

POUR LES PROS

**FAUT QUE
ÇA CHANGE
MAINTENANT!**



FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION
DU QUÉBEC (CSQ)



Centrale des syndicats
du Québec

LA PASSERELLE NÉGO

MOT DU PRÉSIDENT

JACQUES LANDRY
PRÉSIDENT, FPPE (CSQ)

Après plus de 16 mois de négociations, où il y a eu très peu de dialogues et de développements, nous espérons que les annonces du premier ministre voulant accélérer les pourparlers se traduisent par des avancées aussi chez les professionnelles et les professionnels. Les enjeux sont identifiés clairement pour tous. Nous souhaitons améliorer notre rémunération et nos conditions de travail.

Vos représentants locaux sont à pied d'œuvre dans chacun des 19 syndicats, ainsi qu'à la Fédération. Je me permets de souligner leur engagement indéfectible. Sans eux, rien ne serait possible.

Les emplois du personnel de l'éducation, à grande majorité féminine, méritent davantage. Rappelons-le, elles ont des salaires en moyenne plus bas que dans les autres organismes publics et les entreprises d'État. Les problèmes de surcharge de travail et d'attraction et de rétention, nous les vivons au quotidien.

Bien que nous reconnaissons que la correction offerte aux enseignants était nécessaire, cette dernière est tout aussi essentielle pour l'ensemble

du personnel. La situation actuelle crée un fort sentiment d'iniquité, ce sont tous les groupes de travailleurs du milieu de l'éducation qui sont sous-payés. À défaut de correctif, le gouvernement aura à gérer un effet démobilisant sur le milieu scolaire. Ils devront composer avec un grand mouvement de désertion. Je crois sincèrement qu'une bonne partie de la pression est maintenant transférée sur eux.

Il est grand temps que l'on valorise l'ensemble de nos emplois.

Nous avons eu un premier mouvement de grève le 29 avril, d'une demi-journée. Nous prévoyons une seconde demi-journée de débrayage le 19 mai. Nous poursuivons donc l'intensification de nos actions.

Lors de la première vague, nous avons manifesté à plusieurs endroits stratégiques. Nous avons obtenu une excellente couverture médiatique, sans toutefois fermer les écoles dans toutes les régions. Lors de cette seconde action de grève, nous serons réunis devant nos lieux de travail soit les écoles, les centres et les sièges sociaux. Nous y établirons des lignes de piquetage. Ce sont vos représentants qui vous indiqueront en temps et lieu la procédure pour chaque ligne de piquetage. En attendant, nous maintiendrons le mystère.

Nous croyons que cette pression exercée sur l'employeur et le gouvernement sera un élément déterminant. Elle doit devenir le reflet de notre engagement vers l'obtention d'un règlement. Elle permettra de soutenir nos équipes de négociations qui travaillent d'arrache-pied.

Nous exigeons du Conseil du trésor qu'il délie les cordons de sa bourse. Je vous souligne que depuis le début de cette ronde, il n'y a toujours eu qu'un million sur la table pour les 10 000 professionnelles et professionnels (ce qui équivaut à 100 \$ par individu). Nous voulons et méritons beaucoup plus.

Nous sommes plus près que jamais du but et nous demeurons déterminés dans l'objectif d'un règlement.

Soyons solidaires !

L'IMPASSE

L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION

Devant l'impasse depuis plusieurs semaines aux tables de négociation, les membres de la FPPE ont réalisé une demi-journée de grève le 29 avril dernier. Devant l'ampleur de la mobilisation des professionnelles et professionnels, l'équipe de négociation a vraiment senti un grand vent de soutien. Nous tenons d'entrée de jeux à remercier tous les membres de leur appui.

À la suite de cette grève, ainsi qu'à l'opération médiatique du premier ministre Legault, dimanche dernier, voulant que le gouvernement soit pressé de régler, dans les prochaines semaines, les négociations entourant le renouvellement des conventions collectives, l'équipe de négociation s'est présentée à la table le 4 mai dernier.

Nous avons exprimé à la partie patronale le mécontentement et la colère de nos membres qui se sentent ignorés par le gouvernement et le Conseil du trésor.

Nous avons rappelé à la par-

tie patronale que nous avons abondamment illustré la pénurie de professionnels dans les milieux ainsi que la surcharge de travail qui en découle. Nous avons rappelé que nous aussi, nos corps d'emplois avaient droit à un rattrapage salarial important, et ce, sans avoir à les comparer à d'autres provinces. Au sein même de l'appareil gouvernemental québécois, de grandes disparités de traitement existent pour des corps d'emplois identiques. Nous avons souligné que la problématique de l'attraction et de la rétention demeurerait au cœur de nos préoccupations pour un règlement satisfaisant.

