismes obligatoires de médiation, plus spécifiquement pour les situations de harcèlement psychologique et de congédiement. Une réactualisation du processus d'arbitrage s'impose également.

Voici nos demandes en lien avec le thème 3

Consultation et documentation

- 3.1 Donner l'accès à l'information et à la documentation liées à l'organisation du travail;
- 3.2 Consulter le syndicat lors de la composition et la création des parcours;
- 3.3 Obtenir la documentation prévue à l'article 3-8.00 dans un format de tableau électronique exploitable;

Griefs et arbitrage de griefs

- 3.4 Modifier la procédure de soumission d'un grief à l'arbitrage pour faire en sorte que tout grief soit réputé être soumis à l'arbitrage au plus tard vingt et un (21) jours ouvrables après le dépôt du grief à la commission scolaire;
- 3.5 Rendre la médiation préarbitrale obligatoire pour toute situation de harcèlement psychologique et de congédiement;
- 3.6 Mettre en place les recommandations du comité de travail nommé en vertu de l'annexe 22 (Lettre d'entente relative au mécanisme de gestion de la liste des arbitres);

Thème 4 : L'employabilité et l'accessibilité aux postes

L'élimination de la précarité et du travail à forfait ainsi que l'ouverture de postes de qualité sont assurément des motifs favorisant l'attraction et la rétention du personnel et permettront ainsi de garder le personnel en place, d'assurer la relève et de préserver l'expertise du travail.

En ces temps de pénurie de main-d'œuvre et de difficulté de recrutement, les commissions scolaires doivent mettre en place les conditions gagnantes afin d'être concurrentielles avec les autres secteurs d'activité. Cela commence par offrir des primes d'attraction et de rétention à l'ensemble des conductrices et conducteurs puis à limiter et encadrer le travail à forfait.

Voici nos demandes en lien avec le thème 4

Prime ouvriers spécialisés – Annexe 16 (Lettre d'entente relative à la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés)

- 4.1 Revoir les modalités de reconduction de l'application de la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés (annexe 16) et mettre en place les recommandations du comité de travail;

Travail à forfait (sous-traitance)

- 4.2 Limiter et encadrer le travail à forfait;

Protocole de fin de négociation

Dans le cadre de l'entente à conclure, les parties conviennent d'un protocole de fin de négociation.

La Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) se réserve le droit d'ajouter, de retirer ou d'amender toute proposition ou toute concordance au présent dépôt, avant la conclusion de la négociation, notamment afin de l'harmoniser avec les matières intersectorielles et les autres revendications du Front commun CSN-CSQ-FTQ-APTS.