



Négociation de la nouvelle convention collective

L'année dernière, le secteur public et parapublic, en négociation avec l'ancien gouvernement, acceptait de prolonger notre convention collective d'un an. Tout au long de cette année, des changements sont survenus et malgré de grand avancement dans l'équité salariale, l'élection d'avril a changé la conjoncture des négociations. Face à un nouveau gouvernement qui, plutôt que d'augmenter le budget dans l'éducation a préféré le réduire, nous avons été placés dans une position précaire. Même si nous continuons notre travail pour arriver à une entente satisfaisante, le dossier de l'équité stagne et nous ne pouvons prédire la date d'un règlement final. Les négociations pour tous les travailleuses et travailleurs du secteur public et parapublic, autant au niveau sectoriel (négociation du normatif) qu'à la table centrale (négociations des clauses à incidence monétaire et des droits parentaux) sont maintenant une priorité.

Les trois grandes priorités sont:

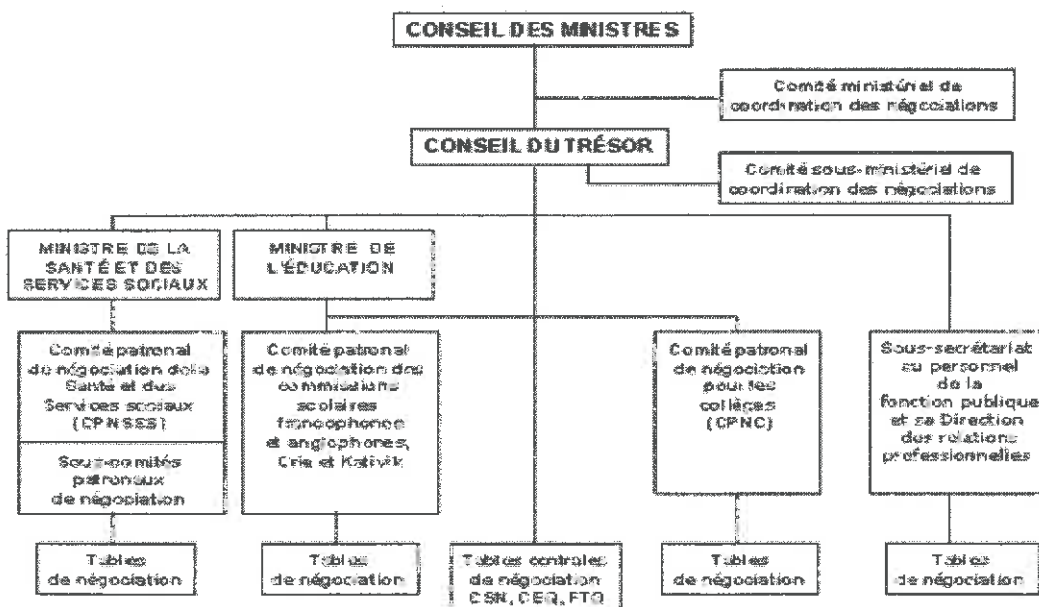
- ♦ L'élimination de la sous-traitance;
- ♦ Le mouvement de personnel;
- ♦ Les irritants (demandes votées par les membres)

À la table centrale, les demandes au niveau salarial (primes, droits parentaux, régime de retraite), tout comme les demandes sectorielles, ont été soumises aux assemblées générales syndicales et votées par celles-ci.

C'est à travers une démarche démocratique que la CSN permet à ses membres de participer aux décisions collectives. Les grandes décisions ne sont jamais prises sans consulter la base. Le cahier des demandes sectorielles a été présenté au CPNCF le 19 novembre dernier..

Vous trouverez ci-dessous la structure générale des négociations.

Structure générale des négociations au niveau national



DANS CE NUMÉRO :

On s'organise, parce que Charest veut nous organiser	2
Article 45 du Code du travail	3
Le projet de loi 31 modifiant l'article 45	3
Majoration des primes d'assurances SSQ au 1er janvier 2004	4
Joyeuses fêtes	4

SOMMAIRE :

C'est votre gagne-pain qui est en jeu!

La situation actuelle

Le sous-contractant n'a aucune obligation

Renouvellement des assurances collectives

Des cadeaux! Vêtements chauds de rigueur

On s'organise parce que Charest veut nous organiser

Devant les menaces de plus en plus précises et concrètes du Gouvernement Charest contre nos emplois, il est urgent et essentiel de développer une organisation qui nous permette de rejoindre rapidement et efficacement l'ensemble des membres du syndicat.