Nous avons terminé notre présentation en rappelant que nous avons exercé une demi-journée de grève sur un mandat de 5 jours et que le message à transmettre était le suivant : **les professionnelles et les professionnels ne valent pas moins que leurs collègues du milieu scolaire!**

Ensuite, la partie patronale est revenue sur une proposi-

tion d'échange que nous avions déposée en avril dernier concernant la demande patronale sur l'utilisation de la lettre d'engagement en contrepartie de notre souhait d'introduire une clause permettant le recalcul d'échelon à tout moment et non à l'embauche. La réponse patronale fut simplement non.

L'équipe de négociation a dénoncé ce manque d'ouverture pour régler un aspect uniquement normatif et sans coût monétaire.

Notre constat est que la partie patronale n'est pas prête à céder sur aucune demande syndicale, si minime soit-elle, alors que d'autres groupes ont déjà des ententes de principes ou sont sur le point d'y arriver.

Alors que la partie patronale ne nous a donné un prochain rendez-vous que dans deux semaines, **l'équipe de négociation de la FPPE est forcée de constater qu'elle ne sent pas du tout la volonté de la partie patronale de régler rapidement.**

DEMANDES SYNDICALES TOUJOURS AU JEU - P1

Pistes de solutions

- 1.1 Cotisation à un ordre professionnel
Que l'employeur assume les frais d'adhésion.
- 1.2 Perfectionnement
 - 1.2.2 *Augmenter le montant du perfectionnement par professionnelle ou professionnel régulier et inclure le personnel surnuméraire et remplaçant dans le calcul des sommes allouées.*
 - 1.2.3 *Pérenniser les sommes prévues pour les régions éloignées.*
- 1.3 Reconnaissance de l'expérience
 - 1.3.2 *Apporter les corrections nécessaires aux problématiques relevées par les professionnelles et professionnels suite à la mise en œuvre des relativités salariales, notamment pour la détermination d'échelon.*
 - 1.3.3 *Prévoir une clause permettant aux professionnelles et professionnels de demander un recalcul de la détermination de leur échelon.*
- 1.4 Reconnaissance de la scolarité de maîtrise
Prévoir des échelons supplémentaires ou une rémunération additionnelle.
- 1.6 Plan de classification
Ajouter de nouveaux corps d'emplois.
- 1.7 Clause d'évaluation des emplois
Permettre d'obtenir une reconnaissance à leur juste valeur de chacune des professions avec rétroactivité.
- 1.10 Mesure bonifiant la rémunération des CP
Corriger l'iniquité, palier aux problèmes d'attraction et de rétention de l'emploi.
- 2.4 Statut de remplaçantes et surnuméraires
Réduire la précarité et éviter de retarder l'accès à la permanence.
- 2.8 Motifs de non-renouvellement
Retirer le motif : « modification dans les services à rendre ».
- 3.5 Horaire de travail variable
Permettre plus de souplesse dans l'horaire et favoriser une meilleure conciliation entre le travail et la famille.

DEMANDES SYNDICALES TOUJOURS AU JEU - P1 (SUITE)

Pistes de solutions

- 3.9 **Retraite progressive - demande référée à la Table centrale**
Prévoir que le contrat de retraite progressive puisse être d'une durée de 7 ans.
- 3.11 **Jours chômés et payés**
Réduire les écarts importants entre les milieux.
- 4.3 **Contestation de l'échelon**
Augmenter le délai de contestation de grief à compter de la réception du contrat par le syndicat.
- 4.4 **Griefs et arbitrage**
Aménager plusieurs dispositions de la convention pour faciliter l'accès à la justice.
- 5.1 **Prime d'attraction-rétention**
Demande importante à potentiel salarial
Ajouter une mesure prévoyant une bonification reliée avec une mesure d'attraction et de rétention et qu'elle soit ajoutée à l'échelle de traitement.
S'assurer que si des sommes devaient être consenties à des professionnels représentés par d'autres organisations syndicales, nous ayons une clause-remorque.
- 5.3 **Protection des droits lors d'une invalidité - demande coordonnée en CSQ**
Prévoir l'avancement d'échelon ainsi que l'accumulation du crédit de vacances lors d'une invalidité.
- 5.4 **Congés spéciaux lors de décès - demande coordonnée en CSQ**
Améliorer la rédaction des clauses.
Prévoir une journée avant le décès lors de l'aide médicale à mourir.
- 5.5 **Notion de « parent » au sens de la Loi sur les normes du travail - demande coordonnée en CSQ**
Élargir la notion de parent conformément à la loi sur les normes du travail.
- 5.6 **Maintien d'avantages en cas de changement d'employeur**
Améliorer la rédaction.
- 5.7 **Annexe A**
Concerne uniquement les pros de la CSS du Littoral.
- 5.8 **Assurer la continuité des ententes hors convention**
Assurer la poursuite et l'indexation des sommes qui y sont dévolues.

