

LA PASSERELLE NÉGO

Forts des consultations de septembre 2022 auprès des membres, nous avons déposé l'ensemble de nos demandes sectorielles. L'adhésion aux revendications est manifeste, et ce, peu importe la région.

C'est pareillement vrai pour la démarche intersectorielle qui est menée avec les partenaires syndicaux (CSQ, CSN, FTQ et APTS) en front commun sur le salaire, les droits parentaux, la retraite et les disparités régionales.

Nous n'avons jamais eu autant de postes vacants dans une multitude d'emplois, et ce, partout au Québec, citons entre autres : en service direct, en soutien pédagogique ou en service administratif. Il est manifeste que nos problèmes d'attraction et de rétention doivent être réglés et corrigés.

Pour y arriver, nous avons déposé de nombreuses demandes qui visent les objectifs suivants :

- ♦ offrir une rémunération globale adaptée aux spécificités professionnelles;
- ♦ convenir de mesures rendant les conditions de travail attrayantes;
- ♦ protéger la santé mentale et physique des professionnelles et des professionnels;
- ♦ protéger et valoriser l'expertise professionnelle publique.

L'efficacité et la valeur des services offerts au public en dépendent. Déjà en 2022, 42 % des parents des élèves du primaire, selon le protecteur du citoyen, ont eu recours au privé pour des évaluations et des services que nous offrons pourtant au public. Avec la hausse du coût de la vie, nous pouvons nous demander qui en aura les moyens. Est-ce que c'est le type de société que nous souhaitons léguer à nos enfants?

Pour y arriver, nous aurons besoin de la solidarité de l'ensemble des professionnelles et professionnels. Vous serez sollicités dans les prochains mois par votre syndicat pour différentes actions de visibilité, de mobilisation ou encore pour compléter des sondages. C'est la somme de tous ces gestes qui nous rapprocheront de notre but, d'être reconnus à notre pleine valeur pour notre rôle essentiel à la réussite, là où ça compte vraiment : près des élèves.

Prenez note que la prochaine étape sera le dépôt des Comités patronaux. Ceux-ci ont un délai de 60 jours, à partir du 31 octobre, pour le faire.

Nous pourrons y arriver tous ensemble.

Jacques Landry,
Président, FPPE(CSQ)



MOT DE VOTRE ÉQUIPE DE NÉGOCIATION

Le 31 octobre nous avons déposé les revendications syndicales sectorielles de la FPPE aux quatre tables auxquelles nous négocions, soit les centres de services scolaires francophones (P1), les commissions scolaires anglophones (P2), la commission scolaire Crie (P3) et finalement la commission scolaire Kativik (P4). Nous avons fait cet exercice en coordination avec les autres tables du secteur scolaire affiliées à la CSQ soit les enseignant.e.s (FSE-CSQ) et le personnel de soutien (FPSS-CSQ).

Les rencontres se sont bien déroulées, et nous sommes optimistes quant à la réception par la partie patronale des solutions que nous avançons pour contrer les problèmes d'attraction et de rétention du personnel professionnel.

Au moment du dépôt de nos demandes, nous n'avons pas manqué de spécifier notre volonté de soutenir un effort substantiel afin d'attirer de nouveaux·elles professionnels·les dans nos rangs, tout en soulignant notre intention ferme d'améliorer les conditions d'exercice du personnel professionnel déjà en place. Dans un contexte de rareté, voire de volatilité de la main-d'œuvre, c'est un défi dont l'urgence est incontestable.

Nous tenons à vous remercier chaleureusement pour votre participation en très grand nombre à la consultation sur les matières intersectorielles et sectorielles. Les résultats ont démontré un taux d'adhésion sans équivoque de votre part envers les orientations que nous vous avons soumises, en plus de constituer un recueil de plusieurs centaines de pages de commentaires riches et diversifiés, en appui à nos revendications.

Votre mobilisation dans les mois à venir sera essentielle à une négociation fructueuse et à la hauteur de vos attentes. Nous demeurons disponibles pour répondre à vos questions et préoccupations, et savons que nous pourrions compter sur votre participation.

Pour la suite des événements, nous sommes en droit de nous attendre à un dépôt patronal autour de la fin du mois de décembre, et les tables de négociation devraient démarrer leurs travaux à partir de janvier 2023.

