

Contenu de l'entente de principe pour le renouvellement de la convention collective S3 2020-2023



Septembre 2021

Portée et durée de l'entente

- ✚ La présente proposition de règlement doit être considérée comme un tout indissociable assujetti à un règlement global, incluant les ententes sectorielles des fédérations affiliées à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
- ✚ L'ensemble des conventions collectives sont renouvelées pour une durée de trois ans, soit du 1er avril 2020 au 31 mars 2023

Développement des ressources humaines

- ✚ Montant total de 706 000 \$ non récurrent, réparti à raison de 353 000 \$ à compter du 1^{er} avril 2021 et de 353 000 \$ à compter du 1^{er} avril 2022, consacré au perfectionnement des salariées et salariés pour l'encadrement des élèves présentant des besoins particuliers et la mise en place de mesures d'accompagnement des salariées et salariés lors d'un retour au travail.
- ✚ Ajout d'un montant récurrent de 400 000 \$ à compter du 1^{er} avril 2022, consacré à du perfectionnement des salariées et salariés pour l'encadrement de stagiaires et la mise en place de mesures de mentorat.

Avancement d'échelon

- ✚ L'avancement d'échelon n'est pas accordé lorsqu'au cours des douze (12) mois qui précèdent la date où cet avancement d'échelon aurait été consenti, la salariée ou le salarié a bénéficié d'un congé sans traitement pour une durée de quatre (4) mois ou plus en vertu des articles 5-5.00 (participation aux affaires publiques) ou 5-9.00 (congé sans traitement).

Stabilité d'une année à l'autre

- ✚ Ajout de la classe d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés à la clause 7-3.25.
- ✚ Le centre de services fournit par écrit au syndicat les motifs justifiant le maintien de la salariée ou du salarié dans son poste.

Mouvements de personnel et sécurité d'emploi

- ✚ Les parties ont convenu d'uniformiser les paramètres en lien avec les processus de mouvement de personnel annuel pour le secteur général et le secteur des services directs aux élèves.
- ✚ Ajout d'une clause invitant les parties locales à convenir de modalités afin de moderniser le déroulement des séances d'affectation.

Mouvements de personnel et sécurité d'emploi

(suite)

Changements au secteur des services directs aux élèves :

- + Fusion des 1^{re} et 2^e étapes de la procédure d'affectation annuelle.
- + La protection salariale pour les salariées et salariés permanents des services de garde est augmentée à 100 %.
- + Ajout du paramètre prévoyant qu'une salariée ou un salarié non permanent ne peut dorénavant supplanter une salariée ou un salarié permanent.

Mouvements de personnel et sécurité d'emploi (suite)

Changements au secteur général :

- ✚ Le mode de comblement des postes vacants lors du mouvement de personnel annuel est modifié pour faire en sorte que les postes vacants ne soient désormais plus comblés en priorité par les salariées et salariés dont le poste est aboli, mais bien par mutation et par ancienneté parmi les salariées et salariés qui occupent déjà un poste de la classe d'emplois dont au moins un poste est aboli. Cette étape préalable au 1^{er} juillet se produit par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et se termine au moment de la relocalisation de la salariée ou du salarié le moins ancien dont le poste est aboli dans la classe d'emplois concernée.

Mouvements de personnel et sécurité d'emploi

(suite)

- ✚ Ajout du paramètre prévoyant qu'une salariée ou un salarié non permanent ne peut dorénavant supplanter une salariée ou un salarié permanent.
- ✚ Ajout de la clause de réserve déjà existante dans le secteur des SDÉ pour faciliter la relocalisation de salariées et salariés permanents sans générer de protection salariale.

Mouvements de personnel et sécurité d'emploi (suite)

- ✚ Ajout de la clause, déjà existante dans le secteur SDÉ, prévoyant l'obligation aux salariées et salariés permanents qui n'ont d'autre choix que d'être réaffectés dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que leur semaine régulière de travail, de choisir le poste à temps complet comportant le plus grand nombre d'heures.

Comité de travail portant sur les statuts d'emplois

- ✚ Les parties nationales conviennent de la mise sur pied d'un comité national ayant comme mandat :
 1. de déterminer ses règles de fonctionnement;
 2. d'étudier la possibilité de réviser les statuts d'emplois;
 3. d'évaluer les changements qui pourraient être apportés;
 4. d'analyser et de documenter les impacts des changements qui pourraient être apportés.

