

Journal

Novembre 2009

Le Militant

DÉPOSÉ

Ensemble
pour les
services publics

SISP



Journal spécial NÉGOS
avec vos demandes en prime!

Négociation des secteurs public et parapublic

Ensemble pour les services publics

Vendredi le 30 octobre 2009 les porte-parole des trois organisations syndicales, Gilles Dussault du Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), Claudette Carbonneau de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et Michel Arseneault de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), ont présenté les demandes syndicales du Front commun concernant les conditions salariales, la conciliation famille-travail, les droits parentaux et la retraite.

Ces demandes ont été déposées par les négociateurs syndicaux auprès du gouvernement du Québec. Elles visent le renouvellement des conventions collectives des travailleuses et travailleurs de la fonction publique et des réseaux de la santé et de l'éducation, qui arriveront à échéance le 31 mars 2010. Ces demandes ont fait l'objet d'une large consultation auprès des 475 000 membres du Front commun.

Ensemble pour les services publics

Cette fois-ci, le Front commun a adopté une approche différente pour la négociation. Le contenu des revendications est concentré autour d'un nombre limité de sujets. Les demandes visent particulièrement l'attraction et la rétention du personnel, conditions essentielles au maintien de services publics de qualité. Elles sont réalistes et atteignables, tout en ayant comme objectif la pérennité des services publics.

Le Front commun demande au gouvernement de tout mettre en œuvre afin que les parties puissent s'entendre sur de nouveaux contrats de travail d'ici le 31 mars 2010, date d'échéance de la Loi spéciale de 2005.

La rémunération des employés de l'État

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre au sein des services publics, l'attraction et la rétention du personnel constituent des enjeux majeurs pour le Front commun. La rémunération représente un élément fondamental pour y parvenir. Rappelons que le retard salarial entre les



employés du secteur public et les autres salariés du Québec a été établi par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et s'élève en moyenne à 7,7 %. Fait à souligner, un employé du secteur public gagne, en moyenne, environ 36 000 \$.

Le Front commun demande des augmentations de 3,75 % pour une convention collective qui prendrait fin le 31 décembre 2012, soit 11,25 % sur trois ans. Il s'agit d'augmentations salariales de 2 % par année à titre de protection du pouvoir d'achat et l'équivalent de 1,75 % d'augmentation du salaire moyen des secteurs public et parapublic, sous forme de montant égal, à titre de rattrapage salarial (ce qui représente environ 0,50 \$ l'heure pour chaque travailleur et travailleuse)

Conciliation famille-travail

Dans le cadre de cette négociation, le Front commun adopte également une approche différente et revendique l'adoption d'une loi-cadre favorisant la conciliation famille et travail dans les milieux de travail qui s'appliquera à l'ensemble des salariés du

mieux préparer notre économie aux enjeux du renouvellement de la main-d'œuvre.

La retraite

Au chapitre de la retraite, le Front commun souhaite poursuivre les travaux avec le gouvernement afin de stabiliser le taux de cotisation au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de sécuriser le plus possible le régime. Les syndicats souhaitent également des changements qui assureront une meilleure équité entre les cotisants.

Négos 2010 : C'est parti !

Les porte-parole syndicaux demandent aujourd'hui au gouvernement de négocier avec bonne foi et diligence. Les 475 000 membres unis en Front commun veulent l'amélioration de leurs conditions de travail et de leurs conditions salariales afin que les services publics aient tous les moyens d'attirer la relève et l'expertise. Ils souhaitent pouvoir relever le défi d'assurer à la population du Québec des services

publics de qualité et assurer leur pérennité. Ils réitèrent que cette négociation qui s'enclenche aujourd'hui par le dépôt des demandes doit se faire dans le respect de leur droit de négocier une convention collective pour le 31 mars 2010.

Le Front commun regroupe 475 000 personnes salariées des services publics. Il s'agit des fonctionnaires et des professionnels du gouvernement, et de tous les travailleuses et travailleurs syndiqués des réseaux de la santé, de l'éducation et de certains organismes gouvernementaux. Le Front commun est formé du SISP (CSQ, FIQ, SFPQ, APTS, SPGQ), de la CSN (FSSS, FEESP, FNEEQ, FP) et de la FTQ (SCFP, SQEES, SEPB, UES).