Bonne négociation!

Maude Lyonnais-Bourque, porte-parole P1-P2
 Michel Mayrand, négociateur P1-P2
 Dominic Di Stefano, négociateur P1-P2
 Josianne Lavoie, porte-parole P3-P4
 Annie Chartier, négociatrice P3
 André Martineau, négociateur P4

DEMANDES SECTORIELLES

Comme nous l'avons souvent mentionné, plusieurs de nos demandes se veulent un prolongement de celles de la période de négociation précédente. Tout d'abord parce que la négociation actuelle et celle de 2020 sont très rapprochées dans le temps. Aussi, comme nous avons ouvert des portes sur certains aspects à la dernière négociation, nous voulons maintenant porter nos demandes encore plus loin. C'est notamment le cas de tout ce qui concerne l'aspect salarial relatif à notre groupe.

Nous vous présentons donc sommairement nos demandes. Le texte qui suit concerne chacune des quatre conventions collectives. Il s'agit d'un tronc commun pour les conditions de travail des professionnels·les de la province. Rappelons **quelles sont ces quatre conventions** :

- P1 : Centres de services scolaires francophones.
- P2 : Commissions scolaires anglophones.
- P3 : Commission scolaire Crie.
- P4 : Commission scolaire Kativik.

D'autres articles dans cette publication traiteront plus spécifiquement de revendications pour les conventions collectives P2, P3 et P4.

OBJECTIF 1:

RÉMUNÉRATION GLOBALE ADAPTÉE AUX SPÉCIFICITÉS PROFESSIONNELLES

Nous le savons, le Front commun dont nous faisons partie réclame des hausses salariales pour l'ensemble des salarié·es de la fonction publique, incluant des correctifs majeurs en lien avec l'indice des prix à la consommation. En plus de cela, nous demandons des ajustements strictement pour notre groupe.

- Reconnaissance de différents diplômes de cycles supérieurs en une rémunération additionnelle plus généreuse, universelle, pour l'ensemble des corps d'emplois pour lesquels ces études sont pertinentes à l'exercice de la fonction ; pour chacun des échelons.
- Majoration salariale pour accompagner un·e stagiaire.
- Majoration salariale dans le cadre d'un programme d'insertion professionnelle favorisant le mentorat.
- Rémunération additionnelle pour tout le personnel que nous représentons afin de favoriser l'attraction et la rétention des professionnels·les du secteur scolaire public.
- Clause remorque par rapport à d'autres groupes de salarié·es qui œuvrent dans des corps d'emplois identiques ou similaires dans le réseau public.
- Diverses demandes pour régulariser les situations de certains corps d'emplois.

OBJECTIF 2:

MESURES RENDANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ATTRAYANTES

Ces revendications ont été pensées dans un esprit d'uniformisation des bonnes pratiques observables dans certains centres de services scolaires ou commissions scolaires, ou encore de nouvelles demandes que nous tenons aussi à implanter dans tous les milieux.

- Remboursement de la cotisation à l'ordre professionnel, à l'accréditation professionnelle ou à l'association professionnelle, à l'ensemble du personnel visé, non «proraté» au pourcentage du poste détenu.
- Remboursement plus efficient des frais de déplacement, via l'identification d'un seul lieu principal de travail, pour chaque déplacement ailleurs qu'à ce lieu de travail ; reconnaissance du temps de déplacement vers un autre lieu de travail que le principal comme étant du temps de travail.
- Reconnaissance du droit au télétravail.
- Reconnaissance des études universitaires comme étant comprises dans les activités admissibles au budget alloué au développement des ressources humaines ; octroi d'un droit de s'absenter pour avoir accès au perfectionnement.
- Amélioration de conditions matérielles, comme un budget pour le lieu du télétravail, pour l'utilisation du cellulaire, sans oublier l'obligation de doter chaque professionnel·le d'un bureau adéquat dans son milieu de travail.
- Différentes mesures permettant plus de souplesse dans l'aménagement du temps de travail dans la journée, dans la semaine ; programme volontaire de réduction du temps de travail permettant un congé partiel sans traitement.

