



Une leçon du Rendez-Vous 2004

À l'occasion du Rendez-Vous 2004 organisé par la CSDM, nous avons constaté que plusieurs « organismes du milieu » manifestaient un intérêt très grand pour les tâches que nous accomplissons et pour les secteurs d'activité où nous travaillons. Quelques-uns de ces « partenaires » communautaires, privés et municipaux camouflaient mal leur impatience et leur appétit pour nos emplois.

Il ne faudrait cependant pas généraliser. Si certains organismes sont de véritables PME « bougonnes » de l'économie sociale, la plupart sont réellement au service de leur communauté. Il y a donc lieu d'exercer une vigilance soutenue et du discernement.

Qu'une Maison des jeunes, un Club de l'âge d'or, un bureau municipal, une friperie communautaire, une société d'histoire ou un musée local loue le deuxième étage inoccupé d'une école et contribue ainsi aux frais de chauffage et d'entretien, c'est un partenariat gagnant-gagnant.

Que la municipalité prenne la relève du personnel scolaire après nos heures régulières de travail pour offrir des services complémentaires de loisirs ou de culture, c'est aussi une combinaison dont tous pourraient bénéficier.

Les écoles avec leurs bibliothèques, leurs gymnases, leurs auditoriums et leurs salles de classe sont des équipements collectifs qui ont été payées par les taxes et les impôts des contribuables. Si ces équipements doivent conserver leur finalité fondamentale d'éducation publique, rien ne s'oppose, en principe, à ce qu'elles soient accessoirement utilisées à d'autres fins collectives sans but lucratif.

Mais que des pseudo-bénévoles ou des employés municipaux en loisirs, en travail social ou en bibliothèque envahissent nos lieux de travail avec leurs gros sabots en nous signifiant « Tasse-toi, je prends toute la place », rien ne va plus.

Face à la diminution constante du nombre d'élèves dans les écoles primaires et secondaires, le Ministère de l'Éducation et la Fédération des commissions scolaires étudient l'hypothèse de transformer certaines écoles strictement « scolaires » en écoles dites « communautaires »

Avant de lancer la Commission scolaire dans ce genre d'initiative, il faudra en connaître et en partager les principes directeurs, les balises comme les limites

et

Être présents au cœur
du débat

Dans ce numéro :

Grève à la SAQ	2
Journée internationale des femmes	2
Assemblée générale du 25 janvier	3
Un exemple de PPP et de ses conséquences	3
Réforme des CEGEP	4
Vérification de votre ancienneté	4
Études dirigées	5

Remboursement d'un montant versé en trop	5
L'équité salariale—Les prochaines étapes	6
Si vous avez déménagé.....	6
Négociation—Mouvements de personnel	7
Exemplaires du journal « Ensemble »	8
Extrait de « La Presse »	8
Prochaine assemblée générale	8

Grève à la SAQ

Comme vous le savez sûrement, le syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ fait maintenant partie de la CSN et plus particulièrement de notre fédération, la Fédération des employées et employés des services publics (FEESP). Ils et elles sont des employés de soutien comme nous. Leur syndicat a fait la grève pour lutter contre la précarité de la majorité des emplois. Les deux-tiers des membres de ce syndicat travaillent à temps partiel et n'auraient jamais obtenu le statut d'employés réguliers et, à plus forte raison, la permanence en acceptant les offres patronales.

Cette grève a été très longue et dure. Les éditorialistes de Power Corporation (La Presse) et de Quebecor (Journal de Montréal) s'en

sont donné à cœur joie pour blâmer la direction du syndicat et pour chercher la petite bête noire sur les lignes de piquetage. On cherchait la provocation, la violence et le vandalisme. Heureusement, les membres du syndicat ont su garder la tête haute et préserver leur dignité.