Net retard dans le secteur public

Drôle de logique que celle qui sous-tend le propos du chroniqueur Michel Girard dans La Presse du 24 octobre 2009. Se fondant sur les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), il affirme que la rémunération hebdomadaire moyenne versée dans le secteur public en 2008 était de 30 % supérieure à celle versée dans le secteur privé, soit 847 \$ comparativement à 664 \$.

De tels résultats peuvent surprendre. Surtout quand on sait qu'une autre étude annuelle de l'ISQ, celle qui porte spécifiquement sur l'état et l'évolution comparés de la rémunération des salariés, aboutit à des constats opposés. Pour 2008, les employés de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 5,2 % par rapport à ceux du secteur privé. Par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois, le retard est de 7,7 %.

En fait, tout le problème vient du fait qu'il faut comparer des oranges... avec des oranges.

Le Front commun SISP-CSN-FTQ, qui déposera ses demandes ce vendredi 30 octobre, représente les salariés des réseaux de la santé et de l'éducation ainsi que de la fonction publique, ce que l'ISQ appelle l'administration québécoise. Cela exclut les salariés de l'administration fédérale, des municipalités, des utilités publiques et des universités.

Or, les chiffres évoqués par Michel Girard procèdent d'un tel amalgame. Ils proviennent d'une compilation faite par l'ISQ des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, qui présente les rémunérations moyennes par grand secteur d'activité, sans égard

aux caractéristiques des employés en matière de compétences, d'expérience, de statut, d'âge et de sexe, etc. En revanche, dans son rapport annuel sur l'état et l'évolution comparés de la rémunération dans l'administration québécoise, l'ISQ cherche à trouver à l'extérieur de l'administration québécoise des emplois similaires à ceux qu'on y retrouve et à comparer leurs salaires et avantages sociaux. Cela paraît fort honnête, le souci premier étant de comparer des choses comparables.

Comparer l'incomparable

Dans le cas de Michel Girard, les chiffres évoqués ne sont sans doute pas faux, mais ont-ils un sens autre qu'un banal constat empirique ? On ne se soucie pas de savoir si les employés font le même travail. De fait, le type de travail effectué n'a aucune importance aux fins de cette étude, ni d'ailleurs les statuts d'emploi. En outre, l'étude ne s'encombre pas des différences de composition professionnelle des divers secteurs. Qu'un secteur fasse davantage appel à des emplois hautement qualifiés, et vraisemblablement mieux rémunérés, plutôt qu'à une main-d'œuvre moins qualifiée n'entre aucunement en ligne de compte. En fait, on ne se soucie guère de savoir si on compare des choses comparables. En fin de compte, on ne compare rien du tout. On ne fait que compiler des données sur la rémunération dans divers secteurs d'activité, en soulignant grassement que les employés du secteur public commandent, dans l'ensemble, des salaires supérieurs.

Le terme de comparaison, pour qualifier un tel exercice, est vraiment abusif. Il est bien évident, par exemple, qu'on observera un salaire moyen supérieur dans

l'enseignement que, disons, dans le secteur du commerce, parce que l'enseignement regroupe surtout des professeurs qui ont des salaires relativement plus élevés que ceux des travailleurs du commerce. Il n'en découle pas pour autant qu'une secrétaire de commission scolaire est mieux payée que son homologue du secteur du commerce. En réalité, c'est même l'inverse !

Pour ce qui est des taux horaires, nous voudrions signaler qu'un menuisier de la fonction publique, de la santé ou de l'éducation gagne 20,52 \$ l'heure en 2009, alors que le taux horaire de la construction est de 31,27 \$, soit 50 % de mieux.

Pour un électricien, c'est la même chose : le taux horaire est de 21,45 \$ dans le public, comparativement à 31,65 \$ dans la construction.

En ce qui a trait aux employés rémunérés selon des échelles, l'étude comparative de l'ISQ signale dans son dernier rapport que « les maximums normaux des échelles salariales de l'administration québécoise sont moins élevés que ceux de l'ensemble des autres salariés québécois et du secteur privé; cela révèle un potentiel salarial inférieur ».

