



info nég... Avril 2011

NÉGOCIATION PROVINCIALE

La démarche de médiation entreprise le 17 décembre 2010 a mené à un projet d'entente de principe entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la FISA le 14 février 2011 pour le renouvellement de la convention collective S4 dont la durée sera du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015.

Votre comité de négociation FISA a soumis ce projet d'entente aux délégués du secteur scolaire pour approbation et aux Assemblées générales du Syndicat du personnel de soutien scolaire De La Jonquière et du Syndicat de soutien du Pays-des-Bleuets pour acceptation au cours des mois de février et mars derniers.

Cette entente de principe ne règle pas tous les problèmes mais satisfait raisonnablement les attentes de nos membres. Elle préserve des acquis importants, ajoute des améliorations aux conditions de travail existantes et clarifie certaines dispositions qui répondent aux problématiques soulevées respectivement par les parties.

Nous vous informons qu'Alain Demers, votre représentant du secteur scolaire, a participé à toutes les rencontres de médiation menant à l'entente de principe.

Suivi de la négociation

Pour faire suite à l'entente de principe, le Comité de négociation procédera à la vérification des textes soumis par la partie patronale concernant les sujets traités à la Table centrale ainsi que ceux négociés à la Table sectorielle, afin de s'assurer qu'ils reflètent bien le contenu des principes acceptés lors de la négociation. Pour ce faire, dans un premier temps, il a été convenu de se rencontrer en avril, soit les 13, 20, 21 et 28.

Il est à noter que la signature de la convention collective S4 2010-2015 s'effectuera à la conclusion de la rédaction de l'ensemble des nouveaux textes.

RAPPEL DE CERTAINS GAINS OBTENUS À LA TABLE CENTRALE

Droits parentaux

1. Un même traitement pour le congé de paternité et le congé d'adoption, entre autres :
 - 5 jours payés à 100 %;
 - 5 semaines payées à 100 %;
 - Maintien des avantages sociaux durant le congé;
 - Mêmes droits pour les employés au retour du congé de paternité ou d'adoption que ceux applicables au retour du congé de maternité.

→ Verso





2. Congé pour responsabilité parentale

- Devient un congé pour responsabilité familiale;
- Élargissement aux père, mère, frère, sœur, conjointe, conjoint, grands-parents, en raison de l'état de santé;
- Le nombre de jours de congé par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à l'éducation ou à la santé de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint passe de 6 à 10 jours.

3. Adoption

- Plus d'obligation de rembourser l'indemnité à l'employeur si l'adoption ne se réalise pas.

4. Congé en raison d'une grave maladie ou d'un accident grave

- Harmonisation avec les motifs prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

La retraite

1. Stabilisation de la cotisation : pour les années 2011, 2012 et 2013, la variation maximale du taux de cotisation est limitée à 0,5 %;
2. Rente de retraite : possibilité d'accumuler du service reconnu pour la rente de retraite jusqu'à un maximum de 38 ans, soit 76 %. Ces années ne seront pas coordonnées avec le Régime des rentes du Québec et seront reconnues à 2 %, et ce, même après 65 ans;
3. Il faut aussi noter que la partie patronale nous a fait parvenir un nouveau texte selon lequel la réserve à l'effet qu' « une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance-salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension » pourrait être supprimée.

Le salaire

1. Augmentations salariales fixes :
6 % sur 5 ans

01-04-2010	0,5 %
01-04-2011	0,75 %
01-04-2012	1,00 %
01-04-2013	1,75 %
01-04-2014	2,00 %

2. Augmentations possibles en lien avec le PIB :
maximum 3,5 % sur 3 ans

01-04-2012	0,5 %
01-04-2013	1,50 %
01-04-2014	1,50 %

3. Augmentation possible en lien avec l'inflation :

1 % effective au dernier jour de la convention collective, soit le 31 mars 2015, si l'inflation observée sur la durée de la convention est supérieure à l'ensemble des augmentations obtenues.





PLAN DE CLASSIFICATION

Suite au dépôt des commentaires recueillis auprès des membres de la base concernés par les modifications proposées par l'équipe de classification du CPNCF au Plan de classification, édition du 1^{er} février 2006, votre comité de négociation a rencontré la partie patronale le 12 mars dernier afin de recevoir et d'échanger sur le contenu des textes finaux relatifs aux classes d'emplois de :

Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien de travaux pratiques
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II
Concierge de nuit, classe I
Concierge de nuit, classe II
Concierge, classe I
Concierge, classe II

Les principaux changements, pour les classes d'emplois précitées, demeurent d'ordre mineur et se situent au niveau des descriptifs.

Par contre, la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde voit les qualifications requises pour l'obtention d'un tel poste rehaussées par l'ajout aux exigences de base de l'obligation de détenir, à compter de 2011-2012, une attestation d'études professionnelles en service de garde (AEP).

Nous vous rappelons que le contenu du Plan de classification n'étant pas négociable, votre comité de négociation s'est assuré que les personnes embauchées avant l'application de ces changements soient réputées satisfaire à cette nouvelle exigence de base.

De plus, la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale, dont l'objectif premier est d'assister la technicienne ou le technicien en service de garde dans la mise en œuvre d'un programme d'activités bonifié pour le fonctionnement du service, est introduite également à compter de 2011-2012.

L'exigence de base pour l'obtention d'un tel poste est une attestation d'études collégiales en service de garde (AEC) et le rangement salarial déterminé par le Conseil du trésor est le suivant :

Échelon	Taux
1	20,61
2	21,22
3	21,86
4	22,52
5	23,17

→ Verso





ÉQUITÉ SALARIALE

Maintien de l'équité salariale

Impact de la révision des plans de classification du réseau de l'éducation

Les changements dans le plan de classification concernant les catégories d'emplois à prédominance masculine incluses dans le groupe du personnel de soutien, n'ont pas été suffisamment significatifs pour avoir un effet sur l'évaluation de l'emploi et le rangement.

Un nouvel affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale prendra effet le 18 avril 2011 pour le personnel du secteur de l'éducation.

Ce nouvel affichage sera disponible sur le site Internet du Conseil du trésor à l'adresse suivante :

http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/francais/parassns_1b.pdf

En application de l'article 100 de la *Loi sur l'équité salariale*, une personne salariée ou une association accréditée représentant des salariés visés par la présente évaluation du maintien de l'équité salariale pourra, dans les 60 jours suivant la date à laquelle le nouvel affichage sera disponible sur le site Internet, porter plainte à la Commission de l'équité salariale, si elle est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi.

Relativité salariale

Nous avons actuellement des échanges avec le Gouvernement du Québec pour procéder à un exercice de relativité salariale.

Ainsi, un groupe de travail patronal – syndical serait formé et pourrait entreprendre ses travaux après la signature de la convention collective 2010-2015.

SITE INTERNET DE LA FISA

Nous vous rappelons que vous avez accès aux info-négo sur le site Internet de la FISA au : www.fisa.ca

Votre Comité de négociation,

M^e Michel O'Dowd

Line Boutin

Hilda Hobbs

Avril 2011