Curieusement, personne dans les médias officiels n'a mis en cause « l'actionnaire » de la SAQ (le gouvernement du Québec) ni noté la disproportion entre l'objet du conflit, son ampleur et sa durée. Visiblement, les décisions venaient de plus haut que la direction de la SAQ et visaient des objectifs beaucoup plus larges qu'un affrontement sur la répartition des horaires de travail.

Le Gouvernement misait sur l'isolement de ce syndicat, sur la précarité de ses

réserves financières et sur le caractère peu « spectaculaire » de ses revendications pour faire un exemple symbolique destiné au personnel du secteur public et parapublic.

L'affiliation du syndicat SEMB-SAQ à la CSN et les derniers sondages d'opinion publique démontrant l'impopularité historique du gouvernement Charest ont changé la donne. Avec l'appui financier et la solidarité active des membres de la CSN, il est devenu évident que le vent avait changé de bord. Un gouvernement peut tenter d'écraser un syndicat isolé de 3 000 membres et d'étirer sa grève jusqu'à ce que les membres rentrent au travail, la tête basse. C'est autre chose quand il s'agit de 300 000 membres, de leur famille et de leurs amis.

Journée internationale des femmes

Spectacle « Un temps pour elles »
organisé par

Le Conseil Central du Montréal Métropolitain de la CSN

Le 3 mars 2005
Au Medley
1170, rue St-Denis
(angle René-Lévesque)

Ouverture des portes à 18 h 30
Spectacle à 19 h 30

Procurez-vous des billets (15\$)
en contactant
Marie-Noëlle Tremblay
au (514) 598-2021



Des épinglettes au coût de
2\$ chacune sont disponibles à l'APPA .
(quantité limitée)

Pour obtenir l'épinglette, téléphonez à l'APPA
au 254-3503.

Conditions de travail des permanents du syndicat

Suite à un débat portant sur les conditions de militance des personnes libérées à temps plein du Comité exécutif, les membres de l'assemblée générale ont voté une proposition accordant à ces personnes le titre de permanents syndicaux ainsi qu'une description de tâches et l'échelle salariale appropriée. Il en a été de même pour la personne présidente. Cette proposition a été adoptée par plus des 2/3 des membres présents (96), cinq (5) personnes ont voté contre.

Les règles d'intégration seront rigoureusement identiques à celles prévues dans la convention collective.

Cette politique vise à reconnaître la nature du travail effectué par ces membres et à appliquer concrètement le principe voulant que chacun soit reconnu et payé pour le travail qu'il effectue.

Tous les mandats des élus du syndicat se termineront le 30 juin 2005. Alors cette politique s'appliquera qu'au 1er juillet 2005 après les élections de juin.

Débat sur l'opportunité d'exercer des moyens de pression

Un long débat très ouvert s'est tenu sur la conjoncture des négociations et sur le recours aux moyens de pression, y compris les arrêts de travail.

Le consensus dégagé porte sur les points suivants:

- Les négociations actuelles piétinent et tournent en rond. Vingt mois après l'échéance de la convention collective, il n'y a pas encore eu de véritables négociations à la table sectorielle du soutien scolaire. À la table centrale sur les salaires, il n'y a même pas eu de rencontres.
- La plupart des intervenants ont exprimé une grande impatience devant la lenteur des négociations et une insatisfaction irréductible envers le gouvernement Charest. Il devient urgent de hausser très significativement nos salaires et de nous protéger contre les menaces de sous-traitance et de PPP.
- Le recours aux arrêts de travail plus ou moins longs et nombreux est perçu comme le seul moyen efficace pour amener le

gouvernement et ses partenaires aux tables de négociation et pour améliorer nos conditions de travail.

- Certains intervenants ont exprimé la crainte que nous soyons coincés entre les stratégies de la CSN et de la CSQ, principalement dans les écoles où nous travaillons quotidiennement avec les enseignants et les professionnels.
- On s'inquiète des disparités entre les échéanciers de la CSQ et ceux de la CSN et de la FTQ. Alors que la CSQ est à la recherche de mandats pour des moyens de pression comprenant des journées de grève pour le printemps 2005, les plans d'action des deux autres centrales visent au plus tôt l'automne 2005. Les syndicats des affaires sociales de la CSN et de la FTQ sont confrontés aux effets de la loi 30 qui impose une restructuration majeure et des votes d'allégeance jusqu'à l'automne 2005.