Ce retard salarial du secteur public n'est pas compensé par les avantages sociaux. Le rapport de l'ISQ pour 2008 signale que les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées, exprimés en pourcentage du salaire, sont à parité dans l'administration québécoise et chez les autres salariés québécois. Les débours inférieurs pour les avantages sociaux (de 22,96 % dans le public comparativement à 24,14 % chez les autres salariés) compensent des coûts plus élevés pour les congés payés (16,01 % contre 14,58 %).

La chronique de Michel Girard vient jeter de la confusion en attisant des préjugés au sujet de la rémunération des employés du secteur public qui datent d'une autre époque. Mais cela ne change rien à la réalité. Les salariés du secteur public accusent encore un net retard sur ceux du secteur privé pour des emplois comparables.

Monique Audet, économiste FTQ
Pierre Beaulne, économiste SISP
Lise Pomerleau, économiste CSN



**Demandes syndicales en vue du renouvellement de la
convention collective S-2 2005-2010**

PRÉSENTÉE AU

**Comité patronal de négociation pour les commissions
scolaires francophones (CPNCF)**

PAR

**le Syndicat des employées et employés professionnels-
les et de bureau – Québec (SEPB – Québec)**

Pour le compte des syndicats représentant les personnes
salarisées de soutien des commissions scolaires francophones du
Québec

27 octobre 2009



DÉCLARATION DE NÉGOCIATION

Dans la semaine du 30 octobre 2009, partout à travers le Québec, nous sommes 475 000 travailleuses et travailleurs des secteurs public et parapublic unis en Front commun à vous faire part de notre détermination à obtenir une vraie négociation menée avec bonne foi et diligence. Nous nous attendons à la même chose de vous.

Nous sommes des travailleuses et des travailleurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation, de la fonction publique et des organismes gouvernementaux.

Chaque jour, nous sommes là pour soigner, éduquer, conseiller et aider nos futurs citoyennes et citoyens du Québec, et nous sommes fiers de cet engagement soutenu envers la population.

Nous voulons des conditions de travail décentes pour assurer le maintien de la qualité et de l'accessibilité des services publics sur l'ensemble du territoire québécois.

■ ■ ■

Mais voilà, nous sommes inquiets.

Nous sommes inquiets pour l'avenir car nos conditions de travail sont de plus en plus difficiles et il y a, dans plusieurs secteurs, de réels problèmes à attirer la relève et à retenir la main-d'œuvre.

Nous sommes inquiets car nos conditions salariales sont souvent inférieures à celles du secteur privé, et plusieurs préfèrent travailler ailleurs plutôt que de servir les citoyennes et les citoyens du Québec.

Nous sommes inquiets et nous craignons une perte d'expertise nécessaire à maintenir des systèmes de santé et d'éducation ainsi que des services gouvernementaux performants qui font la renommée du Québec.

Nous sommes inquiets des compressions budgétaires et des réductions de services qui entraîneraient une baisse de leur qualité et de plus grands risques pour la sécurité de la population.

Ces inquiétudes nourrissent encore davantage notre détermination à faire en sorte que ces négociations nous permettent de renouer avec l'enrichissement et de donner de l'oxygène à nos services publics.

■ ■ ■



Nous sommes fiers de travailler dans les services publics et de donner le meilleur de nous-mêmes.

Nous sommes fiers et nous considérons qu'un tel investissement collectif rapporte à toutes et tous : il ne s'agit pas seulement d'une dépense dans le budget de l'État.

Chaque jour, nous faisons preuve de solidarité envers les citoyennes et les citoyens du Québec et nous considérons que de graves injustices surgissent lorsqu'une région ne bénéficie pas de tous les services publics auxquels elle a droit.

En cette période économique difficile, nous sommes celles et ceux qui empêchent que le pire n'arrive en donnant des services, peu importe le statut social ou économique des personnes que nous aidons.

■ ■ ■

Il est plus que temps que l'État valorise nos professions et nos métiers à leur juste valeur.

Nous voulons l'amélioration de nos conditions de travail et de nos conditions salariales pour attirer la relève et retenir l'expertise.

