

LE TRAIT D'UNION

vol.2 no.2 nov.82

LA PROPOSITION PATRONALE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

une liste de droits de gérance



**BULLETIN d'information de
l'Association Professionnelle
du PERSONNEL Administratif
de la C.É.C.M. Inc. (CSN).**



N.D.L.R.

La présentation des offres normatives qui constitue le dossier de la présente édition du Trait d'Union est un résumé du texte officiel déposé à la table de négociation sectorielle du personnel de soutien scolaire par le Comité Patronal des négociations pour les Commissions Catholiques.

Le texte officiel est un document de 122 pages de format 21,5 cm X 35,5 cm rédigé dans le langage souvent très technique d'une convention collective. Il aurait été très coûteux de reproduire tout le document pour chacun des membres. On peut aussi s'interroger sur l'utilité d'une telle dépense pour un document exigeant une expertise technique pour sa bonne compréhension.

Le document officiel est disponible pour consultation au local du syndicat pour les membres qui désirent mieux connaître le détail des offres normatives.

COMITÉ d'INFORMATION

Responsable du journal:
Claudette Légaré-Richard

Responsable de la rédaction:
François Martel

Participation à la rédaction:
Micheline Di Tomaso
François Martel

Conception graphique: Claude Hudon
Impression: Guy Roy
Dactylographie: Claire Payeur

SOMMAIRE

EDITORIAL

L'avenir, c'est tout de suite p.3

DOSSIER

La proposition patronale sur les conditions de travail p.4-5
6-7-8

JUSQU'OU IRONT-ILS? p.9

VIE SYNDICALE

Décisions de l'assemblée générale du 27 octobre 1982 p.10

CONVENTION

Demande de mutation p.11
Relocalisation des disponibles

LES P'TITES NOUVELLES p.12

ÉDITORIAL



L'AVENIR, C'EST TOUT DE SUITE

Personne ne devrait être vraiment surpris en lisant les propositions patronales sur les conditions "normatives" de travail offertes au personnel de soutien scolaire pour les trois prochaines années.

Ces propositions sont la traduction concrète des discours des ministres depuis deux ans et le mode d'emploi du projet de restructuration scolaire du P.Q.

Tout y est comme annoncé par le premier ministre: l'accroissement des droits de gérance, la mobilité du personnel sans égard aux compétences et à l'ancienneté, le melting-pot général entre les catégories de personnel, l'utilisation sans limite des disponibles, etc.

On peut, bien sûr, prétendre qu'il s'agit de propositions préliminaires à la négociation et qu'il y aura d'autres offres plus nuancées et moins brutales. Le ministre Bérubé a déjà annoncé les couleurs du gouvernement au sujet des négociations en déclarant: "Nous ne jouerons pas le jeu stérile des négociations". Quant au ministre Laurin du M.E.Q., il a affirmé que les propositions patronales relatives à la restructuration scolaire ne seront pas négociables et doivent être considérées comme finales. Il n'y a pas beaucoup de place pour la négociation à l'amiable entre ces deux refus formels de négociation.

On peut aussi prétendre que le ministre Laurin a mis sur la tablette son projet de restructuration scolaire. Ce serait oublier que le ministre a lui-même expliqué qu'il reviendra au printemps avec son projet intégral et que le report n'est explicable que par une question d'agenda politique.

D'autre part, les représentants patronaux à la table des négociations ont officiellement annoncé que la diminution de la sécurité d'emploi et l'assouplissement des mécanismes d'affectation du personnel constituaient les deux plus importantes priorités pour la Fédération des Commissions Scolaires (F.C.S.C.Q.), le M.E.Q. et le Conseil du trésor.

Il faut donc prévoir une lutte pénible pour forcer le M.E.Q. et la F.C.S.C.Q. à présenter de nouvelles offres patronales. Chose certaine ni le M.E.Q., ni la F.C.S.C.Q. n'ont actuellement intérêt à modifier leurs offres normatives à moins d'y être contraints par les moyens de pression des employés syndiqués.

François Martel
Vice-président par intérim

DOSSIER

LA PROPOSITION PATRONALE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Définitions

- Disparition de l'obligation pour la Commission de reconnaître le statut d'employé régulier aux employés temporaires engagés pour un surcroît de travail excédant 4 mois.
- La Commission peut convertir un poste à temps plein en poste à temps partiel dès qu'il devient vacant ou que son titulaire actuel est d'accord. La conversion est définitive et le syndicat n'a rien à dire.

