

NOUVEAU DÉPÔT PATRONAL S3

Intentions du CPNCF

Le CPNCF dit déposer des offres sectorielles bonifiées aux syndicats des employés du secteur de l'éducation. Précisons que le verbe «bonifier», utilisé par la partie patronale, ne veut pas dire «améliorer ou rendre meilleur».

Le ministre Bernard Drainville souligne qu'il a pensé au personnel de soutien scolaire, dont il veut maximiser la contribution.

De plus, il se dit résolu à régler les vrais problèmes et veut améliorer l'attraction et la rétention du personnel dans les écoles.

Pour se faire, il demande aux syndicats de travailler avec eux sur l'organisation du travail.

La FPSS-CSQ maintient le cap sur vos droits et vos préoccupations

Le fait que l'employeur puisse refuser un congé pour affaires personnelles avec un motif valable risque d'être une atteinte préjudiciable.

Par ailleurs, introduire un principe général permettant à l'employeur de refuser une libération syndicale est une atteinte grave aux droits syndicaux.

Cette offre patronale est un net recul dans les conditions de travail du personnel de soutien scolaire.



La FPSS-CSQ est d'avis que l'on vous demande déjà beaucoup et que le gouvernement n'offre rien pour traiter la pénurie de personnel, l'attraction et la rétention.

Au contraire, il propose notamment l'obligation de prendre un poste vacant avant de pouvoir supplanter et limiter tous mouvements de personnel, de permettre la réaffectation dans un autre établissement d'une personne qui revient au travail (congé, invalidité, etc.) en cours d'année, de prévoir que les heures supplémentaires s'appliquent uniquement au-delà de la semaine régulière de travail.

GRANDES ORIENTATIONS DU DÉPÔT DU CPNCF

Le dépôt du CPNCF du 5 avril 2023 vient préciser le contenu de ces trois grandes orientations:

A. FAIRE FACE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE

Pallier ou atténuer les effets de la réalité de la rareté de personnel

1. Revoir certaines dispositions relatives à la détermination des besoins de la main-d'œuvre

Retirer le concept d'abolition de poste lorsqu'il y a maintien de l'ajout d'heures pour l'année scolaire suivante.

2. Revoir les notions de postes

Revoir certaines modalités liées à l'évolution du poste particulier durant sa mise en œuvre.

3. Revoir les dispositions concernant l'octroi des congés

Prévoir la possibilité de refuser un congé pour affaires personnelles avec un motif valable.

4. Revoir certaines modalités applicables aux libérations syndicales

Augmenter le préavis pour les demandes de libérations occasionnelles;

Introduire un principe général de droit de refus, afin de maintenir l'offre et la qualité des services.

5. Convenir de moyens susceptibles d'améliorer la présence au travail et la déjudiciarisation des litiges en matière d'invalidité

Prévenir et diminuer le nombre d'absences pour divers motifs ainsi que leur durée;

Favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité.

6. Promouvoir la santé globale

Pour chacune des années scolaires 2023-2024 et 2024-2025, introduire un budget annuel de 0,353 M\$ pour le personnel de soutien visant à mettre en place des mesures liées à la santé globale dont les modalités sont à discuter.

Assurer le suivi des travaux du comité sur les statuts d'emplois

7. Revoir les dispositions concernant les statuts d'emploi

Réviser les statuts d'emplois ainsi que les avantages et bénéfices reliés à chacun d'entre eux.

B. FAVORISER LA RÉUSSITE DE TOUS LES ÉLÈVES

Réviser certaines dispositions relatives aux mouvements de personnel pour assurer une plus grande stabilité et améliorer la qualité des services.

1. Limiter les mouvements de personnel

Réviser les motifs de non-abolition de postes;

Prioriser le choix d'un poste vacant.

2. Revoir les dispositions concernant les promotions

Prévoir les modalités applicables lors d'une promotion temporaire hors unité d'accréditation;

Prévoir les modalités applicables lors d'une promotion à un poste régulier hors unité d'accréditation.

3. Revoir les dispositions concernant l'affichage

Retirer les périodes d'affichage prédéterminées (juillet, novembre, février) afin que celles-ci soient établies par le CSS.

4. Revoir les dispositions concernant le comblement d'un poste vacant

Prévoir la possibilité de poursuivre un remplacement malgré le retour de la salariée ou du salarié.

5. Revoir les dispositions concernant les périodes d'essai

Augmenter la durée de la période d'essai;

Prévoir que la salariée ou le salarié à l'essai ne peut postuler (sur) un autre poste.

GRANDES ORIENTATIONS DU DÉPÔT DU CPNCF (SUITE)

6. Permettre l'affectation temporaire lors du retour au travail d'une salariée ou d'un salarié en cours d'année

Permettre la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié qui revient au travail en cours d'année

7. Faciliter le développement des compétences

Mettre en œuvre des moyens afin de valoriser et favoriser le développement des compétences et le maintien de celles-ci.

Introduire des sommes dédiées de 90\$ par ETC pour l'accompagnement des stagiaires et l'insertion professionnelle;

Élargir le générateur prévu au calcul des montants alloués à titre de perfectionnement au personnel temporaire;

Introduire des sommes dédiées de 90\$ par ETC pour la formation du personnel œuvrant auprès des élèves HDAA.

C. ACCROÎTRE LA FLEXIBILITÉ DE LA GESTION ADMINISTRATIVE

Revoir certaines dispositions de façon à les clarifier, les alléger et les adapter aux réalités d'aujourd'hui

1. Revoir les dispositions relatives aux heures et à la semaine de travail

Revoir les dispositions à l'effet de prévoir la possibilité

de créer des postes jusqu'à concurrence de quarante (40) heures;

Revoir les modalités entourant l'ajustement ou la modification d'horaire de travail.

2. Revoir les dispositions relatives aux heures supplémentaires

Prévoir que les heures supplémentaires s'appliquent uniquement lorsque le nombre d'heures de la semaine régulière de travail est dépassé.

3. Revoir certaines dispositions relatives aux mesures disciplinaires

Prévoir la possibilité de suspendre sans traitement une salariée ou salarié dans le cas d'une accusation de nature criminelle jusqu'à l'issue du procès.

4. Revoir certaines dispositions pour les actualiser à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui.

Procéder à la correction des appellations désuètes, des coquilles et des concordances;

Revoir la pertinence des annexes.

Optimiser les relations entre les parties

5. Privilégier le virage numérique, notamment pour la transmission de documents ou d'information

Retirer l'obligation d'imprimer des copies de la convention collective et du Plan de classification.



ÉCHÉANCES DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le personnel de soutien scolaire s'est mobilisé pour souligner l'échéance de la convention collective.

Le président de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) a déclaré « le personnel de soutien scolaire s'est mobilisé pour rappeler l'échéance des conventions collectives le 31 mars. Il faut que les travaux avancent plus rapidement si on veut améliorer les conditions de travail du personnel de soutien scolaire. Nous voulons que le gouvernement soit à l'écoute de nos solutions pour améliorer les conditions d'exercice de nos membres. »

ACTIONS DE MOBILISATION