Nous voulons de meilleures conditions de travail pour pouvoir relever le défi de donner des services publics de qualité et assurer leur pérennité.

Nous voulons l'amélioration de nos conditions salariales pour maintenir notre pouvoir d'achat et ainsi soutenir l'activité économique.

Nous voulons une convention collective négociée, sans prolongation ni imposition.

■ ■ ■

Dans la semaine du 30 octobre 2009, partout à travers le Québec, nous voulons nous faire entendre et nous voulons récupérer notre droit de négocier.

Dans la semaine du 30 octobre 2009, partout à travers le Québec, nous sommes 475 000 unis en Front commun, tout disposés à mener ces négociations avec bonne foi et diligence. Nous espérons qu'il en sera de même pour nos vis-à-vis.

Aujourd'hui, nous sommes **ENSEMBLE POUR LES SERVICES PUBLICS** et nous le serons jusqu'à un règlement satisfaisant.

PROTOCOLE D'INTENTION CONCERNANT LES DEMANDES SYNDICALES

- ATTENDU le cahier des demandes syndicales soumis à l'employeur le 27 octobre 2009;
- ATTENDU que ces demandes visent à répondre à des problématiques reliées à l'interprétation et à l'application de la convention collective S-2 2005-2010 ou à certaines problématiques liées au milieu de travail;
- ATTENDU que les demandes peuvent elles-mêmes en produire d'autres;
- ATTENDU que le SEPB-Québec reconnaît l'importance d'échanger sur les sujets de négociation avec l'employeur afin d'obtenir les amendements qui répondent le mieux possible aux problématiques visées;
- ATTENDU les nombreuses relations entre les notions inscrites à la convention collective S-2 2005-2010;

LE SEPB-QUÉBEC DÉCLARE CE QUI SUIT :

1. Les demandes peuvent être appelées à être reformulées, divisées ou amendées en cours de négociation.
2. Les articles inscrits comme étant potentiellement visés peuvent être appelés à changer en cours de négociation;

Fait à Montréal, le 27 octobre 2009.

Jean-François Labonté, porte-parole SEPB-Québec, section locale 578

Johanne Plourde, porte-parole SEPB-Québec, section locale 576

Pierre Gérin-Roze, porte-parole SEPB-Québec, section locale 579

Pierrick Choinière-Lapointe, porte-parole SEPB-Québec

DEMANDES DU SEP-B-QUÉBEC : TABLE SECTORIELLE FRANCOPHONE

CHAPITRE 1-0.00		BUT, DÉFINITIONS, DROITS ET LIBERTÉS
Articles potentiellement visés		
1-2.23 1-2.15		Obtenir la possibilité de jumeler des postes de classes d'emploi différentes afin de permettre à une personne salariée d'obtenir les bénéfices accordés à une personne salariée détenant un poste à temps complet et, le cas échéant, la permanence lorsque la somme des heures de travail des deux postes est égale ou supérieure à un poste à temps complet.
Nouveau 1-5.00		Obtenir la mise en place d'une procédure paritaire préventive en matière de conflit interpersonnel et de harcèlement psychologique.
CHAPITRE 2-.0.00		CHAMPS D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE
Articles potentiellement visés		
2-1.01 B) a) et b)		Obtenir que les personnes salariées temporaires de moins de 6 mois jouissent des mêmes avantages que les personnes salariées de plus de six (6) mois.
2-1.01 B) a) et b)		Obtenir que les personnes salariées temporaires jouissent des avantages prévus au chapitre 5-7.00 (Formation et perfectionnement).
2-1.02		Obtenir que lors de la prise en charge d'un stagiaire, l'employeur fasse parvenir au syndicat un avis écrit indiquant la durée du stage, l'endroit, l'horaire pendant lequel se déroulera le stage ainsi que le taux de rémunération, le cas échéant.
2-1.02		Obtenir une prime pour la personne salariée qui assure la supervision d'un stagiaire.
CHAPITRE 3-0.00		PRÉROGATIVES SYNDICALES
Articles potentiellement visés		
3-6.00		Obtenir des libérations syndicales au prorata des membres, à l'instar du secteur des affaires sociales.
3-6.13		Obtenir que l'employeur ne puisse pas refuser de libérer une personne salariée ayant déjà bénéficié de quarante (40) jours ouvrables de libération.
Nouveau 3-3.00		Obtenir que l'employeur fournisse les informations relatives aux horaires de travail ainsi que ses changements en cours d'année.

