



1601, avenue De Lorimier  
Montréal (Québec) H2K 4M5

Téléphone  
514 598-2367

Télécopie  
514 598-2398

secteur.scolaire@csn.qc.ca

[www.feesp.csn.qc.ca  
/soutien-scolaire](http://www.feesp.csn.qc.ca/soutien-scolaire)

INFORMATION

## Les travailleuses et travailleurs de soutien scolaire de la Fédération des employées et employés de services publics

# 22 juin 2016

Ça y est, la convention collective 2015-2020 est signée! Mais qu'est-ce que ça veut dire pour vous tous? Voici dans un premier temps, quelques informations plus pertinentes, mais n'hésitez surtout pas à appeler votre syndicat local si vous avez d'autres questionnements. Attention, toutes les références, c'est-à-dire, numéros de clauses et annexes sont celles de la nouvelle convention.

### Quand la nouvelle convention entre-t-elle en fonction?

Dès la signature de toutes les personnes impliquées, soient les équipes de négociation patronale et syndicale, mais aussi la présidente de la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ), les membres du Comité patronal de négociation et finalement, M. le Ministre de l'Éducation lui-même, Sébastien Proulx. Pour notre convention collective S6, la signature des parties négociantes a eu lieu le 20 juin. Mais, il faut toutefois attendre l'ultime signature, celle du ministre, pour que s'applique la nouvelle convention, et ce, jusqu'au 31 mars 2020.

### Quand s'appliquera ma nouvelle échelle de traitement?

Plusieurs choses surviendront concernant votre échelle de traitement.

- Votre échelle de traitement, ainsi que les diverses primes prévues à la convention seront effectivement majorées de 1,5 % au plus tard 45 jours après la signature de la convention. Puisque cette augmentation est due depuis le 1<sup>er</sup> avril dernier, la commission devra vous verser un montant à titre de rétroactivité\* (voir le paragraphe plus bas). Ce montant sera lui aussi soumis aux impôts et autres retenues;
- La commission vous versera également, en une seule fois, un montant forfaitaire valant 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2016\*. Sont inclus les vacances et autres congés payés, les heures supplémentaires (à condition qu'elles aient été payées et non reprises en temps), les heures couvertes par des prestations de droits parentaux, d'assurance-salaire, de CNESST (anciennement CSST), et de la SAAQ. Ce revenu sera soumis aux déductions d'impôt, mais aussi à toutes les autres déductions, par exemple, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), la Régie des rentes du Québec (RRQ), l'assurance emploi (AE) et autres;

\*Les commissions scolaires ont jusqu'au 30 septembre pour verser les deux rétroactions expliquées plus haut. Le versement de ces sommes n'aura aucun effet sur les prestations d'assurance-emploi si jamais votre commission effectuait le versement au cours du mois de juillet ou août.

### La prime de rétention et d'attraction de 10 % pour les ouvriers spécialisés

Cette prime, que nous réclamions depuis tellement longtemps est enfin gagnée. Elle sera versée sous forme d'un montant forfaitaire valant 10 % et ce, sur chaque période de paie de la présente convention. Elle est effective à la date de la signature de la convention.

Le montant de rétroactivité (pour la période entre la signature et la mise en place de la prime) sera versé au même moment que les autres versements mentionnés plus haut, soit au plus tard le 30 septembre.

Les personnes détentrices d'un poste des classes d'emplois suivantes recevront cette prime :

- Électricien;
- Électricien classe principale;

- Spécialiste en mécanique d'ajustage;
- Mécanicien de machines fixes;
- Menuisier;
- Peintre;
- Tuyauteur.

Les personnes détenant un poste d'ouvrier certifié d'entretien et qui font la preuve d'une carte de compétence dans une des spécialités mentionnées plus haut, recevront aussi cette prime. La commission doit, dans les 120 jours suivant la signature, établir la liste des personnes salariées concernées. Pour ces dernières, il y aura rétroaction au jour de la signature de la convention; (annexe 19)

### **Et tout le reste?**

Plusieurs clauses de la convention ont été modifiées par la négociation et changent aussi vos autres conditions de travail. Voici les **principaux changements** qui risquent de vous toucher personnellement :