Un exemple de PPP et de ses conséquences

Portez attention aux dates de ces deux nouvelles.

17 décembre 2004

Le gouvernement ontarien annonce qu'il a conclu un partenariat public-privé pour la construction d'un hôpital à but non lucratif à Brampton. L'analyse de cette entente qui a été entourée de secret, a conclu qu'il en coûterait au moins 174 millions de plus que si le projet avait été public. L'hôpital coûtera deux fois plus cher et sera plus petit que prévu. (source SCFP)

18 janvier 2005

Les hôpitaux en Ontario devront supprimer au moins 8 700 emplois additionnels l'an prochain pour équilibrer leur budget. Les hôpitaux ont déjà annoncé 2 000 mises à pied, dont celles de plus de 700 infirmières, afin de se conformer à la loi qui leur interdit de présenter un déficit budgétaire. (Source Radio-Canada, Toronto).

Une (autre) idée saugrenue et malsaine du Ministre Pierre Reid

Comme les commissions scolaires, les CEGEP font face à un problème général de diminution de leur clientèle. Le faible taux de natalité de la population québécoise des vingt dernières années avait déjà frappé le milieu scolaire primaire et secondaire avant d'atteindre les CEGEP. Le fort taux de décrochage des élèves du niveau secondaire prive aussi les CEGEP d'une part importante de leur clientèle potentielle.

Face à ce constat, le ministre Reid propose une solution comme son gouvernement les aime. S'il manque des élèves dans les CEGEP, ceux-ci pourront cannibaliser la clientèle des commissions scolaires. Pour y arriver le ministre propose trois mesures:

- L'élimination de l'exigence du Secondaire V comme condition d'entrée au CEGEP. Chaque collège pourra fixer localement d'autres conditions s'il juge qu'elles sont suffisantes pour la

réussite probable de l'élève. Les exemples donnés par le ministre sont acceptables: l'intégration de personnes issues d'un autre système scolaire et la reconnaissance des connaissances acquises par l'expérience de travail. Mais ce ne sont que des exemples. Les CEGEP résisteront-ils à la tentation de s'engouffrer dans cette brèche pour recruter les élèves du secteur professionnel des commissions scolaires?

- Les CEGEP pourront donner des diplômes qui ne sont ni des DEC (diplôme d'études collégiales), ni des AEC (attestation d'études collégiales) mais un statut intermédiaire non encore défini. Est-ce un nouveau diplôme pour remplacer les DEP (diplôme d'études professionnelles) actuellement donnés par les commissions scolaires?
- Les CEGEP pourront maintenant émettre des DEC sans spécialité. Autrement dit, un diplômé du

CEGEP pourra dorénavant être technicien en.... rien. Il suffira qu'il ait réussi les examens du tronc général et qu'il ait pigé dans les autres cours jusqu'au total des heures nécessaires. Cet abaissement des critères de réussite et de diplomation vient en appui au critère de réussite « probable » de la première mesure.

Reculant devant la levée de boucliers du milieu sur l'hypothèse d'une disparition des CEGEP, le ministre Reid a plutôt choisi de sacrifier les commissions scolaires. On se serait attendu à plus d'imagination et de créativité pour une réforme qui mijotait dans la tête du ministre depuis plus d'un an.

Détail cocasse de la réforme des CEGEP présentée par le Ministre: il y aura maintenant une case sur le bulletin de l'élève pour mentionner son engagement communautaire. Coût de la mesure: 1,29\$ millions.

Vérification de votre ancienneté

La Commission a affiché dans tous les lieux de travail la liste d'ancienneté du personnel administratif, technique et service de garde de l'APPA en date du 30 juin 2004.

