

RELIE-NOUS



Bulletin d'information syndicale

Volume 2 , numéro 4

MOT DU PRESIDENT

ENFIN, L'ENTENTE DE PRINCIPLE

Le parcours a été difficile: refus de négocier, fausses affirmations publiques, volte-face nombreuses, ultimatums, menaces, toutes les règles habituelles aux tables de négociation ont été brisées. La détermination des membres, des syndicats, des militantes et militants et des membres des comités de négociation n'a jamais fait défaut jusqu'à la fin. La preuve, après dix jours de mutisme, le gouvernement s'est vu obligé de reprendre les pourparlers, de faire des compromis pour arriver à conclure une entente acceptable pour les deux parties.

Pour certains, c'est possiblement la déception parce que les objectifs syndicaux que nous visions sur certaines questions telles que les salaires, l'équité salariale ou encore sur des aspects liés à l'organisation du travail n'ont pas été pleinement atteints. La barre était haute et le défi très grand.

Mais malgré cela, globalement, le règlement conclu avec le gouvernement comble les besoins d'un grand nombre de travailleuses et de travailleurs du secteur public dans leur travail quotidien.

Sur les frais d'arbitrage, nous avons réussi à contrer la demande patronale en maintenant le statu quo dans les conventions collectives.

Sur les salaires, nous avons réussi à mieux protéger nos membres contre l'inflation malgré le fait que nous estimons toujours que nous méritons bien davantage.

Sur les questions de l'emploi et de l'organisation du travail, nous avons aussi fait des gains, par exemple il y a l'amélioration des conditions de travail pour les personnes à statut précaire et amélioration de certaines classifications.

Dans le dossier de l'équité salariale, même si le gouvernement n'a pas formellement reconnu la discrimination salariale dans le secteur public, notre approche l'a certainement ébranlé. Les résultats sont là: 180 millions, soit la moitié de notre demande. Pour la CSN et ses fédérations du secteur public, le dossier de l'équité salariale pour les femmes doit se poursuivre et demeurera actif aussi longtemps que la discrimination persistera.

Dans son ensemble, le règlement 1989-91 est le meilleur règlement obtenu depuis le début des années quatre-vingt. C'est donc avec satisfaction que nous vous présentons un sommaire du contenu de l'entente de principe intervenue le 14 mars dernier avec le gouvernement, et entérinée par notre assemblée générale du 4 avril dernier.

L'ENTENTE DE PRINCIPLE

LES AUGMENTATIONS GENERALES DE SALAIRE

Les augmentations suivantes s'appliquent aux taux et échelles de salaire de chacune et chacun des salariées et salariés.

- Pour 1989, une augmentation salariale de 4% rétroactive au 1er janvier.
- Pour 1990, une augmentation salariale de 5,13% rétroactive au 1er janvier, c'est-à-dire l'application de la clause d'indexation.
- Pour 1991, une augmentation salariale de 4% le 1er janvier, avec un maximum possible de 1% additionnel si l'inflation de 1990 dépasse 4%. De plus, au 1er juillet 1991, un maximum de 1%, versé en forfaitaire durant douze mois, si l'inflation entre juin 1990 et juin 1991 dépasse 5%.

Document à consulter:

- Echelles de salaire pour toutes les classes d'emploi (un exemplaire par lieu de travail)

LES PRIMES

- Prime de responsabilité: mêmes augmentations que celles prévues pour les augmentations générales de salaire pour 1989, 1990 et 1991.
- Prime d'inconvénient: augmentée de 4% le 1er janvier 1989.
- Prime de soir: augmentée de 4% en 1989, c'est-à-dire 0,51\$/heure.
- Prime de nuit: ajustée à 0,77\$/heure en 1989, incluant l'augmentation de 4%.

LES FRAIS D'ARBITRAGE

La CSN a maintenu le statu quo dans les conventions collectives sur les articles portant sur le règlement des litiges. Comme c'est le cas actuellement, les frais de l'arbitre sont entièrement payés par l'employeur.

Le règlement prévoit une formule optionnelle, c'est-à-dire la possibilité d'utiliser la médiation arbitrale pour une liste de griefs convenue, à la condition que les deux parties locales en conviennent.

Dans le cas de la médiation arbitrale, les frais du médiateur arbitre sont payés 70% par l'employeur et à 30% par le syndicat.

LES P'TITES VITES

FONDS DE PENSION LOCAL

Depuis le 1er janvier 1990, la loi 116 permet à l'employeur de puiser à même les sommes accumulées au fonds de pension pour couvrir les frais d'administration de ces fonds. A la C.E.C.M., ceci représentera une somme d'environ 300 000\$ par année. Belle concession de la part de cette nouvelle loi, lorsqu'on sait que la C.E.C.M. s'exempte de sa part de cotisations depuis un bon moment.

La C.E.C.M. ne veut pas cependant se contenter de cela. Toujours fidèle à sa politique du petit profit et à la philosophie du néo-mercantilisme, la direction de la C.E.C.M. veut demander au gouvernement de rétroagir, dans sa perception des frais administratifs, au 1er juillet 1988. Ainsi, au mépris des lois, la C.E.C.M. veut récupérer plus de 500 000\$ de nos fonds.

Non seulement l'employeur se permet-il des congés de cotisations, mais il demande également le privilège de puiser à pleine main dans NOTRE ARGENT.

Un peu plus et on se croirait gérés par des bandits de grand chemin.

La C.E.C.M. offre, depuis quelques temps, et ce à toutes ses personnes salariées quel que

LE DEPOT DIRECT

soit leur statut (régulières, temporaires, services de garde, surveillantes de dîner, etc.) la possibilité du dépôt direct de votre paie à l'institution bancaire de votre choix.