- Si vous êtes une personne temporaire, vous devrez un jour vous soumettre à une période d'essai lors de l'obtention de votre tout premier poste régulier. Dorénavant, pendant votre période d'essai, vous pourrez postuler sur un poste de n'importe quelle classe d'emplois dont vous avez les qualifications, mais vous devrez compléter avec succès votre période d'essai avant que votre nomination au nouveau poste ne soit effective; (1-2.15)
- Toute personne a dorénavant droit à un congé spécial de 3 jours lorsque survient le décès de l'enfant mineur du conjoint ou de la conjointe même lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit; (5-1.01 e)
- La période d'adaptation s'appliquera même pour une mutation sans changement de classe d'emplois. Aussi, si vous obtenez un poste particulier vous aurez maintenant droit à une période d'adaptation; (7-1.07)
- La commission pourra progressivement favoriser un virage vers le numérique et vous informer de ce qu'elle juge utile en utilisant son site Web ou en l'inscrivant sur votre relevé de salaire, qui pourrait également être transmis électroniquement. Soyez vigilant si vous aviez l'habitude de consulter un tableau d'affichage; (3-8.01, 6-9.00)
- Il sera désormais possible de lutter contre la sous-traitance et de discuter d'organisation du travail à travers les comités de relation du travail; (4-0.00)
- Les affichages de postes seront sur le portail de la commission, et ce, pendant 5 jours au lieu de 7. Soyez vigilant si vous aviez l'habitude de consulter un tableau d'affichage; (7-1.11)
- Lors de l'affichage d'un poste à temps complet, la candidature des personnes à l'essai sera désormais considérée à l'étape b), soit à la même étape que la personne régulière mise à pied; (7-1.11)
- Toutes les personnes temporaires de la liste de priorité d'embauche (les personnes temporaires, les personnes régulières ou à l'essai mises à pied) seront dorénavant réunies dans la même étape, soit c); (7-1.11)
- Les personnes salariées du chapitre 10 auront une priorité d'embauche d'une durée de 24 mois au lieu de 18 et leur candidature sera considérée à l'étape f; (7-1.11)
- La commission devra favoriser la participation du personnel technique en adaptation scolaire lors des rencontres pour l'élaboration des plans d'intervention et recueillir les informations pertinentes auprès des autres personnes salariées de soutien; (7-1.16)
- Introduction d'une séquence de remplacement pour les postes temporairement vacants d'un technicien ou d'une technicienne en SDG pour combler un poste temporairement vacant dont la durée est de plus de 20 jours pouvant aller jusqu'à 20 semaines; (7-1.22 B)
- Une personne permanente bénéficiant d'une protection salariale ou de classes d'emplois devra choisir un poste qui comporte le moins de conséquences financières pour la commission. Par exemple, une

personne détenait un poste de 30 h que la commission abolit. Lors du mouvement de personnel, cette personne choisit un poste de 27 h alors qu'il existe pourtant un poste de 30 h. Elle pourra le faire, mais elle n'aura pas droit à la protection de 3 h/semaine; (7-3.02)

- Autant au secteur général qu'au secteur de l'adaptation scolaire, la commission devra favoriser la fusion de postes afin de créer un poste comportant davantage d'heures qu'il soit à temps partiel ou à temps complet; (7-3.07 et 7-3.25)
- Lorsque la commission transférera un poste à plus de 5 km de son lieu actuel, elle devra l'offrir en priorité à la personne qui le détenait. Si cette dernière refuse, le poste sera aboli et recréé à son nouvel emplacement; (7-3.09)
- En adaptation scolaire, la commission devra tenir compte de la clientèle lorsqu'elle détermine le temps de préparation rattaché à chaque poste technique; (7-3.24)
- Il sera possible d'aménager son horaire pour s'occuper de son enfant de moins de 12 ans ou pour des études; (8-2.06)
- Dans les secteurs de l'adaptation scolaire et celui des services de garde, les personnes qui ont accumulé du temps compensé pourront reprendre ce temps (8-3.08):
  1. Lors de la semaine de relâche (à moins que votre supérieur immédiat exige la prise de vacances);
  2. Avant leur mise à pied temporaire (donc au lendemain de leur dernière journée de travail, le 23 juin par exemple);
  3. Lors d'une journée pédagogique, mais seulement si c'est votre choix. Votre supérieur immédiat ne pourra plus prétendre que vous devez reprendre ce temps lors des journées pédagogiques. Le choix vous appartient. N'hésitez pas à appeler votre syndicat si votre supérieur prétend autre chose ou vous fait des pressions indues.
- Introduction d'une séquence de remplacement en cours d'année pour les postes temporairement vacants du chapitre 10; (10-2.06 D)
- Dorénavant, la convention collective ne sera disponible pour les membres qu'en format électronique;
- Une personne à temps complet qui se prévaut du programme de réduction du temps de travail peut le faire pour un maximum de 20 % de sa semaine de travail à condition que le congé soit pris en journée complète ou en demi-journées. (annexe 6)

### **Les droits parentaux**

Le secteur scolaire met à votre disposition un très bon guide d'application des droits parentaux. Nous vous invitons à y référer, car il a été mis à jour suite aux négociations de la table centrale. En congé de maternité, vous recevrez toujours une prestation équivalant 93 % de votre salaire régulier, mais celle-ci sera calculée autrement. Pour avoir droit aux congés de paternité ou d'adoption, la personne salariée devra faire valoir une période d'embauche de 20 semaines.

### **Le plan de classification**

Lors de la consultation sur l'entente de principe l'hiver dernier nous vous avons informé que le Plan de classification ne serait pas mis à jour. Cela nous avait été confirmé par la partie patronale le 25 novembre dernier. Toutefois, les comités patronaux de négociation sont revenus sur leur décision et il y aura finalement une mise à jour. Sachez que le Plan de classification est un document strictement patronal. Les différentes parties syndicales ne sont que consultées. La mise à jour 2016 touche principalement le nom des formations en lien avec les qualifications requises. Toutefois, nous avons réussi à y introduire une définition de « autorité compétente ».