Comité sur la liste d'arbitres de grief

- ✚ Un comité composé de représentantes ou représentants du CPNCF et du CPNCA de même que de la FPSS-CSQ est mis sur pied pour analyser l'opportunité d'exclure la mise à jour de la liste des arbitres du processus de négociation nationale et, le cas échéant, revoir la procédure de recrutement, de nomination et de retrait d'arbitres.

Transmission électronique de documents

- ✚ Pour la transmission de documents, l'utilisation du télécopieur est proscrite pour s'en remettre à l'utilisation de courriels seulement.

Augmentation de la contribution du gouvernement au régime d'assurance maladie

	Avec ou sans dépendants	Contribution patronale annuelle actuelle	Nouvelle contribution patronale annuelle
Soutien	A/D	181,90 \$	363,80\$
	S/D	72,80 \$	145,60\$

- La contribution du gouvernement au régime d'assurance maladie pour les salariées et salariés à temps partiel passe, à compter du 1^{er} avril 2022, de 50 % à 100 %, comme pour les salariées et salariés à temps complet.
- La contribution générale du gouvernement au régime d'assurance maladie est doublée pour passer de 181,90 \$ par année à 363,80 \$ par année (paramètre intersectoriel).

**Maintien de la prime
de 10 % des ouvriers
spécialisés pour la
durée de la
convention collective
(paramètre
intersectoriel)**

- ✚ La prime est reconduite jusqu'au 30 septembre 2023. L'application de cette prime est élargie à une nouvelle classe d'emploi:
- Conductrice ou conducteur de véhicules lourds et d'équipements mobiles, classe II

Prime pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés – Lettre d'entente no 1 (suite)

Ouvriers certifiés d'entretien (OCE) :

- + Application de la prime aux personnes salariées qui exercent des attributions de l'un des titres d'emplois pour lequel la prime est versée et qui répondent aux qualifications
- + Pour les titres d'emplois du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification

Prime pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés – Lettre d'entente no 1 (suite)

- ✚ Reconduction du comité de travail intercentrale ayant pour mandat :
 - D'évaluer les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emplois visés par la prime
 - D'évaluer la pertinence de maintenir au-delà de sa date d'échéance la prime de 10%, de la bonifier ou de l'élargir à d'autres titres d'emploi
 - D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés
 - De faire des recommandations conjointes ou non aux parties négociantes 90 jours avant l'échéance de la convention

Clarification des paramètres minimums de rémunération pour les locations et prêts de salles

- ✚ La rémunération minimale d'une salariée ou d'un salarié, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est établie en additionnant, pour chaque période concernée de la convention, les taux de traitement prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 6-10.01 pour l'équivalent d'une (1) heure de travail.

Prolongation de la période d'adaptation à la suite d'une promotion ou d'une mutation, proportionnelle à la durée de l'absence de la salariée ou du salarié

**Obligation de la salariée ou du salarié, s'il y a lieu,
d'avoir complété sa période d'adaptation avant de
pouvoir se porter candidat à un autre poste**

Délais en lien avec la nomination aux postes et le comblement des postes

- Les clauses 7-1.14 et 7-1.15 sont modifiées pour prolonger le délai de nomination aux postes de vingt (20) à vingt-cinq (25) jours ouvrables et le délai de comblement des postes de quinze (15) à vingt (20) jours ouvrables.

**Augmentation de la
prime de stabilisation
(d'horaire brisé) pour
les salariées et
salariés des services
de garde**

- ✚ La prime est augmentée de 4,05 \$/jour à 6,00 \$/jour à compter du 1^{er} avril 2022, ce qui représente une augmentation de 48 %.

Modification de la définition de poste particulier en lien avec des projets spécifiques

- ✚ Les notions d'activité financée par une fondation et de projet expérimental sont évacuées pour s'en tenir à la notion de projet spécifique.

À titre indicatif, le CSS devra identifier la clientèle majoritaire associée à chaque poste en adaptation scolaire

Mise en place d'une norme de rémunération d'au moins une (1) heure en début de journée pour certaines classes d'emplois

- ✚ L'horaire de travail de l'éducatrice ou de l'éducateur en service de garde, de la préposée ou du préposé aux élèves handicapés et de la surveillante ou du surveillant d'élèves doit comporter une période minimale de travail d'une (1) heure si son horaire de travail débute avant ou au moment de l'ouverture du service de garde jusqu'au début des classes le matin.