Application de la convention aux employés

- Le temps de travail des employés temporaires n'est plus cumulatif d'un embauchage à l'autre. Les employés temporaires devront avoir 6 mois de service depuis le plus récent embauchage pour bénéficier très partiellement de la convention collective (congés spéciaux, assurances, vacances, accidents de travail).
- Tous les employés affectés aux services de garde et à l'éducation des adultes n'ont droit à rien d'autre que le chapitre 10 de la convention.
- Les autres catégories de personnel de la Commission (enseignants, professionnels, contremaîtres, etc.) peuvent exécuter les tâches du personnel de soutien et peuvent même être assignés dans nos postes sans riposte possible par le syndicat ou par l'employé de soutien lésé.

Sécurité sociale

- Elimination de la convention collective du droit au retrait préventif pour l'employée enceinte lorsque la tâche met en danger sa santé ou celle de l'enfant. L'employée ne pourra plus utiliser son syndicat dans un tel cas. Elle devra demander (et attendre) un inspecteur de la C.S.S.T. ou s'adresser aux tribunaux civils.
- Disparition de l'obligation pour le patron de donner le motif d'un refus de choix de vacances. C'est le patron qui évalue "à l'oeil" les exigences de l'unité administrative. Aucun droit de recours par l'employé ou le syndicat.

Rémunération

- Disparition de l'avancement d'échelon le 1er janvier 1983 (Loi 70) et le 1er juillet 1983.
- Pour l'employé à temps partiel, l'avancement d'échelon est calculé au prorata du temps travaillé. Ainsi, l'employé à mi-temps n'aurait droit à l'avancement d'échelon qu'à tous les 2 ans.

- Le patron choisit parmi son personnel l'employé qu'il affecte aux locations et prêts de salles. Il peut même décider de n'affecter personne, d'affecter un élève ou un parent bénévole, ou même de s'affecter lui-même. Actuellement, cette tâche est réservée au concierge le plus ancien de l'école et payée à des taux fixes et négociés.

Mouvement de personnel (poste vacant)

- Disparition de l'obligation pour l'employeur de combler un poste vacant dans les 30 jours ouvrables de la vacance ou de la création. Le poste peut demeurer vacant indéfiniment. Les tâches du poste vacant sont réparties aux autres postes sans recours par le syndicat ou par les employés affectés.
- Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant, il procède comme suit:
 - 1- Affectation d'un disponible du personnel de soutien même s'il s'agit d'une rétrogradation. Les demandes de mutation sont ignorées. Le plus jeune disponible doit accepter ou démissionner.
 - 2- A défaut d'un disponible dans le personnel de soutien, affectation d'un disponible dans les autres catégories de personnel de la Commission (professionnel, professeur, contremaître) même s'il s'agit d'une rétrogradation. Il ne peut refuser mais il conserve son ancienneté.
 - 3- A défaut, les disponibles du réseau scolaire catholique (soutien, professionnel, professeur, contremaître) et les candidats de l'intérieur, par affichage sont placés sur une liste unique d'ancienneté à la commission scolaire d'origine des candidats et des disponibles.
 - 4- A défaut, les disponibles du secteur de l'éducation (commissions scolaires protestantes et CEGEP) dans toutes les catégories de personnel.
 - 5- A défaut, rappel des employés réguliers mis-à-pied de la commission scolaire où le poste est vacant.
 - 6- A défaut, embauche d'un candidat de l'extérieur plus qualifié que les candidats des étapes 1 à 5.
- Disparition de la priorité d'embauchage des employés temporaires sur les candidats de l'extérieur.
- Disparition de la prime de promotion temporaire pour les employés disponibles. Ils font le travail de la promotion mais restent au même salaire.
- Droit pour tous les employeurs du secteur public et parapublic de piger dans les réserves de disponibles pour combler les postes temporairement vacants avant de proposer des promotions temporaires à leurs propres employés. Secteur public et parapublic: ministères, commissions scolaires, hopitaux, CEGEP, CLSC, centres d'accueil, RIO, Loto-Québec, etc. etc.....
- La Commission peut réaffecter en tout temps pour un motif qu'elle juge "valable" TOUT employé disponible ou non. Seules limites à cette pratique: le 50 km et le même titre de classe d'emploi.
- La Commission peut transformer tout poste de 12 mois par année en poste de 10 mois par année. L'employé ne peut quitter le poste amputé de 1/6 du salaire annuel.