DEMANDES SYNDICALES TOUJOURS AU JEU - P2

Pistes de solutions

- 1.1 **Cotisation à un ordre professionnel**
Que l'employeur assume les frais d'adhésion.
- 1.2 **Perfectionnement**
 - 1.2.1 *Prévoir la distinction entre le perfectionnement fonctionnel et organisationnel et intégrer une gestion scindée du budget identique à P1.*
 - 1.2.2 *Augmenter le montant du perfectionnement par professionnelle ou professionnel régulier et inclure le personnel remplaçant dans le calcul des sommes allouées.*
 - 1.2.3 *Pérenniser les sommes prévues pour les régions éloignées.*
- 1.3 **Reconnaissance de l'expérience**
 - 1.3.2 *Apporter les corrections nécessaires aux problématiques relevées par les professionnelles et professionnels suite à la mise en œuvre des relativités salariales, notamment pour la détermination d'échelon.*
 - 1.3.3 *Prévoir une clause permettant aux professionnelles et professionnels de demander un recalcul de la détermination de leur échelon.*
- 1.4 **Reconnaissance de la scolarité de maîtrise**
Prévoir des échelons supplémentaires ou une rémunération additionnelle.
- 1.6 **Plan de classification**
Ajouter de nouveaux corps d'emplois.
- 1.7 **Clause d'évaluation des emplois**
Permettre d'obtenir une reconnaissance à leur juste valeur de chacune des professions avec rétroactivité.
- 1.10 **Mesure bonifiant la rémunération des CP**
Corriger l'iniquité, palier aux problèmes d'attraction et de rétention de l'emploi.
- 2.4 **Statut de remplaçantes et surnuméraires**
Réduire la précarité et éviter de retarder l'accès à la permanence.
- 2.8 **Motifs de non-renouvellement**
Retirer le motif : « modification dans les services à rendre ».
- 3.5 **Horaire de travail variable**
Permettre plus de souplesse dans l'horaire et favoriser une meilleure conciliation entre le travail et la famille.

DEMANDES SYNDICALES TOUJOURS AU JEU - P2 (SUITE)

Pistes de solutions

3.10 Régime de vacances

3.10.3 *Prévoir la possibilité d'ajouter les jours de maladies monnayables aux vacances.*

3.11 Jours chômés et payés

Réduire les écarts importants entre les milieux.

4.3 Contestation de l'échelon

Augmenter le délai de contestation de grief à compter de la réception du contrat par le syndicat.

4.4 Grievs et arbitrage

Aménager plusieurs dispositions de la convention pour faciliter l'accès à la justice.

4.6 Congés pour affaires syndicales

4.6.1 *Augmenter le nombre de jours de libérations syndicales avec remboursement partiel du syndicat.*

4.6.2 *Ajuster les délais pour annoncer les demandes de libérations syndicales de longue durée.*

4.6.3 *Harmoniser le chapitre 3-4.00 de la convention collective anglophone avec la convention collective francophone.*

5.1 Prime d'attraction-rétention

Demande importante à potentiel salarial.

Ajouter une mesure prévoyant une bonification reliée avec une mesure d'attraction et de rétention et qu'elle soit ajoutée à l'échelle de traitement.

S'assurer que si des sommes devaient être consenties à des professionnels représentés par d'autres organisations syndicales, nous ayons une clause-remorque.

5.3 Protection des droits lors d'une invalidité - demande coordonnée en CSQ

Prévoir l'avancement d'échelon ainsi que l'accumulation du crédit de vacances lors d'une invalidité.

5.4 Congés spéciaux lors de décès - demande coordonnée en CSQ

Améliorer la rédaction des clauses.

Prévoir une journée avant le décès lors de l'aide médicale à mourir.

5.5 Notion de « parent » au sens de la Loi sur les normes du travail - demande coordonnée en CSQ

Élargir la notion de parent conformément à la loi sur les normes du travail.

5.6 Maintien d'avantages en cas de changement d'employeur

Améliorer la rédaction.

5.8 Assurer la continuité des ententes hors convention

Assurer la poursuite et l'indexation des sommes qui y sont dévolues.

DES DISCUSSIONS QUI STAGNENT AU NORD

Le portrait aux tables professionnelles et des professionnels du Nord, Crie et Kativik, est peu reluisant. Nous discutons depuis plus de 16 mois, et la partie patronale s'est avancée sur à peine deux demandes syndicales très périphériques. Ce rythme de discussions est inacceptable rendu où nous en sommes dans la négociation. La partie patronale avait démontré une ouverture timide pour discuter des disparités régionales en mode exploratoire, et suivant une nouvelle présentation détaillée de nos demandes, nous n'avons eu aucun retour depuis un mois sur la question. Cette situation est d'autant plus frustrante qu'elle fait suite à une journée complète de grève des membres des commissions scolaires Crie et Kativik. Cette mobilisation a été unique et grandement motivante pour les membres et les équipes de négociation, mais elle demeure de toute évidence insuffisante pour régler les conventions collectives.

Nous voulons réaffirmer aux représentants du Nord que nous voulons négocier rapidement et recevoir des propositions concrètes pour améliorer les conditions de travail de nos membres.