Ratios en services de garde

- ✚ Le statu quo est maintenu, mais les parties nationales conviennent de se rencontrer pour convenir des changements à apporter une fois que le nouveau règlement sur les services de garde en milieu scolaire sera adopté.

Modifications au régime des congés spéciaux en cas de mortalité d'un proche et l'aide médicale à mourir

- ✚ Le nombre de jours de congé demeure le même.
- ✚ Le terme « funérailles » est remplacé par le terme « cérémonie ».
- ✚ La salariée ou le salarié a le choix de placer ses congés à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès.

Modifications au régime des congés spéciaux en cas de mortalité d'un proche et l'aide médicale à mourir

(suite)

- ✚ Si la salariée ou le salarié prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.
- ✚ S'il n'y a aucune cérémonie, le congé doit être pris à compter de la date du décès.

Modifications au régime des congés spéciaux en cas de mortalité d'un proche et l'aide médicale à mourir

(suite)

- ✚ L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la salariée ou le salarié a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

Modifications au régime des congés spéciaux en cas de mortalité d'un proche et l'aide médicale à mourir

(suite)

- ✚ En cas de décès de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint n'habitant pas sous le même toit, la salariée ou le salarié doit pouvoir bénéficier d'un minimum de deux (2) jours de travail sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).
- ✚ Dans le cas d'un processus de fin de vie ou d'aide médicale à mourir, la salariée ou le salarié qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès.

Modifications au régime de congés pour raisons familiales ou parentales

- ✚ Le régime de congés devient applicable en regard d'un parent ou de toute personne pour laquelle la salariée ou le salarié agit comme proche aidant.

Pour l'application de la loi, en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Modifications au régime de congés pour raisons familiales ou parentales

(suite)

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles, une personne ayant agi comme famille d'accueil, tuteur ou mandataire

Proposition de règlement global sur les matières intersectorielles

Traitement, échelle de traitement : paramètres généraux d'augmentation salariale

- ✚ Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 : majoration de 2 % rétroactive au 1er avril 2020
- ✚ Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 : majoration de 2 % rétroactive au 1er avril 2021
- ✚ Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023 : majoration de 2 %

**Traitement, échelle de
traitement :
augmentations
additionnelles par
rangement - 31 mars
2023**

Pour la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

- ✚ Chaque taux et chaque échelle de traitement des rangements 1 à 11 sont augmentés d'un pourcentage additionnel variant entre 4 % (R1) à 0,8 % (R11) en sus des autres paramètres généraux

Traitement, échelle de traitement :
augmentations additionnelles par
rangement (suite)

Rangements	Taux au 2 avril 2019	Augmentations générales pour les trois années	Augmentations additionnelles au 1 ^{er} avril 2022	Impact total	
				En pourcentage (avec effet composé* des augmentations)	En dollars
1	19,01 \$	6 %	4,0 %	10,4 %	1,98 \$
2	19,37 \$	6 %	3,4 %	9,8 %	1,89 \$
3	19,70 \$	6 %	3,3 %	9,6 %	1,89 \$
4	20,22 \$	6 %	2,8 %	9,1 %	1,83 \$
5	20,84 \$	6 %	2,4 %	8,7 %	1,81 \$
6	21,55 \$	6 %	2,1 %	8,4 %	1,80 \$
7	22,35 \$	6 %	1,7 %	8,0 %	1,78 \$
8	23,22 \$	6 %	1,5 %	7,7 %	1,78 \$
9	24,22 \$	6 %	1,2 %	7,3 %	1,78 \$
10	25,27 \$	6 %	1,0 %	7,2 %	1,83 \$
11	26,47 \$	6 %	0,8 %	7,0 %	1,84 \$

*L'effet composé des augmentations est supérieur à la simple addition des augmentations puisque chaque majoration s'ajoute à la précédente.