Il n'y a pas trente-six solutions. Il faut que chaque lieu de travail (école ou bureau) désigne une personne qui puisse agir comme relais de transmission des informations. Le rôle de cette personne sera de remettre de main à main les bulletins syndicaux et les tracts à tous les membres CSN de son lieu de travail afin de s'assurer que tout le monde soit avisé des informations et des nouvelles. Cette personne sera aussi invitée, à titre de personne-ressource représentante de son milieu, à participer à certaines réunions pour connaître l'état de mobilisation et faire connaître les demandes des membres.

Les représentants de l'APPA (personnel administratif, technique, de secrétariat et des services de garde), du SNEE (personnel ouvrier et d'entretien) et de l'ACEDM (concierges) ont convenu qu'il fallait unir nos forces. La personne-ressources représentante pourra donc provenir de l'un ou l'autre de ces syndicats.

Ni les membres du Comité exécutif, ni ceux du Bureau de coordination n'iront visiter votre lieu de travail pour tenir des élections afin de désigner votre personne-ressource. Vous connaissez les gens de votre école ou de votre bureau. Vous êtes capable, mieux que quiconque, de vous organiser pour nommer une personne-ressource et, par la suite, faire parvenir son nom au syndicat. C'est votre gagne-pain qui est en jeu.

Si vous croyez que votre bonne relation avec votre supérieur immédiat peut se détériorer du fait que vous soyez désigné(e) comme personne-ressource syndicale, pensez aux faits suivants:

- La plupart des directions d'école et des cadres administratifs ont été délégués syndicaux avant d'accéder à des postes de gérance. Cela faisait partie de leur plan de carrière et manifestait leur implication personnelle dans l'éducation publique.
- La majorité des patrons comprennent très bien que les plans de réingénierie du gouvernement Charest les affecteront autant que vous. Ils risquent, tout autant que vous, de se retrouver chômeurs lorsque votre secteur d'activités aura été transféré à un sous-traitant. Il n'y a plus de patrons lorsqu'il n'y a plus d'employés.

Le profil idéal de la personne-ressource est le suivant:

- ⇒ Elle a une adresse internet (au bureau ou à domicile);
- ⇒ Elle peut utiliser un télécopieur ou photocopieur pour transmettre rapidement les informations (les frais des photocopies peuvent être assumés par les syndicats);
- ⇒ Elle peut transmettre rapidement de main à main les informations et les directives syndicales aux membres de son école ou bureau. Il ne s'agit pas de placer des feuillets dans les pigeonniers mais de transmettre l'information personnellement à chaque membre.

Les autres moyens de communication ne répondent pas à l'urgence des besoins actuels, souvent les mots d'ordre et les nouvelles n'ont de sens et d'efficacité que dans l'immédiat.

Il faut toujours se rappeler que

le syndicat est un outil que se sont donné les travailleurs et les travailleuses pour protéger leurs jobs et leurs droits. Un outil n'est utile et efficace que dans la mesure où on l'utilise adéquatement.

Article 45 du Code du travail—sous-traitance

La situation actuelle:

Lorsqu'une entreprise décide de céder à un sous-contractant une partie de ses activités, le sous-contractant doit engager les employés qui travaillent à ces activités, respecter leur convention collective jusqu'à son échéance et accepter leur syndicat.

Le projet de loi 31 modifie l'article 45. En page 3, il y a un bref résumé de ce que représente le projet de loi 31. On peut légitimement présumer que ce projet de loi n'est pas « innocent » à l'écoute du discours général du Gouvernement conservateur Jean Charest. Il vise directement les emplois du secteur public et parapublic.

- ♦ Monique Jérôme-Forget en conférence de presse; « Les enseignants n'ont rien à craindre. Nos projets de partenariat avec le secteur privé en éducation ne visent que les services complémentaires.
- ♦ Jean Charest, lors du discours inaugural de son gouvernement: « L'Éducation doit être recentrée sur la relation entre le professeur et l'élève. »
- ♦ Monique Jérôme-Forget, devant le Conseil du Patronat du Québec « Le gouvernement ne doit plus être un employeur mais un donneur d'ouvrage. »
- ♦ Jean Charest, en campagne électorale:

« Nous sommes prêts pour le changement. Après quatre ans de régime libéral, vous ne reconnaîtrez plus le Québec. »

- ♦ Jean Charest, devant la Chambre de commerce de Montréal (à propos de la privatisation): « Tout est sur la table. Vous seriez surpris de l'imagination de nos conseillers et de nos consultants. »

Est-il significatif que Jean Charest ait commencé à répéter qu'il a **un mandat clair après sa visite à New York** pour présenter ses lettres de créance aux financiers de Wall Street?

