



Saviez-vous que...



MOT DU PRESIDENT

L'exécutif et le bureau de direction se sont rendus à Québec les 11 et 12 mai pour faire entre autre, l'évaluation de la dernière ronde de négociations. Un document avait été préparé par le comité des négociations et les représentants des divers syndicats du secteur scolaire C.S.N. en ont fait l'analyse.

Une constatation générale ressort de ce document: l'après-décret n'a pas été facile à vivre et le travail accompli pour obtenir notre nouvelle convention collective négociée a nécessité à la fois des stratégies nouvelles et des énergies de tous les instants.

Les demandes formulées par les syndicats se sont basées sur la conjoncture économique et sociale actuelle et pour la première fois, dans l'histoire des négociations des employés(ées) de l'Etat Québécois, le gouvernement a bien été obligé d'avouer que nos demandes étaient tout à fait justifiées et raisonnables. Les résultats sont d'ailleurs éloquentes: la négociation n'a amené que des gains par rapport au décret 1983-85 puisqu'aucune clause n'a été négociée à la baisse.

Les employés(ées) temporaires, les employés(ées) du S.E.A. et des services de garde ont obtenu une couverture élargie de la convention collective. Quant aux salaires, nous avons réussi à "traverser" la loi 37 et à négocier trois années d'augmentation de salaires.

Faut-il le rappeler, les décrets, avaient "assommé" les syndiqués(ées) et, au début des négociations, la mobilisation des gens était au plus bas. Cependant, au fur et à mesure que la négociation progressait, les syndiqués(ées) ont semblé retrouver le désir d'être régis(ies) par une convention collective signée et vers la fin des négociations, une foule de moyens de pression ont été utilisés (quelques heures de débrayage ici et là, 24 ou 48 heures de grève, etc.) et ont produit les résultats que l'on connaît. Bien sûr, personne ne voulait de grève générale illimitée et, Dieu merci, il ne fut pas nécessaire d'en arriver là.

Quant aux négociations avec la C.E.C.M. dites négociations locales, nous avons constaté que notre stratégie, cette fois-ci n'avait pas donné les résultats escomptés. Nous avons attendu jusqu'à la dernière minute pour rencontrer les représentants patronaux et le temps nous a manqué pour négocier entre autre, le mouvement de personnel.

Quoique nous ayons obtenu, à ce niveau des avantages nettement supérieurs à ce que nous avions antérieurement, une meilleure stratégie eut, sans doute, généré de meilleurs résultats. Il est certain que les prochaines négociations locales s'amorceront beaucoup plus tôt et se feront en parallèle avec la négociation provinciale. Sommes toute une bonne convention collective qui nous permet d'entrevoir l'avenir immédiat avec optimisme.

NEGOCIATIONS LOCALES

Comme mentionné précédemment, selon les dispositions de la nouvelle convention collective, plusieurs articles sont à négocier localement, dont vous trouverez ci-dessous la liste. Afin de nous aider, à l'exécutif et au bureau de direction, à faire un meilleur travail, nous vous invitons à nous faire part des commentaires et suggestions concernant ces sujets.

- 3-1.00 représentations syndicales
- 3-3.04 somme à être remboursée, congé à temps partiel syndical
- 3-4.00 affichage
- 3-5.00 assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
- 3-6.00 retenue syndicale
- 3-7.00 régime syndical
- 3-8.00 documentation
- 4-1.00 comité des relations du travail
- 5-1.01h) force majeure
- 5-2.02 répartition des jours de congés chômés et payés
- 5-3.39 solde des jours de maladie monnayables
- 5-6.00 vacances (sauf quantum)
- 5-7.00 formation et perfectionnement (sauf quantum)
- 5-8.00 responsabilité civile
- 5-9.15 réintégration à un emploi convenable
- 5-10.00 congé sans traitement
- 6-5.00 frais de voyage et de déplacement
- 6-6.09 modalités différentes concernant la vérification des fournaises
- 6-7.11/ disparités régionales
- 6-7.15/
- 6-8.00 location et prêt de salles
- 6-9.03 système de versement de la paie
- 7-1.04 listes d'éligibilité à certaines classes d'emplois
- 7-1.14 demandes de mutation
- 7-3.15 définition de localité et établissement
- 7-3.21 règles particulières
- 7-4.04 réintégration d'une personne salariée souffrant d'incapacité partielle permanente ou incapacité physique
- 7-5.00 travail à forfait
- 8-2.04 nombre d'heures de travail
- 8-2.07/
- 8-2.08/ **HORAIRE DE TRAVAIL**
- 8-2.10/
- 8-3.00 temps supplémentaire (sauf quantum)
- 8-4.00 mesures disciplinaires
- 8-5.00 santé et sécurité au travail
- 8-6.00 vêtements et uniformes
- 8-7.06 changement technologique
- 10-2.05 services de garde en milieu scolaire
- 10-3.05 personnes salariées travaillant dans une cafétéria et surveillant d'élèves de 10 heures ou moins
- 11-1.00 contribution à une caisse d'épargne ou d'économie.