Vérifiez attentivement votre

ancienneté sur cette liste. C'est cette liste qui est utilisée lors de l'attribution des postes et dans toutes les occasions où un choix se fait par ordre d'ancienneté.

Un formulaire de l'APPA doit être affiché auprès de la liste. Ce formulaire vous permet de demander une

correction. Une fois le formulaire complété, vous devez le télécopier à l'APPA au 254-7872 ou nous le faire parvenir par courrier interne avant le 3 mars.

Intégration à l'APPA des personnes travaillant dans le cadres des études dirigées

Jusqu'à maintenant, les personnes affectées aux études dirigées étaient engagées sous contrat individuel et à tarif forfaitaire à titre de « moniteurs aux études dirigées ». Le travail qu'elles effectuaient n'étant couvert par aucun certificat d'accréditation, ces personnes ne bénéficiaient d'aucun des avantages d'une convention collective.

Le 7 décembre 1999, l'APPA a déposé au Ministère du travail du Québec une requête légale pour que ces personnes soient comprises dans son unité d'accréditation et que leurs conditions de travail soient régies par la convention collective.

Après de longues et multiples discussions sur l'organisation du travail et plus particulièrement sur le travail à forfait, l'APPA et la CSDM se sont entendues pour intégrer ces

personnes à compter du 1er janvier 2005, pour leur attribuer le titre de « surveillant de dîner et d'études dirigées », pour leur reconnaître à titre d'ancienneté les heures accumulées pendant leurs contrats antérieurs et pour régir leurs conditions de travail de façon conventionnelle.

Certaines des personnes visées travaillaient déjà pour la CSDM dans une autre classe d'emploi, notamment la surveillance de dîner, et étaient membres de l'APPA. Pour ces personnes, l'intégration des « études dirigées » implique que toutes leurs heures de travail sont maintenant comptées dans le calcul de leurs avantages et de leur ancienneté.

Nous souhaitons la plus cordiale bienvenue dans nos rangs aux travailleuses et aux travailleurs qui oeuvraient uniquement aux études dirigées.

Nous tenons à souligner la détermination et l'engagement sans faille de Ghislaine Giguère, représentante du groupe « surveillance des dîners » au Bureau de l'APPA, dans ce dossier et nous la remercions de sa collaboration.



Remboursement d'un montant versé en trop par la Commission

Lorsque la Commission vous réclame le remboursement d'un montant qu'elle a versé en trop, elle doit, avant de procéder, prendre entente à l'amiable avec vous et le syndicat pour convenir des modalités de remboursement. Si l'entente est

impossible, la Commission ne peut fixer unilatéralement les modalités du remboursement. Les modalités de remboursement ne peuvent jamais excéder 10% de votre traitement brut par période de paie. (art. 6-9.04 de la convention collective).

Cette disposition ne concerne pas les congés autofinancés (sabbatiques) qui sont régis par un contrat spécifique prévu à l'annexe IV (page 186) de la convention collective.



Que de chemin parcouru depuis les dernières années! La mobilisation des syndiqué-es CSN a été déterminante pour faire progresser ce dossier dans l'opinion publique et auprès du gouvernement. Les gains sur le front juridique et les avancées sur le terrain de la négociation sont, sans aucun doute, majeurs.

Mais nous ne sommes pas au bout de nos peines... plusieurs étapes du travail technique restent à faire et, surtout, il reste à convaincre le gouvernement de traduire en espèces sonnantes et trébuchantes la valeur du travail des femmes du secteur public. Comme l'indiquait un chercheur américain: « (l'équité salariale) est un processus politique et non seulement technique; en matière d'équité salariale, même des décisions apparemment techniques sont au fond de nature politique.