Ce qui traduit le gain réel sur la durée de la convention

Traitement, échelle de traitement : augmentations additionnelles par rangement (suite)

Pour la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

- ✚ Pour les rangements 12 à 28, une augmentation additionnelle de 1 % est accordée pour les échelons 1 à 9

Traitement, échelle de traitement : forfaitaire

- ✚ Pour le service effectué entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020 : une personne salariée a droit à un forfaitaire, en fonction de son rangement, pour chaque heure rémunérée
- ✚ Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective

Traitement, échelle de traitement : forfaitaire (suite)

Pour le service effectué
entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020

Rangements	Rémunération additionnelle par heure	Impact annuel (temps plein 35 heures/sem.)
1	0,66 \$	1 205 \$
2	0,63 \$	1 151 \$
3	0,60 \$	1 096 \$
4	0,57 \$	1 041 \$
5	0,54 \$	986 \$
6	0,51 \$	931 \$
7	0,48 \$	877 \$
8	0,45 \$	822 \$
9	0,42 \$	767 \$
10	0,39 \$	712 \$
11	0,36 \$	657 \$
12 à 28	0,33 \$	603 \$

Traitement, échelle de traitement : forfaitaire (suite)

- ✚ Pour le service effectué entre le 1er avril 2020 et 31 mars 2021 : une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle de 0,33\$/heure pour chaque heure travaillée (603 \$/année pour un temps plein)
- ✚ Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022

Traitement, échelle de traitement : primes et allocations

- ✚ Chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars sont majorées des mêmes pourcentages que ce qui est prévu aux paramètres salariaux généraux (2 % par année)

Régime de retraite : création d'un comité de travail sur le RREGOP (lettre d'entente no 2)

- ✚ Comité de travail intercentrale et paritaire dont le mandat est :
 - D'examiner les différentes demandes et préoccupations des parties
 - De soumettre des recommandations conjointes ou non six mois avant l'échéance de la convention collective

Droits parentaux : création d'un comité de travail (lettre d'entente no 3)

- ✚ Comité intercentrale et paritaire dont le mandat est :
 - D'analyser les différentes demandes et préoccupations des parties
 - De faire la mise à jour des conventions collectives pour s'assurer de la conformité de celles-ci avec le cadre législatif actuel
 - De soumettre des recommandations conjointes ou non six mois avant l'échéance de la convention collective

Primes, accumulation d'expérience et avancement d'échelon lors d'une invalidité

- ✚ Modifier les conventions collectives afin de prévoir les avantages suivants lors d'une période d'invalidité :
 - Calcul de la prestation d'assurance salaire inclut les primes et rémunérations additionnelles (ex : primes ouvriers spécialisés)

Santé globale

✚ Sommes FPSS:

- 2021-2022: 0.353 M\$
- 2022-2023: 0.353 M\$

✚ À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes restantes seront transférées à l'année suivante. Ce report peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023

✚ À compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, un budget non récurrent par année financière est disponible [...]

✚ Mandat:

- projets pour, notamment, améliorer le bien-être des personnes salariées et diminuer les absences liées à l'invalidité
- Traiter de moyens de mieux protéger les personnes salariées d'actes de violence provenant de la clientèle
- Évaluer les offres de formation et mettre en place des projets de formation visant l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail

Régime de base d'assurance maladie

- ✚ L'entente administrative convenue en 2016 est maintenue. Cette entente permet d'octroyer un congé de prime qui vient compléter la contribution patronale pour toutes les personnes adhérentes au régime SSQ-CSQ

Une table centrale en appui aux négociations sectorielles

- ✚ La table centrale ou ses représentants ont aussi été mandatés pour contribuer à l'avancement des négociations sur plusieurs enjeux sectoriels :
 - Assurance maladie (contribution au régime de base)

Vote

- + Plateforme de votation électronique, fonctionnement
- + Fermeture de la plateforme vendredi 17 septembre 16 h 30
- + Scrutatrices et scrutateurs

Propositions

Le conseil d'administration du Syndicat de Champlain (CSQ) recommande à l'assemblée générale de section d'accepter l'entente de principe intervenue le 11 juin 2021 entre le CPNCF et la Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ) sur les matières négociées à la table sectorielle (S3) pour la convention collective 2020-2023.

Le conseil d'administration du Syndicat de Champlain (CSQ) recommande à l'assemblée générale de section d'accepter l'entente de principe intervenue le 30 juin 2021 entre le gouvernement et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) sur les matières négociées à la table intersectorielle pour la convention 2020-2023.