



ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU NORD QUÉBÉCOIS (CSQ)

ᐃᐅᖃ ᑕᖅᑕᓪᓂᑦᑕᑦ ᐱᓇᑕᑦᑕᑦ ᑲᑕᑦᑕᖅᑕᑦᑕᑦ

ASSOCIATION OF EMPLOYEES OF NORTHERN QUEBEC

ᑲ ᑲᑲᐱᖃ ᑲᑲᑕᑕᑕᑕᑕᑕ ᑲᑕᑕᑕᑕᑕᑕ ᐃᐅᖃ

Info-Négo 7, Spécial CS Crie : février 2016

Négociations avec la Commission Scolaire Crie

Mobilisons-nous!

Tel que mentionné dans l'info-négo #6, pour l'instant, la partie patronale est fermée sur nos revendications majeures qui pourraient le plus améliorer vos conditions de travail. De façon générale, le discours de la partie patronale est le même qu'au Sud : toute demande nécessitant une dépense supplémentaire devra être compensée par une coupure sur un autre point de la convention pour être acceptée. Autrement dit, ils tiennent la ligne dure que la convention collective ne pourra se renouveler qu'à coût nul!

Pourtant, des enveloppes ont été consenties en éducation aux tables du Sud! Bien que la réalité technique et historique toujours en vigueur, à l'effet que nos négociations se terminent toujours plusieurs mois après le Sud, d'autant plus que nous devons attendre les textes nationaux, une mobilisation semble nécessaire pour faire débloquer les choses à nos tables.

À noter, même si nous n'avons fait aucune concession causant préjudice, vous constaterez que la partie patronale ne concède rien qui vaut la peine non plus!

Voici donc plus de détails sur l'avancée des travaux.

Spécifiquement, où en sommes-nous?

Personnel de soutien (S8) :

Les priorités identifiées en consultation touchaient les vacances, les congés et la flexibilité de l'horaire de travail. Pour l'instant, la partie patronale ne nous octroie que des choses très mineures sur ces sujets. Tant qu'il n'y aura pas un peu d'ouverture, impossible d'en venir à une entente.

De façon détaillée :

Les progrès pour nous:

- Possibilité de prendre ses vacances en bloc de 4 jours (plutôt que 5) lors d'une semaine incluant un jour de congé férié;
- Délégation syndicale maintenant conforme à nos statuts;
- Assurance de recevoir au Bureau du Syndicat les avis importants de l'employeur;
- Possibilité de présence des personnes ressources lors du Comité de Relations de travail;
- Tous les remboursements pourront être faits par dépôt direct;
- Optimisation de la procédure de griefs/arbitrage;
- Harmonisation de plusieurs délais;
- En plus des retraits de demandes patronales abusives sur plusieurs sujets.

Les concessions à l'employeur:

- Fin des liens parentaux en cas de dissolution du mariage/union;
- Obligation de détenir un permis de conduire quand la conduite est nécessaire;
- Simplifier la procédure pour l'entreposage;

Là où ça bloque :

- Journée Nationale des Autochtones;
- Transport de nourriture pour toutes les communautés;
- Transport de nourriture pour les personnes salariées temporaires;
- Retirer l'obligation que les jours de congé lors de funérailles soient consécutifs;
- Banque de congés pour responsabilités familiales;
- Contribution de l'employeur au régime d'assurances maladie à 50%;
- Accélération de l'acquisition de journées de vacances supplémentaires;
- Flexibilité dans l'aménagement de l'horaire de travail;
- Temps rémunéré quand 1) la personne salariée est rappelée au travail; 2) en déplacement;
- Intégration dans la convention de l'entente sur la prime de disponibilité;
- Conventionner les bénéfices octroyés aux personnes salariées travaillant à Montréal ou Gatineau;
- Simplifier la procédure pour imposer une mesure disciplinaire.

Personnel enseignant (E3) :

La problématique est toute autre pour cette table. Il y a une priorité absolue soit les EHDA. Plusieurs problèmes font bloquer la table :

- 1) Le manque d'ouverture des responsables du département. On ne sent aucune écoute et aucune considération pour le message que le personnel enseignant leur envoie. Ils ont beau reconnaître du bout des lèvres que les premiers intervenants sont les enseignant(e)s, leurs actions ne sont pas conséquentes avec leurs paroles. Ils ont LA vérité et LA bonne vision!
- 2) Les ressources disponibles dans les écoles ne sont pas suffisantes et ne sont pas les bonnes! Il y a actuellement 185 élèves HDAA identifiés à la CSC mais un simple prorata de la moyenne provinciale nous indique qu'il devrait y en avoir environ 750! La prétention de la CSC est que leur financement est adéquat. Comment obtenir le financement des ressources nécessaires à 750 EHDA quand, dans les faits, seulement 185 sont identifiés comme tels?
- 3) Le vocabulaire utilisé dans la convention, dans la politique et dans les écoles n'est pas le même et ne correspond pas. Difficile alors de convenir que les ressources sont les bonnes quand le titre d'emploi ne correspond même pas à la ressource nécessaire ou demandée.

De façon détaillée :

Les progrès pour nous:

- Assurance de recevoir au Bureau du Syndicat les avis importants de l'employeur;
- Optimisation de la procédure de griefs/arbitrage;
- Harmonisation de plusieurs délais;
- En plus des retraits de demandes patronales abusives sur plusieurs sujets.