L'intersyndicale (CSN, CSQ, FTQ, FIIQ) doit convenir avec le gouvernement de la valeur de toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et de celles à prédominance masculine, ce qui n'est pas une mince affaire. Les deux parties devront s'entendre sur la pondération, c'est-à-dire le poids relatif que l'on accorde à chacun des facteurs d'évaluation afin de déterminer la valeur totale de chacune des catégories et ainsi pouvoir les comparer. Elles devront aussi choisir conjointement un mode d'estimation des écarts, soit une façon de calculer l'écart salarial entre les catégories d'emplois féminines et masculines qui ont obtenu les mêmes valeurs. Éventuellement, cette opération a comme but de verser les rajustements salariaux qui auront été identifiés.

Une reconnaissance réelle de l'iniquité vécue par les femmes est en bonne voie mais elle exigera encore de la patience, de la ténacité, de la mobilisation.

À noter que le dossier des secrétaires d'école fait toujours partie de cette démarche.

Pour l'instant, nous vous demandons de faire preuve de vigilance. La CSN va toujours vous offrir le maximum d'informations par l'intermédiaire du site Internet www.secteurpublic.csn.qc.ca et par des documents que vous recevrez à votre lieu de travail.

Finalement, ce sont nos actions qui forceront le gouvernement à régler, enfin, la question de l'équité salariale.

Quant à la phase actuelle d'affichage, conformément à la Loi sur l'équité, vous pouvez, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date d'affichage de l'ensemble des documents, demander des renseignements additionnels ou présenter des observations au comité d'équité salariale. Tous les documents de l'affichage sont disponibles au bureau de votre syndicat CSN, à celui des ressources humaines de votre employeur ou encore dans le site Internet du secteur public CSN, www.secteurpublic.csn.qc.ca dans la section équité, ainsi que dans celui du Conseil du trésor, au www.tresor.gouv.qc.ca/fr/ress_humaine/conditions/equite.asp.



Si vous avez déménagé, n'oubliez pas de nous faire parvenir votre changement d'adresse ainsi que votre nouveau numéro de téléphone, afin que nous puissions communiquer avec vous adéquatement

Voici des informations sur les demandes syndicales du personnel de soutien scolaire. Dans cette négociation, les demandes concernant les mouvements de personnel sont sans aucun doute prioritaires. Voici le résumé des demandes les plus importantes à ce sujet. Des détails concernant les secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde vous seront fournis bientôt..

Problématiques

Les commissions scolaires peuvent afficher des postes avec de nombreuses exigences particulières. Il est ainsi facile de prévoir à qui le poste est destiné, ce qui ne respecte pas l'ancienneté. Lorsqu'une personne obtient un poste en promotion ou en mutation avec changement de classe d'emploi, elle est soumise à une période d'adaptation. L'employeur a 50 jours pour décider s'il garde la personne à ce poste. Pour sa part, l'employé-e a 22 jours pour décider s'il conserve le poste. Toutefois, dans le cas d'une mutation et d'une rétrogradation, l'employé-e ne peut choisir de retourner à son poste. Actuellement, aucun délai n'est prévu pour affecter une personne dans un poste vacant. La commission scolaire affiche le poste, l'octroie et affecte la personne salariée quand elle le veut bien, ce qui retarde les mouvements subséquents. Lorsque la commission octroie des postes à des personnes qui ont moins de deux ans d'ancienneté, elle choisit ces personnes sans tenir compte de l'ancienneté.

Nos demandes

L'introduction d'une période de formation pour qu'une personne puisse rencontrer les exigences particulières d'un poste à combler. L'introduction d'une période d'adaptation de 25 jours dans tous les cas (promotion, mutation ou rétrogradation). L'employé-e peut donc choisir de retourner à son ancien poste si le nouveau ne le satisfait pas. L'employeur n'aura cette possibilité que dans le cas d'une promotion ou d'une mutation avec changement de classe d'emploi. Établir un délai maximum de 30 jours pour affecter une personne à ce poste. Tenir compte de l'ancienneté des personnes qui ont moins de deux ans pour l'obtention d'un poste régulier.