CHAPITRE 4-0.00		COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE
Articles potentiellement visés		
Nouveau 4-0.00		Obtenir un comité paritaire en développement durable.
Nouveau 4-2.00		Obtenir qu'une personne salariée représentant le syndicat puisse participer et avoir un droit de vote au comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
4-2.00		Obtenir une libération payée par l'employeur ou un congé payé équivalent pour toute personne salariée qui assiste, en dehors de son horaire de travail régulier, à un comité prévu à la Loi sur l'instruction publique (Conseil d'établissement, EHDAA, etc.)
CHAPITRE 5-0.00		SÉCURITÉ SOCIALE
Articles potentiellement visés		
5-3.25		Obtenir que l'employeur augmente sa contribution au régime d'assurance à cinquante pourcent (50 %).
5-3.37		Obtenir que l'employeur soit obligé de défrayer le coût des attestations ou certificats médicaux lorsqu'ils sont demandés en dehors des rendez-vous prévus au plan de traitement.
5-4.18		Obtenir qu'un(e) employé(e) puisse accumuler ses vacances durant son congé de maternité, paternité ou parental afin de les prendre immédiatement à son retour.
5-3.38		Obtenir la mise en place d'une nouvelle procédure en matière de gestion des cas de contestation des dossiers d'invalidité et d'assurance salaire comportant les principes suivants : <ol style="list-style-type: none"> 1. Maintien de la prestation d'assurance salaire malgré la contestation de l'employeur; 2. Rencontre rapide et obligatoire entre l'employeur et le syndicat afin d'étudier les hypothèses de règlement possibles; 3. En cas d'impasse, le grief est déféré au rôle de façon prioritaire (moins de trois mois) et ce, sans affecter négativement le nombre autrement disponible d'audiences pouvant être fixées.
5-4.17 d)		Obtenir que le calcul de l'indemnité des congés de maternité et de paternité se fasse en excluant les périodes de mise à pied.
5-7.00		Obtenir un programme paritaire de formation continue et de reconnaissance des acquis avec de nouveaux fonds pour les employés.
5-1.00		Obtenir deux (2) journées mobiles pouvant être prises à titre de congé.

CHAPITRE 6-0.00		RÉMUNÉRATION
Articles potentiellement visés		
6-5.00		Obtenir une bonification de la prime d'horaire brisé.
6-8.04		Obtenir que dans le cas de réclamation de montants que l'employeur allègue avoir versé en trop ou des montants dus par une personne salariée, celui-ci ne puisse récupérer aucune somme en cas de mésentente concernant le montant faisant l'objet du remboursement.
CHAPITRE 7-0.00		MOUVEMENT DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI
Articles potentiellement visés		
7-3.00 7-3.12 7-3.23 7-3.37		Obtenir pour tous les secteurs que les personnes salariées dont le poste est aboli ou, en service de garde les personnes non rappelées, puissent aller déplacer par ancienneté une personne salariée dont le poste est libéré.
7-1.00		Obtenir que, dans le cas de comblement de poste temporairement vacant, des surcroîts de travail ou des affectations temporaires à des projets spécifiques, la durée préalablement déterminée de vingt-et-un (21) jours ouvrables à l'intérieur de laquelle l'employeur n'a pas à appliquer les règles d'affectation de la convention collective soit abaissée à cinq (5) jours ouvrables. Aussi, obtenir que l'employeur favorise l'application des règles d'affectation de la convention collective même à l'intérieur de la durée préalablement déterminée de cinq (5) jours ouvrables.
7-3.00 3-3.00		Obtenir que l'employeur fournisse la liste du nombre de tous les élèves réguliers et sporadiques inscrits par service de garde et ce, avant la séance d'affectation et le 15 octobre.
7-1.00 3-3.00		Obtenir la liste des personnes salariées rappelées par service de garde en précisant le nombre d'heures et l'horaire de travail de chacun des postes et ce, avant la séance d'affectation et le 15 octobre.
7-1.00 7-1.24		Obtenir qu'en cas de comblement d'un poste temporairement vacant ou d'un surcroît de travail, les notions de bloc d'heures et de conflit d'horaire soient remplacées par des notions qui favorisent l'ajout d'heures à l'horaire de travail des personnes salariées du même service de garde.
7-3.00		Obtenir que, lors du rappel en service de garde, l'employeur offre par ordre d'ancienneté les périodes de travail.
7-1.00		Obtenir que l'employeur comble ses besoins en créant des postes devant comporter le plus grand nombre d'heures possible et ce, dans toutes les classes d'emploi.
7-3.00 7-3.44		Obtenir que les personnes salariées permanentes en service de garde aient une protection salariale à 100 %.