LES BENEVOLES DANS LES ECOLES

Nous désirons attirer l'attention des employés(ées) de soutien sur un phénomène pernicieux qui prend de plus en plus d'importance à la C.E.C.M.: LES PARENTS BENEVOLES.

Ce troupeau de petites gens en mal de revalorisation s'infiltré partout, dans les secrétariats, dans les bibliothèques, dans les laboratoires, dans les classes, etc. et va besognant armé d'une bonne volonté saturée d'ignorance.

Personne à l'A.P.P.A. n'a à accepter l'ingérence de ce beau monde dans son travail quotidien. Si un parent fait un travail qui vous est normalement dévolu, plaignez-vous à votre direction ou appelez à l'A.P.P.A., nous ferons les représentations qui s'imposent. ATTENTION! Un parent dans l'école aujourd'hui c'est peut-être un poste coupé demain.

LISTES DE MUTATIONS

Depuis le 10 avril dernier, les nouvelles dispositions concernant le mouvement de personnel à la C.E.C.M. sont en vigueur. Puisque ces dispositions permettent aux employés(ées) de postuler sur les postes affichés en mutation, promotion ou rétrogradation, les listes de mutations qui existaient jusqu'ici ne seront plus nécessaires.

Donc on ne placera plus son nom sur une liste avec trois (3) choix de lieux de travail possibles. Il faut maintenant surveiller les tableaux d'affichages et postuler sur les postes qui nous intéressent.

LE PLAN D'EFFECTIF

La valse du "bumping" recommence. En effet, la C.E.C.M. nous a présenté le premier jet du plan d'effectif 1987-88. Hélas, il y a encore de nombreuses coupures de postes et peu de créations. Le conseil des commissaires et les gestionnaires n'ont pas encore compris qu'on ne gagne pas la guerre en démobilisant ses soldats. Mais, puisque nous n'avons aucun pouvoir sur la mise en place du plan d'effectif, nous devons encore subir les conséquences d'une qualité de gestion douteuse.

Quoi qu'il en soit, votre Association veille au grain et vous pouvez être assurés que le mouvement de personnel se fera dans le respect le plus complet des modalités prévues à notre nouvelle convention collective.

Pour obtenir des précisions sur le mouvement de personnel et sur votre ancienneté à la C.E.C.M., vous pouvez téléphoner au syndicat où Lise Séguin se fera un plaisir de vous renseigner. Mme Séguin est responsable de la surveillance du mouvement de personnel.

LES VACANCES

Cette année encore, nous venons de vivre une période de choix de vacances à la C.E.C.M. Malgré l'opposition de notre Association, le Conseil des Commissaires a décrété, dans sa grande sagesse, que les deux (2) dernières semaines complètes de juillet étaient période de cessation totale des activités de notre organisme.

Donc toutes et tous seront en vacances "obligatoires" pour les semaines des 12 et 19 juillet prochain.

Puisque l'article 5-6.04 de la convention collective permet à la Commission de déterminer dix (10) jours de cessation d'activités, nous n'avons donc pas le choix. Cependant, il reste à chacun de nous dix (10) jours à déterminer selon nos propres besoins. Mais, de plus en plus, les gestionnaires tentent d'imposer un choix de vacances pour certaines périodes qu'ils considèrent moins "occupées" (période d'été, temps des fêtes, semaine de février).

Ceci est contraire à l'esprit de la convention collective et nous avons entrepris des démarches pour faire respecter le choix des gens. Ces jours de vacances nous appartiennent puisque nous les avons gagnés par un travail souvent acharné. Il faut que les gestionnaires comprennent, eux qui souvent prennent leurs vacances n'importe quand dans l'année, que leurs employés(ées) de soutien ont des besoins à ce niveau.

Après tout, les vacances c'est un peu comme le lait, on les prend comme et quand ça nous plaît.

PRE-RETRAITE ou PRIME DE SEPARATION

Suite au dépôt du plan d'effectif, nous constatons qu'il y a encore cette année de nombreuses coupures et donc, par conséquent, des gens en disponibilité.

Il est donc important, pour ceux et celles qui désirent se prévaloir des avantages prévus à la clause 7-3.16 de la convention collective en regard d'une pré-retraite ou prime de séparation, de demander à la C.E.C.M. dans les plus brefs délais, cette prime ou pré-retraite.

Il faut bien comprendre que la prime ou la pré-retraite ne sera accordée que si le départ de l'employé(e) concerné(e) permet la relocalisation d'un disponible.

Si vous croyez pouvoir vous prévaloir de cette disposition de la convention collective, adressez votre demande à M. André Mousseau coordonnateur, Bureau des services aux non-enseignants, Service des ressources humaines, et ce le plus tôt possible.

Si vous désirez obtenir un complément d'informations à ce sujet, téléphonez au syndicat. Nous vous aiderons à orienter votre décision.

N.B. TOUJOURS FAIRE PARVENIR COPIE DE VOTRE DEMANDE AU SYNDICAT.