Plan annuel d'effectif

- Disparition du délai d'adoption du plan d'effectif par les commissions (quelque part entre le 15 mai et le 1er juillet).

- Possibilité d'abolir tout poste vacant pendant l'année en plus des abolitions prévues au plan d'effectif.
- Disparition de l'obligation de justifier les abolitions de postes par les motifs inscrits dans la convention.
- Disparition du droit de grief et d'arbitrage si une abolition de poste est causée par un sous-contrat ou par l'usage de bénévoles.
- Possibilité d'abolir en cours d'année d'autres postes pourvu que le nombre total de postes soit maintenu dans le syndicat.
- Les tâches d'un poste aboli sont distribuées aux employés en place, incluant l'ancien détenteur du poste.

Relocalisation à la suite d'une abolition de poste

- La Commission réaffecte d'autorité l'employé dont le poste est aboli dans l'ordre prioritaire suivant:
 - 1- Sur un poste vacant de sa classe d'emploi que la Commission décide de combler.
 - 2- A défaut, déplacement du non-permanent le moins ancien de sa classe d'emploi.
 - 3- A défaut, l'employé permanent a le choix entre:
 - a) déplacer le permanent le moins ancien de sa classe d'emploi;
 - b) prendre un poste vacant d'une autre classe d'emploi (mutation hors-classe ou rétrogradation);
 - c) déplacer le non-permanent le moins ancien d'une autre classe d'emploi (mutation hors-classe ou rétrogradation).
 - 4- L'employé permanent qui ne PEUT PAS être relocalisé selon 1, 2 ou 3 par la Commission est mis en disponibilité.
- Si un employé est absent lors du choix à l'étape 3, la Commission choisit à sa place.
- La réaffectation s'effectue même si le poste est à temps partiel ou saisonnier.
- La limite du 50 km se calcule du lieu de travail ou du domicile.
- Le patron se réserve le droit de trier les "déplacés" en établissant des exigences particulières pour chaque poste en plus des exigences requises par le plan de classification.
- Disparition totale de la notion de "localités" pour les grands territoires.
- Disparition de l'étape du "bumping ou rétrogradation" à l'intérieur de l'établissement.
- Aucune clause ne prévoit l'utilisation du critère "ancienneté" dans l'application du mécanisme de réaffectation.

Droits et devoirs des disponibles

- Obligation permanente d'accepter un poste selon les mêmes dispositions que la relocalisation à la suite d'une abolition de poste.

- Disparition de la garantie du respect de la catégorie d'emploi (technique, para-technique ou administratif) et des qualifications personnelles dans l'assignation des tâches.
- Disparition du respect de l'unité syndicale (A.P.P.A.) dans l'assignation des tâches par le patron.
- Disparition du droit d'utilisation des congés parentaux (maternité, paternité).
- Obligation d'accepter toutes les modifications d'horaire de travail y compris les horaires brisés et les horaires de soir.
- Possibilité de prêter les disponibles aux autres employeurs du secteur public et parapublic avec l'accord des disponibles sans garantie du maintien des conditions de travail (ex.: horaire d'été, congés payés, etc.)
- Le bassin régional de relocalisation des disponibles est augmenté par l'addition des commissions scolaires protestantes et des CEGEP.

Pré-retraite et prime de séparation

La Commission se réserve le droit de refuser la pré-retraite et la prime de séparation même si toutes les conditions sont respectées par l'employé. Cette décision n'est pas contestable par la procédure de grief et arbitrage.

Contrats à des entrepreneurs

Disparition de l'obligation d'éliminer les contrats à des entrepreneurs privés lorsqu'il y a des employés disponibles à la commission scolaire pour le même travail.

Horaire de travail

- Disparition de l'obligation d'une entente écrite avec le syndicat pour modifier les horaires de travail.
- Modification des motifs pour justifier les changements d'horaire. Actuellement, les changements doivent s'appuyer sur des besoins nécessaires d'ordre pédagogique et administratif. La proposition patronale parle de besoins raisonnables d'ordre pédagogique ou administratif.
- Disparition du paiement en temps supplémentaire des heures travaillées hors-horaire normal si l'arbitre décide que le changement n'est pas justifié.
- Disparition de l'obligation d'une entente écrite avec le syndicat comme seule possibilité d'imposer à des employés des heures brisées pendant une journée de travail.

