

## Négociations avec les commissions scolaires Crie (CSC) et Kativik (CSK)

Les négociations avec la CSK ont connu une accélération des discussions avec une avancée majeure du côté des disparités régionales. Ce gain serait un gain historique pour nos membres même si la partie patronale ne nous accorde pas tout ce que nous voulions au chapitre des disparités régionales. Avant de crier victoire, il faut s'assurer des bonnes modalités d'application mais nous avons espoir d'arriver à une entente de principe à nos 2 tables Kativik (E4 et S9) au courant des prochaines semaines.

Du côté des discussions avec la CSC, elles sont un peu plus ardues. Même si on ne parle pas de stagnation, disons que les échanges actuels ne nous laissent pas envisager une entente de principe à nos 2 tables Crie (E3 et S8) prochainement. Le gain historique dans le régime des disparités régionales aux tables Kativik n'a pas été confirmé aux tables Crie. Au courant des deux prochaines semaines, nous avons une rencontre de négociation à la table E3 et une à la table S8. Nous nous attendons à une ouverture patronale sur nos demandes prioritaires. Il est plus que temps que la CSC bouge.

### Pour nos 4 tables de négociation :

Ouverture patronale sur une de nos demandes en disparités régionales mais seulement aux tables Kativik, pour l'instant;

Aucune ouverture patronale pour améliorer le système d'arbitrage de griefs, ce qui fait que ce sera toujours aussi difficile de débattre de nos griefs devant un arbitre.

De plus :

#### Table E3 – Personnel enseignant de la CSC :

Présentement nous sommes à inclure les gains sur la tâche de la convention nationale sectorielle incluant l'enseignant-mentor, la surveillance par d'autres corps d'emploi et l'insertion professionnelle;

Simplification du chapitre 13 pour la formation professionnelle;

Amélioration du mécanisme d'obtention de services EHDAA;

Les règles d'encadrement des stagiaires ne sont toujours pas réglées;

Utilisation plus souple des congés pour décès;

Enveloppe bonifiée pour l'ajout de ressources aidant à la composition de la classe.

#### Table E4 – Personnel enseignant de la CSK :

Présentement nous sommes à inclure les gains sur la tâche de la convention nationale sectorielle incluant l'enseignant-mentor, la surveillance par d'autre corps d'emploi et l'insertion professionnelle;

Amélioration du mécanisme d'obtention de services EHDAA;

Utilisation plus souple des congés pour décès;

Enveloppe bonifiée sur l'ajout de ressources aidant à la composition de la classe.

#### **Table S8 – Personnel de soutien de la CSC :**

Demande patronale prioritaire très contraignante encore sur la table : permettre les suspensions sans solde lors d'accusation de nature criminelle.

#### **Table S9 – Personnel de soutien de la CSK :**

La partie patronale désire toujours prolonger la période d'essai, faciliter les renvois lors de récurrence d'absence prolongée, et forcer ses employés à prendre leur pause sur leur lieu de travail.

#### **Tables S8 et S9 – Personnel de soutien des CSC et CSK :**

Accès au fonds de perfectionnement pour tous les membres du personnel de soutien, peu importe leur statut d'emploi, et bonification des sommes versées au fonds;

Contribution de l'employeur à la prime en assurance maladie bonifiée pour les temporaires;

Présence d'un membre du soutien scolaire aux comités locaux EHDAA.

#### **Mobilisation**

Il est clair que si les membres veulent des gains substantiels, particulièrement au niveau des disparités régionales à la Commission scolaire Crie, une mobilisation importante et continue doit se tenir dans nos écoles et nos centres. Pour l'instant, nous demandons à nos membres de porter un t-shirt noir tous les mardis et les jeudis. Des macarons ont aussi été envoyés aux délégués. Portez-les! Cette action de visibilité sert à démontrer à la partie patronale que nos membres s'attendent à ce que leurs conditions de travail soient améliorées.

Jusqu'ici, nous avons eu un plan d'action-mobilisation commun pour nos membres des 4 secteurs. Nous envisageons de tenir des moyens d'action-mobilisation plus forts du côté de la CSC puisque ce sont à ces tables que les discussions progressent le moins.

#### **Page Facebook de l'AENQ**

Vous êtes invités, si ce n'est déjà fait, à nous suivre sur Facebook. Lorsque vous demandez à rejoindre le groupe, assurez-vous que votre nom soit reconnaissable afin que nous puissions valider que vous êtes bien un membre de l'AENQ afin que nous puissions accepter votre adhésion au groupe.