De qui au juste tient-il son mandat « clair »?

La situation après:

Le projet de loi 31 modifiant l'article 45

Lorsqu'une entreprise décide de céder à un sous-contractant une partie de ses activités, le sous-contractant doit engager les employés qui travaillent à ces activités et accepter leur syndicat uniquement si l'entreprise cède aussi au sous-contractant les équipements (bâtisses, outils, machines, mobilier etc) reliés à ces activités. La convention collective cesse d'exister au moment du transfert et doit être négociée comme une première convention collective.

Dans tous les autres cas, le sous-contractant n'a aucune obligation envers les employés.

Remarques :

1. Dans une entreprise de services comme une Commission scolaire, les activités sont presque exclusivement liées à l'expertise, à l'expérience et aux connaissances des

employés. Les bâtisses sont des écoles qui sont protégées par la Loi de l'instruction publique. Quant aux outils et aux machines, la plupart sont désuets ou loués et ne présentent aucun avantage pour un sous-contractant.

2. L'article du projet de loi qui prévoit la fin de la convention collective au moment du transfert, les interprétations divergent. Notre convention collective prévoit que ses conditions continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention. Certains prétendent que l'article de notre convention collective aurait préséance sur la loi. D'autres prétendent le contraire. Voilà un beau débat théorique qui risque de traîner pendant des années devant les tribunaux. En attendant, quels seront les conditions de travail et les salaires des employés «transférés»? Mystère!

3. Qu'advient-il du régime de retraite des employés «transférés»? Le projet de loi est muet sur le sujet. Dans le secteur public, les employés participent au RREGOP. Comme le RREGOP est exclusivement réservé au secteur public et parapublic, quel sera le sort réservé aux employés qui se retrouveront chez un employeur privé?

4. Les employés qui ne seront pas transférés au sous-contractant demeurent à l'emploi de l'entreprise. On peut deviner que celles et ceux qui n'ont pas obtenu leur permanence seront immédiatement mis à pied. Les personnes permanentes conservent leur sécurité d'emploi selon les modalités de leur convention collective. On peut cependant prévoir que le gouvernement sera fortement en demande pour faire modifier radicalement voir même abolir la sécurité d'emploi lors de la prochaine négociation.

**Association professionnelle du
personnel administratif (CSN)**

6910, rue Pierre-de-Coubertin
Montréal (Québec) H1N 1T6

Téléphone : (514) 254-3503
Télocopieur : (514) 254-7872

Courriel : secretariat@appa.qc.ca

Retrouvez-nous sur le Web
www.appa.qc.ca



Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN



Majoration des primes d'assurances SSQ au 1er janvier 2004

		Taux au 31/12/2003	Taux au 01/01/2004	Vari- ation en \$	Variation en %
Assurance maladie de base					
(régime A)	Individuelle	22,13 \$	24,06 \$	1,93 \$	8,7%
	Monoparen- tale	27,84 \$	30,26 \$	2,42 \$	8,7%
	Familiale	44,93 \$	48,84 \$	3,91 \$	8,7%
Assurance maladie complémen- taire	Individuelle	1,23 \$	1,20 \$	-0,03 \$	-2,4%
(régime B)	Monoparen- tale	1,67 \$	1,62 \$	-0,05 \$	-3,0%
	Familiale	3,00 \$	2,92 \$	-0,08 \$	-2,7%
Assurance vie	Individuelle	0,14 \$	0,14 \$	0,00 \$	0,0%
(régime C)	Monoparen- tale	0,15 \$	0,15 \$	0,00 \$	0,0%
	Familiale	0,45 \$	0,45 \$	0,00 \$	0,0%
	décès ou mutilation accidentels	0,02 \$	0,02 \$	0,00 \$	0,0%

*Nous profitons de l'occasion
pour vous souhaiter de joyeuses fêtes.*

*Voici des suggestions de cadeaux que vous
pourriez demander: vêtements chauds
(mitaines, tuques, foulards, bottes). Ils vous
seront très utiles pour les grandes marches
qui ne manqueront pas.*

Le comité du journal:

Ginette Allie
Érick Forget
François Martel
Jacqui Nugent

Collaborateur: Pierre Tremblay
Mise en page: Claire Cusson
Impression: Imprimerie de la CSDM

*Passer un bon congé et reposez-vous, vous
aurez besoin de toutes vos énergies pour la
prochaine négociation*