Les concessions à l'employeur:

- Fin des liens parentaux en cas de dissolution du mariage/union;
- Simplifier la procédure pour l'entreposage;

Là où ça bloque :

- Journée Nationale des Autochtones;
- Transport de nourriture pour toutes les communautés;
- Obtenir une politique d'accueil, spécifiquement sur la culture Crie, pour les nouveaux;
- Obtenir plus d'inspections et plus de rapidité dans les réparations nécessaires aux Logements;
- Pouvoir décider, en comité, du lieu des réunions du Comité de la Commission;
- Chefs de groupe EHDAA à temps plein dans toutes les écoles;
- Reconnaître dans la tâche le temps requis pour les demandes menant à l'élaboration d'un plan d'intervention pour EHDAA et collaborer à sa révision;
- Communiquer la tâche de l'année scolaire suivante avant la fin de l'année scolaire;
- Aménagement de la tâche, au secteur des jeunes et à l'éducation des Adultes;
- Obtenir la pondération des EHDAA aux fins de l'équilibre des groupes;
- Optimisation du mandat du Comité Commission EHDAA;
- S'assurer de pouvoir utiliser des libérations syndicales pour des enseignants aux Adultes et en Formation Professionnelle;
- Empêcher la CSC de changer les enseignants aux Adultes de communauté sans raison;
- Étendre les droits parentaux aux enseignants qui agissent comme famille d'accueil;
- Augmenter les droits provenant de la liste de rappel, tant aux Adultes qu'en FP.

Quelle est la suite?

Dans ce contexte, il est très important que vous vous impliquiez personnellement dans toute activité de mobilisation qui sera organisée par le Comité exécutif pour lesquelles les représentants au Congrès auront les détails. Une négociation ne peut se conclure positivement pour les membres si ceux-ci et celles-ci ne démontrent pas à l'employeur le sérieux de leur démarche. Les travaux et les avancées possibles à la table y sont intimement liés!

Ceci dit, il est important de noter que tout « progrès » ou « concession » identifié plus haut est toujours sous réserve d'une entente globale. Autrement dit, les petits gains et les petites pertes que nous enregistrons à mesure sont toujours tributaires de la fin des travaux sur les demandes importantes. Malgré tout, je peux vous assurer que nous faisons tout en notre pouvoir pour arriver à des ententes satisfaisantes et ce, le plus rapidement possible.

Visitez www.aeng.org fréquemment!

Solidairement!

Larry Imbeault, *Président et Coordonnateur de la négociation*

The concessions to the employer:

- End of parental links in case of dissolution of marriage / union;
- Requirement to hold a driving license when driving is required;
- Simplifying the procedure for storage;

Where it jams:

- National Aboriginal Day;
- Food transportation for all communities;
- Food transportation for temporary employees;
- Remove the requirement that days off are consecutive at funerals;
- Bank of leaves for family responsibilities;
- 50% employer's contribution to the health insurance plan;
- Acceleration of the acquisition of additional vacation days;
- Flexibility in the management of the work schedule;
- Paid time when 1) the employee is called back to work; 2) travelling;
- Integration in the collective agreement of the availability premium;
- Integration of the benefits granted to employees working in Montreal or Gatineau;
- Simplifying the procedure for disciplinary measures.

Teachers (E3):

The problem is quite different at this table. There is one top priority, the students with special needs. Several problems are blocking the table:

- 1) The lack of openness of department officials. We feel no understanding/listening and no consideration for the message that the teachers send them. They might recognize that first responders are the teachers, their actions are not consistent with their words. They have THE truth and THE proper vision!
- 2) The resources available in schools are inadequate and are not the right ones! There are currently 185 students with special needs identified at the CSB but a simple proportion of the provincial average indicates that there should be about 750! CSB's claim is that their funding is adequate. How can you obtain the financing of necessary resources for 750 special need students when, in fact, only 185 are identified as such?
- 3) The language used in the collective agreement, in the policy and in schools is not the same and does not match. So it is difficult to agree that resources are good when the job title does not even match the required or requested resource.

In detail:

Progress for us:

- Insurance to receive at our office, the important notes from the employer;
- Optimization of the grievance/arbitration procedure;
- Harmonization of several delays;
- In addition to withdrawals of abusive employer demands on several topics.

Concessions to the employer:

- End of parental links in case of dissolution of marriage / union;
- Simplifying the procedure for storage;

Where it jams:

- National Aboriginal Day;
- Food transportation for all communities;
- Obtain a welcoming policy, specifically about the Cree culture, for new teachers;
- Obtain more inspections and faster necessary repairs to Housing;
- Be able to decide the location of meetings of the Board Committee within the committee;
- Full time Special needs Head teachers in all schools;
- Recognize the time required for applications leading to the development of an intervention plan for students with special needs and assist in its review;
- Communicate the workload for the next school year before the end of the present school year;
- Optimization of the workload at the youth sector and at Adult Education;
- Get the weighting of students with special needs in order to balance groups;
- Optimizing the mandate of Special Needs Board Committee;
- Making sure teachers in Adult Education and Vocational Training can use union leaves;
- Prevent CSB to change the working community of Adult Education teachers without reason;
- Extend parental rights to teachers who act as foster care;
- Increase the rights pertaining to the recall list, both for Adult Education and Vocational Training.

What's next?

In this context, it is very important that get involved personally in any mobilization activity to be organized by the Executive Committee, for which the representatives at the Congress will have the details.

Negotiations can't be concluded positively for members if they do not show the employer the seriousness of their approach. The work and possible advances at the table are tightly intertwined!

That said, it is important to note that "progress" or "concession" aforementioned are still subject to a global agreement. In other words, the small gains and small losses that we record are still dependent on the completion of work on important demands. Nevertheless, I can assure you that we do everything in our power to reach satisfactory agreements as soon as possible.

Visit www.aenq.org frequently!

In solidarity!

Larry Imbeault, President and Negotiation Coordinator