Autres demandes (secteur général)

Introduire la possibilité de combler les surcroûts de travail par des personnes du même bureau, service école ou centre pour compléter leur horaire de travail. L'obligation de remplacer toute absence dès la première journée : à l'heure actuelle, la commission a le choix de remplacer ou non une personne absente. L'application d'une séquence après six jours d'absence (au lieu de 21 jours) en priorisant les personnes du même bureau, service, école ou centre afin qu'elles puissent améliorer leur revenu et leurs conditions de travail. Les personnes surveillantes d'élèves et le personnel de cafétéria de l'école qui ont moins de 15 heures pourraient aussi obtenir ce poste temporairement vacant. L'application d'une séquence qui priorise les personnes en disponibilité si l'absence dépasse 15 semaines et plus (au lieu de 20 semaines). Nous souhaitons modifier cette séquence afin d'offrir les postes temporairement vacants aux personnes du même bureau, service, école ou centre après les personnes mises en disponibilité. Permettre par la suite à des personnes surveillantes d'élèves et au personnel de cafétéria de l'école qui ont moins de 15 heures de postuler. Dans le cas où le poste est offert à l'ensemble de la commission scolaire, les personnes salariées régulières qui ne font pas une semaine complète de travail pourraient l'obtenir.

Association professionnelle du
personnel administratif (CSN)

6910 Pierre de Coubertin
Montréal H1N 1T6

Téléphone (514) 254-3503
Télécopieur (514) 254-7872

Messagerie: secretariat@appa.qc.ca

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

Ensemble!



Intéressant !

Extrait de « La Presse »
16 février 2005

«Tant qu'il n'y a pas de pression pour faire un ultime effort, les parties ont tendance à niaiser sur le dossier. Elles se disent que l'autre partie va rester assise sur son steak et elles évitent de faire le premier geste. Ça prend un levier qui force les parties à faire quelque chose. La menace (...) est une bonne occasion pour que les parties cherchent enfin une solution.»

Richard Drouin, ex-président d'Hydro-Québec et habitué des négociations dans le secteur public et parapublic.



Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN



Exemplaires du journal « Ensemble »

Recevez-vous un nombre suffisant d'exemplaires du journal « Ensemble » ou de toute publication de l'APPA ou de la CSN?

Tous les membres de l'APPA de votre lieu de travail devraient recevoir un exemplaire du journal « Ensemble », y compris le personnel temporaire de votre lieu de travail. Comme le nombre de personnes temporaires fluctue, nous vous demandons de prévoir un nombre moyen au cours de l'année. La plupart des publications de la CSN, de la FEESP et du Secteur scolaire sont distribués à chaque membre. Cependant, certaines publications plus coûteuses et la plupart des objets promotionnels sont distribués selon un ratio.

Dans les écoles primaires où il y a un service de garde en milieu scolaire et dans les édifices abritant deux unités administratives, chaque unité administrative reçoit un envoi séparé. N'oubliez pas les membres

qui travaillent à la surveillance des dîners et aux études dirigées.

Si le nombre d'exemplaires que vous recevez est inadéquat, nous vous demandons de nous en aviser par courriel secretariat@appa.qc.ca (il n'y a pas d'accent sur le E), en indiquant le nom de votre lieu de travail, le nombre d'exemplaires requis et si possible le nom d'une personne pour l'envoi des documents.

Chaque membre a le droit de recevoir l'information syndicale mais il faut éviter le gaspillage de ressources (papier et argent).

Nous portons à votre attention qu'il est exceptionnel que l'édition présente vous soit présentée en noir et blanc.. Ceci est dû à des circonstances incontrôlables.

Prochaine assemblée

Assemblée générale annuelle
Le 30 mars 2005—18 h 30
Auditorium école Le Plateau

Surveillez le courrier interne
Vous recevrez bientôt la convocation

Voir aussi le site web