7-3.00	Obtenir qu'une personne salariée permanente ne perde pas son statut advenant qu'elle choisisse un poste à temps partiel.
7-1.00 7-5.00	Obtenir que les postes ou les heures additionnelles créés avec des budgets spéciaux soient comblés selon les règles d'affectation de la convention collective.
7-1.00 7-1.23	Obtenir que l'employeur ait toujours l'obligation de combler par ancienneté les postes créés après la rentrée des élèves ou d'ajouter les heures au poste d'une personne salariée afin d'éviter le travail temporaire. Ces heures peuvent changer le statut et le poste de la personne salariée.
ANNEXE XIV	Obtenir la mise en place d'un mécanisme pour les personnes sur la liste de priorité d'emploi qui permet à ces dernières de consulter à leur gré une liste électronique mise à jour régulièrement des postes temporairement vacants (surcroît et remplacement) ou nouvellement créés.
7-1.00 7-1.13 c)	Obtenir un temps minimum alloué (quantum) hebdomadairement hors de la présence des élèves pour toutes les attributions caractéristiques de la classe d'emploi d'éducateur ou d'éducatrice en service de garde, technicien, technicienne en service de garde, technicien(ne) en éducation spécialisée, technicien(ne) interprète, technicien(ne) en écriture braille, technicien(ne) en travail social, préposé(e) aux élèves handicapés, et technicien(ne) en documentation, qui doivent par nature s'effectuer hors de la présence de l'élève.
Nouveau 7-1.00	Obtenir que les personnes salariées en lien direct avec l'élève participent au plan d'intervention.
Nouveau 7-1.00 7-3.00	Obtenir l'application d'un ratio visant à déterminer le nombre nécessaire de technicien(ne) en service de garde.
Nouveau 7-1.00	Obtenir l'application d'un ratio de vingt (20) élèves par éducateur et éducatrice en service de garde.
7-1.00 10-2.00	Obtenir l'application d'un ratio visant à déterminer le nombre nécessaire de surveillant(e) d'élèves au primaire et au secondaire.
Nouveau 7-1.00	Obtenir que le ratio normalement établi pour un éducateur ou une éducatrice en service de garde ainsi que pour le surveillant d'élèves soit diminué en présence de l'un des facteurs suivants : milieux défavorisés, classe maternelle, clientèle ayant des besoins spéciaux, troubles de comportement et nouveaux arrivants.
Nouveau 7-1.00 7-3.00	Obtenir qu'un poste aboli mais recréé après la rentrée soit d'abord offert à la personne salariée qui occupait le poste au moment de l'abolition.
Nouveau 7-1.00 7-3.00	Obtenir qu'un éducateur ou une éducatrice qui n'a pas été rappelé dans son service de garde se voit offrir en priorité le(s) poste(s) nouvellement créé(s) après la rentrée des élèves.