Santé-sécurité au travail

Disparition de l'obligation de modifier les conditions de travail pour les rendre conformes aux lois et aux règlements gouvernementaux sur la santé-sécurité au travail.

Education des adultes

- Aucun employé travaillant à l'éducation des adultes ne détient un poste et ne bénéficie de la convention collective sauf pour le salaire majoré de 15% (11% + 4% de vacances).
- Ces employés n'ont pas droit aux congés parentaux (maternité, paternité).
- Les employés travaillant le jour pour la C.E.C.M. (35 heures / semaine) ne peuvent travailler au S.E.A. le soir plus de 9 heures par semaine (maximum de 44 heures /sem.).
- La Commission peut affecter en priorité tous les employés disponibles (soutien, professeurs, professionnels, cadres) pour effectuer les tâches du personnel de soutien dans le cadre des cours de l'éducation des adultes sans aucune rémunération additionnelle.

Services de garde

- Les employés des services de garde n'ont pas droit à la convention collective sauf pour la détermination du salaire.
- Le salaire équivaut au taux moyen de l'échelle de la classe d'emploi majoré de 11%.
- Toutes les autres conditions de travail sont des droits de gérance absolue.

Arrangements locaux

- Les arrangements locaux sont possibles seulement si la Commission consent à les négocier.
- A défaut de négociation, les droits acquis locaux disparaissent automatiquement.

Fin de la convention

Disparition de l'article garantissant le maintien de la convention jusqu'à la signature de la prochaine.

JUSQU'OU Iront-ILS ?



Une récente étude d'un économiste de l'Université de Montréal prouve qu'il n'est pas possible de comparer honnêtement le secteur public et le secteur privé. Les porte-parole du gouvernement, en utilisant depuis un an des chiffres qu'ils savaient faux et non-fondés scientifiquement, ont démontré clairement qu'ils n'ont de respect ni pour la population en général, ni pour les travailleuses et les travailleurs du secteur public.

Ils doivent nous respecter

Au lieu de jouer avec l'opinion publique à coup de déclarations ministérielles et de chiffres manipulateurs, le gouvernement du P.Q. ferait mieux de négocier et de faire des propositions sérieuses aux tables de négociation. Pour en arriver à une entente, il faut négocier!

***Nous, on travaille
pour vous***

Les travailleuses
et les travailleurs
du secteur public.



VIE SYNDICALE

DECISIONS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 27 OCTOBRE 1982

1- Offres patronales

Le conseil syndical recommande à l'assemblée générale le rejet des offres patronales autant salariales que normatives.

Il est proposé de rejeter les offres patronales autant salariales que normatives.

ADOpte

2- Débrayage de 24 heures

Le conseil syndical recommande à l'assemblée générale de voter en faveur d'un débrayage de 24 heures à condition que les membres de l'Alliance des professeurs y participent. La date de ce débrayage sera déterminée par le C.C.N.S.P.-C.S.N.

Il est proposé d'accepter la recommandation du conseil syndical.

REJETE AU SCRUTIN SECRET

3- Grève générale illimitée

Le conseil syndical recommande à l'assemblée générale de rejeter la recommandation du C.C.N.S.P. de la F.E.S.P. en faveur d'une grève générale illimitée.

Le comité plénier de l'A.P.P.A. décide de transmettre à l'assemblée générale la seule proposition suivante pour décision immédiate au scrutin secret:

Il est proposé de donner le mandat de grève de l'A.P.P.A. à la F.E.S.P. sous réserve que l'assemblée générale de l'A.P.P.A., après évaluation, décidera si oui ou non l'A.P.P.A. exercera ce mandat de grève.

REJETE AU SCRUTIN SECRET

CONVENTION

DEMANDE DE MUTATION

Le mois de novembre est une des deux périodes annuelles d'établissement des listes des demandes de mutation, conformément à l'article 7-1.13 de la convention collective. Si vous désirez bénéficier d'une mutation à un autre poste, vous devez compléter la formule prévue à cet effet. Cette formule est normalement disponible au secrétariat de votre lieu de travail.

La convention collective limite la demande à un maximum de trois choix correspondant à un service ou à une école où vous désirez être réaffecté. Il est impossible de vous conseiller sur ces trois choix puisque nous ne savons pas quels postes deviendront vacants suite à la démission de leur titulaire actuel.