Cette procédure assure l'arrivée de votre argent systématiquement et infailliblement, à tous les deux (2) jeudi. Vous n'avez donc plus à attendre le facteur. Profitez-en, c'est gratuit.

LES P'TITES VITES

ASSURANCES

L'A.P.P.A. a décidé d'adhérer au programme d'assurance-groupe automobile et habitation offert par Dagenais, Lareau Assurances Inc.

Un dépliant publicitaire vous parviendra prochainement.

Pour informations, communiquez au 878-9373.



SONDAGE - PARTY DE NOEL

Près de 300 réponses au sondage concernant le party de Noël, ont été reçues et compilées.

Nous vous informerons des décisions prises en regard des réponses obtenues dans le prochain journal.

FORMATION

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Les membres de l'exécutif de l'A.P.P.A. assisteront à une séance de formation quant au contenu de la nouvelle convention collective les 28 et 29 mai prochain.

RELEVÉ D'EMPLOI

Une demande a été acheminée à la C.E.C.M. afin de connaître la date de réception du relevé d'emploi par les personnes salariées qui seront mises à pied à la fin du mois de juin.

Cette année, la C.E.C.M. devrait être en mesure de remettre les relevés d'emploi, si nécessaire pour obtenir des prestations d'assurance-chômage, selon des délais raisonnables.

Ainsi, les personnes mises à pied à compter du 17 mai, devraient recevoir leur relevé dans les jours qui suivent. Pour la majorité qui est mise à pied le 23 juin, les relevés devraient être mis à la poste le 13 juillet au plus tard.

**UNE DERNIERE QUESTION
LE PAIEMENT DE LA RETRO \$\$\$\$**

Selon la convention collective, la C.E.C.M. doit verser le montant de la rétroactivité au plus tard 60 jours après la signature de la convention collective.

Quand l'aurons-nous??? Une chose est certaine, c'est que ce sera avant le 30 juin.

L'ENTENTE DE PRINCIPE

L'EQUITE SALARIALE

Les ajustements salariaux:

- les échelles de salaire de plusieurs titres d'emploi du secteur public sont réajustées à la hausse avec l'application des correctifs salariaux obtenus;
- 130 000 salariées et salariés (à 79% des femmes) verront leur salaire ajusté;
- une somme de 180 millions sur les échelles salariales pour les deux réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

L'étalement des ajustements:

Les ajustements salariaux s'appliquent à raison d'un maximum de 2,5% par année, selon le calendrier convenu ci-dessous:

- le 1er janvier 1990: 2,5% de l'ajustement;
- le 1er janvier 1991: 2,5% de l'ajustement ou de solde, selon le cas;
- le 31 décembre 1991: le solde de l'ajustement, s'il y a lieu.

La poursuite des travaux sur l'équité:

Les discussions doivent reprendre dans le dossier de l'équité salariale pour les femmes. Si le gouvernement convient d'autres ajustements salariaux pour les classes d'emploi énumérées ci-dessous, ceux-ci seraient rétroactifs au 1er janvier 1990 et l'étalement identique à celui prévu pour l'ensemble des titres d'emploi.

- technicien/ne en administration
- technicien/ne en arts graphiques
- technicien/ne en audio-visuel
- technicien/ne en documentation
- technicien/ne en écriture braille
- technicien/ne en loisirs
- technicien/ne en transport scolaire
- opératrice/opérateur de duplicateur offset
- préposée/préposé au service de garde

LES ASSURANCES COLLECTIVES

La CSN a obtenu une augmentation de 11% de la contribution de l'employeur au régime d'assurance-maladie. La contribution de l'employeur, pour les salariées et salariés avec personnes dépendantes, passe de 54,00\$ à 59,94\$; et pour les salariées et salariés sans personne dépendante, elle passe de 21,60\$ à 23,97\$.

L'ENTENTE DE PRINCIPE

LES REGIMES DE RETRAITE

Un programme de retraite progressive, permettant aux salariées et salariés qui le désirent de quitter graduellement leur emploi, entrera en vigueur le 1er juillet 1990. Après entente avec l'employeur, la salariée ou le salarié travaille à temps partiel pendant les trois années qui précèdent la date de la retraite avec rémunération équivalant au temps travaillé. L'employeur cotise au régime de retraite comme si la personne travaillait à temps complet, cette dernière devant payer sa quote-part.

De plus, dans l'entente de principe, les cotisations sont maintenues au niveau actuel.

Pour les cotisantes et les cotisants au RREGOP:

L'entente prévoit la prolongation du programme temporaire de retraite anticipée jusqu'au 1er septembre 1992. Pour bénéficier de ce programme, il faut être cotisante ou cotisant au RREGOP au 31 décembre 1988.

Pour les cotisantes et les cotisants au RRE:

L'entente permet aux salariées et salariés de prendre une retraite sans pénalité après 33 ans de participation.

De plus, la fermeture du RRE est annoncée pour le 31 décembre 1990. En conséquence, les cotisantes et cotisants devront décider s'ils demeurent au RRE ou s'ils transfèrent au RREGOP. Après cette date, ces personnes ne pourront plus transférer leur régime.

LES DROITS PARENTAUX

Les employées de soutien de l'éducation peuvent désormais poursuivre leur congé de maternité et recevoir l'indemnité s'y rattachant après une période de mise à pied cyclique.

De plus, nous obtenons une amélioration des conditions relatives au retrait préventif et l'obligation de l'employeur d'aviser le syndicat dès la réception d'une demande de retrait préventif.

Enfin, un des parents pourra prendre un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'un an pour responsabilités parentales.