OBJECTIF 3:

PROTECTION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES PROFESSIONNEL·LES

Les conséquences néfastes de la pandémie sur le personnel des services publics ont rendu ces demandes encore plus importantes. La mise à jour de certaines lois d'ordre public dans les dernières années a aussi influencé notre réflexion.

- Mise à jour des articles de nos conventions portant sur la santé et la sécurité au travail, en incluant l'obligation de l'employeur d'élaborer un programme de prévention en collaboration et en respect des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et en collaboration avec les mécanismes de participation identifiés par cette loi; engagement à reconnaître la pleine autonomie du comité SST et à respecter ses décisions, ainsi que la liberté d'action des représentant·es en SST; reconnaissance par l'employeur que la surcharge de travail constitue un risque psychosocial particulièrement présent dans les milieux de travail notamment en lien avec l'hyperconnectivité, et l'engagement de ce dernier à prévenir les situations à risque.

- Négociation avec l'employeur des mesures protégeant les victimes de violence conjugale dans leur milieu de travail.
- Mesures agissant sur la surcharge de travail, comme de reconnaître à taux et demi tout travail effectué à partir du dépassement des 35 heures hebdomadaires; prévoir comme du temps de travail la présence aux comités EHDAA ou au Conseils d'établissements; prévoir la supervision de stagiaires dans la charge de travail.
- Mesures bonifiant les vacances : accès plus rapide à la 5e semaine, obtention d'une 6e semaine, possibilité de prendre une semaine à un autre moment que durant la période estivale; reconnaissance de tout le travail effectué dans le réseau public comme base de calcul pour le nombre de jours de vacances.
- Ajout de 5 jours chômés payés pendant la semaine de relâche, pour porter le total de jours chômés payés à au moins 22 par année, dans l'ensemble des centres de services scolaires et commissions scolaires.
- Ajout de 2 journées à la banque de maladie; retrait des deux journées pour affaires personnelles de cette banque, pour créer une banque distincte.
- Mise à jour des motifs pour congés en cas de force majeurs, afin d'inclure notamment des rendez-vous pour des raisons de santé.
- Inclusion dans la définition de famille les parents qui n'habitent pas sous le même toit.
- Octroi de congés supplémentaires pour les professionnel·les en fin de carrière.
- Amélioration des dispositions relatives à la retraite progressive.

OBJECTIF 4:

PROTECTION ET VALORISATION DE L'EXPERTISE PROFESSIONNELLE PUBLIQUE

Vos commentaires sur cet aspect de nos revendications, lors de la consultation en septembre dernier, ont fortement appuyé notre volonté de pérenniser des services professionnels publics dans le milieu scolaire.

- Balisage du droit de l'employeur de recourir à la sous-traitance, en l'obligeant à nous communiquer l'ensemble des contrats qui concernent les services offerts compris dans les tâches du personnel professionnel ; interdiction de contracter des services directs à l'élève avec le privé à moins d'accord avec le syndicat.
- Mise en œuvre avec le syndicat d'une révision du modèle d'organisation des services dans le but d'améliorer l'accès des élèves aux services complémentaires, le tout devant mener à l'introduction d'un seuil minimal et universel de services aux EHDAA, variable selon la prévalence des besoins particuliers, moyennant un financement prévisible et récurrent, indexé selon les coûts de système.
- Transmission au syndicat d'une liste de postes vacants et collaboration avec ce dernier pour instaurer un mécanisme de suivi.

AUTRES DEMANDES

Les éléments présents dans cette section peuvent répondre à des problèmes observés dans l'exercice de la représentation de vos droits. Elles visent des améliorations dans les relations de travail.