Aussi, visitez [www.aenq.org](http://www.aenq.org) fréquemment.

Solidarité!

**Larry Imbeault**

***Président et Coordonnateur de la négociation***

9405, Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H1L 6P3  
Téléphone : (514) 356-8888 #2801  
1-800-465-0897  
Télécopieur : (514) 354-8714  
[aenq@lacsq.org](mailto:aenq@lacsq.org)

# 2020 Negotiations

Nego Newsletter No. 18 – February 4, 2022

## **Negotiations with the Cree School Board (CSB) and the Kativik School Board (KSB)**

Negotiations with the KSB have accelerated with a major breakthrough in terms of regional disparities. This gain would be a historic gain for our members even if the employer side does not grant us everything we want in terms of regional disparities. Before claiming victory, we must ensure the right modalities of application are put in place, but we hope to reach an agreement in principle at our 2 Kativik tables (E4 and S9) in the coming weeks.

As for the discussions with the CSB, they are a little more difficult. Even if we are not talking about stagnation, let's say that the current exchanges do not let us foresee an agreement in principle soon at our 2 Cree tables (E3 and S8). The historic gain in the regime of regional disparities at the Kativik tables has not been confirmed at the Cree tables. Over the next two weeks, we have a negotiation meeting at the E3 table and one at the S8 table. We expect an openness on our priority demands. It is time for the CSB to move on our priority demands.

### **For our four Negotiating Tables:**

Employer's openness on one of our demands in regional disparities but only at the Kativik tables, for the moment;

As for improving the grievance arbitration system, which continues to be a gruelling process when it comes to addressing our grievances before an arbitrator, the employers have not responded favorably to our demands.

Furthermore:

#### **Table E3 – CSB Teaching Staff:**

We are currently integrating gains on the workload from the national sectoral agreement including mentor teacher, supervision by other employment groups and professional integration;

Simplification of Chapter 13 for Vocational Training;

Improvement of the mechanism for obtaining services for students with special needs;

Supervision of student teachers, still not settled;

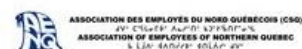
More flexible use of bereavement leaves;

Additional resources for the addition of resources to help for the composition of the class.

#### **Table E4 – KSB Teaching Staff:**

We are currently integrating gains on the workload from the national sectoral agreement including mentor teacher, supervision by other employment groups and professional integration;

Improvement of the mechanism for obtaining special needs services;



More flexible use of bereavement leaves;

Additional resources for the addition of resources to help for the composition of the class.

**Table S8 – CSB Support Staff:**

Very restrictive employer's priority demand still on the table: allow suspensions without pay when an employee is facing criminal charges.

**Table S9 – KSB Support Staff:**

The employer still wants to extend the probationary period, facilitate dismissals in case of recurrence of long-term absences, and force the employees to take their breaks on the work premises.

**Tables S8 and S9 – CSB and KSB Support Staff:**

Access to the professional development fund for all support staff, regardless of their employment status, and an increase in the amounts invested into the improvement funds;

Increased employer's contribution to the health insurance premium for temporary employees;

Presence of a support staff member to local special needs committees.

**Mobilization**

It is clear that if members want substantial gains, particularly in terms of regional disparities at the Cree School Board, there must be significant and ongoing mobilization in all of our schools and centres. For now, we are asking our members to wear a black T-shirt every Tuesday and Thursday. Buttons have also been sent to delegates. We urge you to wear them! The purpose of this visibility action is to demonstrate to management that our members are eager to see their working conditions improved.

Up until now, we had a common action-mobilisation plan for all of our 4 sectors. We are looking at having stronger action-mobilisation means for our CSB members since it is at these tables that discussions with the employer progress the least, by far.

**AENQ Facebook Page**

If you haven't already, we invite you to follow us on Facebook. When you ask to join the group, make sure your name is recognizable so that we can validate that you are indeed a member of the AENQ (CSQ) before confirming your membership in the group.

Also, visit our website at [www.aenq.org](http://www.aenq.org) frequently.

Solidarity!

**Larry Imbeault**  
***President and Negotiation Coordinator***

9405, Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H1L 6P3  
Téléphone : (514) 356-8888 #2801  
1-800-465-0897  
Télécopieur : (514) 354-8714  
[aenq@lacsq.org](mailto:aenq@lacsq.org)