7-3.00	Obtenir que les personnes salariées non rappelées du secteur des services de garde puissent soit choisir un poste de la banque de postes vacants de sa classe d'emploi ou aller déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi et occupant un poste comportant un nombre d'heures plus grand ou le plus près possible du nombre d'heures du poste qu'elles occupaient.
7-4.00 5-9.00	Obtenir que l'employeur ait une obligation positive, sur demande du syndicat, de fournir sa position quant à une demande d'accommodement d'une personne salariée.
CHAPITRE 8-0.00	CONDITIONS DE TRAVAIL
Articles potentiellement visés	
8-4.00 5-8.00	Obtenir que dans les cas d'accusations criminelles l'employeur qui juge à propos de suspendre une personne salariée réaffecte celle-ci dans un autre poste sans perte salariale ou la suspende avec solde.
CHAPITRE 9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE
Articles potentiellement visés	
9-1.00 11-3.00	Obtenir un processus d'arbitrage de différends en cas d'impasse dans les négociations locales.
9-2.00	Obtenir le <i>statu quo ante</i> relativement aux frais d'arbitrage (i.e. 100 % par l'employeur).
9-1.00	Obtenir la mise en place d'un système de dépôt électronique des griefs.
CHAPITRE 10-0.00	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES
Articles potentiellement visés	
Tous les articles	Intégrer les personnes salariées visées par le chapitre 10-0.00 aux dispositions régulières de la convention collective et abolir le chapitre 10-0.00.
	PLAN DE CLASSIFICATION
Articles potentiellement visés	
	Obtenir une analyse de profession pour les secrétaires d'écoles, les technicien(ne)s en travaux pratiques, les préposé(e)s aux élèves handicapés, les techniciens en documentation et les surveillant(e)s d'élèves.
	Obtenir la création d'une classe d'emploi de technicien(ne) en service de garde, classe principale.
	Obtenir la création d'une classe d'emploi de technicien(ne) en toxicomanie.

	Obtenir la création d'un comité dont le mandat sera de faire des recommandations quant à la façon d'intégrer le plan de classification à la convention collective et d'ajouter un plan d'évaluation des emplois.
	Obtenir un rehaussement des exigences de scolarité (postsecondaire) pour la classe d'emploi d'éducateur(trice) en service de garde.
ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	
	Reconduire la lettre d'entente n° 11 en y apportant les modifications nécessaires afin de permettre notamment aux parties locales de régler les griefs en suspend et ceux à venir sans recourir à l'arbitrage.



Pour tout savoir !

Visitez votre site internet

www.sepb.qc.ca

**Cliquez dans nos sections locales
et allez dans section locale 578**



CONGRÈS TRIENNAL (3 OCTOBRE 2009)		
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE (20 AVRIL 2010)		
CONSEIL DES PERSONNES DÉLÉGUÉES (1 personne déléguée par établissement)		
COMITÉ EXÉCUTIF		
Poste	Nom, prénom	Dossiers
Présidence	Dupuis, Gisèle	Tous les comités Exécutif SEPB-Québec Représentante SEPB-QC au Conseil général FTQ CNSS ¹ Déléguée au CRFTQMM ²
Vice-présidence 1	Audet, Lise	Condition vie et travail des femmes Formation et perfectionnement Fonds de solidarité FTQ Information retraite Relations du travail CNSS ¹ Déléguée au CRFTQMM ²
Vice-présidence 2	Labonté, Jean-François	Coordonnateur et porte-parole pour la négociation SEPB-Québec, section locale 578 Coodonnateur et porte parole pour les services de garde en milieu scolaire de la FTQ Comité d'action sociale et politique (CASP) Évaluation des emplois Information Santé et sécurité au travail Comité des services de garde en milieu scolaire FTQ CNSS ¹
Trésorerie	Boulet, Laurier	Finances
Secrétariat	Lavoie, Viviane	Table des T.E.S. Recrutement des délégués Déléguée au CRFTQMM ²
Direction	Belouin, Diane	Réseau des délégués sociaux CNSS ¹ Déléguée au CRFTQMM ²
Direction	Deblois, Julie	Comité d'action sociale et politique (CASP) Condition vie et travail des femmes Éducation Griefs CNSS ¹ Déléguée au CRFTQMM ²
Direction	Duchesne, Sonia	Harcèlement psychologique
Direction	Éthier, Marie-Claude	Griefs Table des T.E.S. CNSS ¹
Direction	Labonté, Jacques	Griefs Santé et sécurité au travail
Direction	Leduc, Sylvain	Santé et sécurité au travail CNSS ¹
Personnes nommées par le conseil des personnes déléguées	Bruneau, Jocelyne	
	Michaud, Nancy	
Personnes vérificatrices	Aubry, Isabelle Lavoie, Annie Michaud, Nancy	
Conseiller syndical du SEPB-Québec	St-Pierre, Réal	