- Amélioration de clauses pour congés spéciaux, par l'addition de journées requises pour se déplacer en cas de décès d'un proche et par l'élargissement de la notion de mise en quarantaine.
- Amélioration lors de la classification à l'embauche, en considérant le travail autonome dans l'expérience pertinente aux fins du calcul de l'expérience; en tenant compte des maîtrises de plus de 75 et de moins de 60 crédits pour permettre 2 ½ années de scolarité; en classant dès leur embauche les nouvelles personnes selon leur échelon correspondant à leur expérience et leur scolarité; en ne permettant pas qu'on attribue à un·e nouveau·le conseiller·ère pédagogique un salaire moindre à celui qu'elle gagnait au moment où il ou elle enseignait.
- Amélioration de clauses à propos du dossier de la professionnelle, du professionnel.
- Identification du projet spécifique à caractère temporaire à la lettre d'engagement de chaque professionnel·le surnuméraire concerné·e.
- Prise en compte de l'opinion prépondérante du médecin traitant dans l'acceptation d'un retour progressif au travail.
- Introduction d'une clause protégeant les lanceurs·euses d'alertes.
- Introduction d'un comité national d'évaluation des emplois.
- Révision de certains délais nécessaires à l'acceptation de certains congés (sans traitement, mesure d'attraction et de rétention, démission).
- Clarification de certaines définitions, comme pour le congé pour études, ou celui pour occuper une charge publique.
- Bonification significative de la contribution patronale aux assurances.
- Prise en considération du caractères multi-unités de nos organisations syndicales dans le quotidien des services à rendre; mises à jour à propos des communications électroniques.
- Suivi des comités inter rondes, mise à jour des annexes des conventions collectives, négociation d'un protocole de fin de négociation.

DEMANDES SPÉCIFIQUES À LA CONVENTION COLLECTIVE ANGLOPHONE (P2)

Les demandes présentes dans cette publication s'appliquent non seulement au personnel professionnel couvert par la convention collective francophone (P1), mais également, de façon presque identique, à la convention collective anglophone (P2).

Cependant, dans un souci d'harmonisation des conventions collectives, certaines revendications spécifiques concernent seulement la P2 :

- affirmation de la possibilité d'ajouter le solde des jours de maladie monnayables aux vacances;
- application de la norme sur les frais de déplacement à l'ensemble du personnel;
- inclusion des remplaçants·es dans le budget de perfectionnement;
- ajout d'une liste de sujets au CRT.

De plus, nous voulons que soit ajouté un délai de traduction de 60 jours de la convention collective.

DÉPÔT CRIE ET KATIVIK

Les dépôts pour les tables Crie et Kativik ont aussi été faits en date du 31 octobre dernier.

En plus de comprendre les mêmes demandes communes qu'aux tables francophone et anglophone, les cahiers syndicaux comprennent aussi des propositions en lien avec des problématiques spécifiques pour le personnel professionnel des commissions scolaires au Nord.

D'abord, pour **la table Crie**, une des principales priorités est d'éliminer la disparité de traitement pour les conseillers·ères pédagogiques, notamment en intégrant à la convention collective une prime additionnelle équivalente à celle octroyée au personnel enseignant lors de la dernière ronde de négociations.

Pour **la table Kativik**, plusieurs demandes en matière d'amélioration des conditions de logement ont été déposées. La partie syndicale revendique notamment qu'une inspection au logement soit réalisée avant l'entrée dans les lieux et que des mécanismes de compensation et d'absence soient mis en place

dans le cas où le logement ne permettrait pas de combler les besoins de base, notamment en eau et en électricité.

De plus, l'intégration à la convention collective de l'ensemble des primes, ententes ou allocations spécifiques aux commissions scolaires Crie et Kativik représente un enjeu incontournable pour la présente ronde de négociation. Toutes ces mesures se doivent d'être pérennisées, mais aussi indexées en fonction de l'augmentation du coût de la vie.

Des demandes ont aussi été déposées en lien avec les sorties, la partie syndicale souhaite en augmenter le nombre, mais aussi mettre en place davantage de souplesse dans leur octroi.

L'enjeu du télétravail est aussi une préoccupation syndicale pour cette présente ronde de négociation. Nous souhaitons que les commissions scolaires Crie et Kativik reconnaissent le droit au télétravail pour l'ensemble du personnel professionnel en tenant compte de la réalité spécifique du Nord.

Partez à l'aventure au Québec

GAGNEZ
l'une des quatre cartes-cadeaux de **1 000 \$** chacune!



laPersonnelle

Concours exclusif CSQ

Saisissez votre dernière chance de gagner l'une des quatre cartes-cadeaux de 1 000\$ à La Forfaiterie en demandant une soumission à La Personnelle!

Pour participer cliquez <https://bit.ly/3gVBVlq>