Cette demande ne vous oblige pas à accepter l'un ou l'autre des postes de votre choix s'ils deviennent vacants. Par contre, la Commission devra vous les proposer selon votre ancienneté sur la liste des candidats.

RELOCALISATION DES DISPONIBLES

Après avoir joué un rôle fantôme depuis la signature de la convention collective, le Bureau régional de placement (organisme patronal régional) procède depuis quelques semaines à une opération visant à éliminer les disponibles par des offres de relocalisation dans un rayon de 50 km. Dans la plupart des cas, il s'agit de véritables pièges dont le seul objectif est de provoquer la démission forcée des disponibles.

- Si la "nouvelle" commission scolaire vous propose une entrevue, vous ne pouvez pas refuser de vous y rendre, sauf si le poste offert excède un trajet de 50 km, par la route, calculé du poste que vous déteniez au moment de votre mise en disponibilité.
- La "nouvelle" commission scolaire doit présenter son offre de poste par écrit pour que l'employé soit tenu d'y répondre dans un délai de 7 jours.
- Vous devez accepter l'offre écrite si les conditions suivantes sont respectées:
 - trajet inférieur à 50 km de votre ancien poste;
 - poste à temps plein;
 - même classe d'emploi ou mutation dans une classe d'emploi dont le maximum salarial est égal;
 - nombre d'heures régulières de travail annuel au moins égal à l'ancien poste.
- La "nouvelle" commission scolaire ne peut pas refuser de vous donner le poste offert.
- Si vous acceptez, vous transportez à la nouvelle commission scolaire votre permanence, votre ancienneté et vos jours de congés de maladie non monnayables. Vous êtes toutefois régis par une autre convention collective si le nouveau syndicat n'est pas affilié à la C.S.N. Vous perdez les droits acquis collectifs locaux de l'A.P.P.A.
- Si vous refusez, vous êtes considéré comme démissionnaire et devez subir les pénalités de l'assurance-chômage pour ceux qui quittent volontairement leur emploi. Toutefois vous avez droit à la prime de séparation.

LES P'TITES NOUVELLES



- Une nouvelle mode à la C.E.C.M.: certains patrons refusent d'accepter les certificats médicaux présentés par les employés. Sans aucune connaissance médicale, certains se permettent même de contester la validité médicale du contenu des certificats. Cette mode n'épargne même pas le Bureau médical où les médecins de la C.E.C.M. contestent les décisions de leur confrères de travail.
- Les employés des services de garde (garderies) en milieu scolaire, sont membres à part entière de l'A.P.P.A. Leurs conditions de travail sont régies par une lettre d'entente entre l'A.P.P.A. et la C.E.C.M. puisque leur groupe n'existait pas lors de la signature de la convention collective 1979-82. Ils seront intégrés à la prochaine convention collective comme employés ordinaires (proposition syndicale) ou comme employés à rabais (proposition patronale).
- L'absence prolongée de la 1ère vice-présidente, Martine Joliveau, pour les négociations à Québec, a pour effet de promouvoir la 2ième vice-présidente Aline Pilotte au poste temporairement vacant. Le bureau de direction a élu François Martel au poste de 2ième vice-président par intérim.
- Good news! The documentation center of the C.S.N. will send in english in the future all the documentations concerning the "Front Commun". These documentations will be mailed to you, at work, from the C.S.N.
- En ces temps de restrictions budgétaires et de "serrage de ceintures", la C.E.C.M. délègue deux commissaires en Italie pour assister à la canonisation de Marguerite Bourgeois.
- Le premier ministre Lévesque a déclaré qu'il entrevoit la possibilité d'amender sa propre loi 70 parce que les syndicats sont "indifférents" aux effets de cette loi sur les bas salariés. Cette déclaration-choc survenait quelques heures après que les centrales syndicales aient rendu publics les résultats majoritaires des assemblées des syndicats de bas salariés en faveur d'une grève contre les offres patronales.
- Le projet de loi sur la restructuration scolaire est reporté au printemps 1983 alors qu'il devait être déposé au début de décembre. Le ministre de l'Education a enfin réalisé qu'il parlait tout seul et que le mode d'emploi de son retour aux années 50 devra respecter les clauses normatives des prochaines conventions collectives.