¹ Conseil national du soutien scolaire

² Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

PROGRAMME D'AIDE AUX MEMBRES

Réseau des déléguées et délégués sociaux

Écoute - Accompagnement - Référence

Gratuit | Sur une base volontaire | D'égal à égal | En toute confidentialité

Voici quelques ressources utiles :

(n'hésitez pas à communiquer avec nous pour plus de renseignements : 514-578-0132)

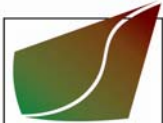
ACEF (Association coopérative d'économie familiale)	L'ACEF intervient dans le large champ de la consommation, de la planification budgétaire ainsi que des problèmes liés à l'endettement.	450-677-6394 (rive-sud de Mtl) www.consommateur.qc.ca/associ.htm (voir site pour autre région)
Revivre	Troubles anxieux, dépressifs et bipolaires	514-738-4873 www.revivre.org
Pavillon du Nouveau Point de Vue	Dépendances : alcool, drogues, médicaments, jeu	450-887-2392 www.nouveaupointdevue.com
Cancer Info Droits	Organisation multi-ressources pour les personnes atteintes de cancer	1-877-504-3032 www.ompac.org
La maison d'Hérelle	Homme et femme vivant le VIH/SIDA en perte d'autonomie	514-844-4874 www.maisondherelle.org
SEP (Service d'entraide Passerelle)	Information et référence pour femmes séparées ou en voie de le devenir	514-277-9870 www.fafmrq.org
Inform'elle	Information sur des questions d'ordre légal ou social en droit de la famille (pour femme)	450-443-8221 www.informelle.osbl.ca
Service d'aide aux conjoints	Aide aux hommes en difficultés conjugales	514-384-6296 www.serviceaideconjoints.org
Pro-gam	Centre d'intervention et de recherche en violence conjugale et familiale	514-270-8462 www.pro-gam.ca
Centre Dollard-Cormier	Institut universitaire sur les dépendances	514-385-0046 www.centredollardcormier.qc.ca
Centre de réadaptation Le Virage	Alcoolisme, toxicomanie, jeu	(450) 443-6373
Fondation Émergence	Organisme qui lutte contre l'homophobie	514-866-6788 www.emergence.qc.ca
Gai Écoute	Centre d'aide, d'écoute téléphonique et de renseignements en relation avec l'orientation sexuelle	1-888-505-1010 www.gai-ecoute.qc.ca
Centre de référence du Grand Montréal	Service téléphonique d'information et de référence	514-527-1375 www.info-reference.qc.ca
Centre de services de justice réparatrice	Rencontre détenus/victimes d'acte criminel	514-933-3737 www.csjr.org
Centre de services psychologiques de l'UQAM	Services psychologiques à prix modiques	514-987-0253 www.psycho.uqam.ca/d_CSP/CSP.html
	Information sur le burn-out	leburnoutsesoigne.com
	Information sur l'anorexie	lanorexiesesoigne.com
	Une information variée pour les jeunes qui les aidera à faire des choix éclairés	www.parlonsdrogue.com
	Renseignements sur l'alcool	www.educalcool.qc.ca
	Site qui offre des questionnaires d'autoévaluation des diverses dépendances, des forums de discussion et une bibliothèque virtuelle	www.toxquebec.com

Souvent, il suffit simplement d'en parler pour trouver vos solutions.



Appelez-nous: Lise Audet • Lise Gosselin • Jacques Labonté • Vivane Lavoie • Diane Belouin, responsable du réseau

514-578-0132



SEP B 578

**La force
de ses
membres!!!**

Journal syndical du SEP B-Québec, section locale 578,
5885 Auteuil, Brossard J4Z 1M9, Téléphone : (450) 550-6578,
fax : (450) 550-6577 Courriel : sepb578@videotron.ca

Équipe du journal

Rédacteur en chef et infographiste : Jean-François Labonté

NEGOS 2010 FRONT COMMUN

*Ensemble
pour les
services publics*

