



LE POINT SUR LES NÉGOCIATIONS

12 SEPTEMBRE 2024

C'est notre convention, pas celle de l'employeur Nous garderons le contrôle de la négociation, nous resterons solidaires

Comme nous l'avons mentionné dans notre dernière mise à jour, l'employeur refuse de nous rencontrer à une table de négociation provinciale. Malgré les efforts pour nous diviser, nous continuons de coordonner les négociations. Le Conseil des syndicats scolaires de la Nouvelle-Écosse (NSSBCU) continuera d'être présent à la table de chaque section locale pour que nos propositions communes puissent être négociées de manière organisée, coordonnée et unie – c'est notre mandat.

En outre, il est clair que si nous cédon et commençons à négocier séparément les propositions provinciales, l'employeur tirera tous les avantages des tables distinctes et tentera de négocier des conventions inéquitables. Nous savons que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ne voit pas d'inconvénient à ce qu'il y ait d'importantes disparités entre les sections locales, puisque nous avons passé la dernière année à harmoniser les salaires dans toute la province pour remédier à ce problème. C'est une tactique qui vise à cultiver le ressentiment et le mécontentement chez les travailleuses et travailleurs. Sans négociations coordonnées, le Ministère sera en mesure d'obtenir ce qu'il ne peut pas légiférer ou négocier : notre solidarité.

Il tente déjà de semer la division en refusant de se réunir autour d'une table commune – un autre geste délibéré –, car cette manœuvre ralentit les négociations en nous forçant à parler de logistique plutôt que de propositions. Le Ministère propose de modifier les ordonnances d'accréditation pour que tout le personnel de soutien scolaire négocie en tant que seule et unique section locale. Le fait de nous demander d'envisager ce processus long et inutile en pleines négociations, uniquement pour pouvoir traiter des propositions provinciales à une table commune – comme nous avons dû le faire par le passé – revient à ce que le Ministère demande aux travailleuses et travailleurs de se plier en quatre juste pour pouvoir exercer leurs droits de négociation collective. Le Ministère cherche à nous distraire – il échouera. Il veut affaiblir notre détermination – ça n'arrivera pas. Il tente de nous diviser – il n'en a pas le pouvoir.

Les propositions communes ne sont pas des propositions universelles

Le seul point sur lequel le gouvernement est prêt à agir d'un même front est celui des salaires, puisque chaque section locale reçoit la même réponse à notre proposition de taux fixe : un refus, accompagné d'une offre d'augmentations salariales générales de 3 %, 2 % et 2 % pour les trois prochaines années.

Ce n'est pas à négliger : un pourcentage d'augmentation signifie que le montant de l'augmentation est proportionnel à votre salaire actuel. Ainsi, les membres dont le salaire est le moins élevé obtiennent des augmentations moindres et les membres dont le salaire est le plus élevé obtiennent des augmentations plus importantes. Qui plus est, les augmentations de tout le monde seront inférieures à la hausse des coûts de l'épicerie, du logement et des autres dépenses de subsistance.

Cette approche uniformisée signifie qu'après avoir déclaré un excédent de 143 millions de dollars pour la dernière année, le gouvernement provincial veut économiser de l'argent sur le dos des travailleuses et travailleurs les moins bien rémunérés de la Nouvelle-Écosse. Le gouvernement aime affirmer qu'il offre les mêmes augmentations salariales à tout le monde, mais l'augmentation n'est pas la même lorsqu'on se situe au bas de l'échelle salariale.



LE POINT SUR LES NÉGOCIATIONS

C'est une autre raison pour laquelle il est si important de se retrouver à une table commune, car elle nous aidera à obtenir des augmentations de salaire qui feront une différence pour l'ensemble des membres. À la fin de cette mise à jour, nous avons inclus un tableau présentant la différence entre une augmentation salariale fixe et une augmentation en pourcentage pour nos membres dont la rémunération est la plus élevée et la plus basse.

Garder le contrôle et agir

La seule façon dont nous pourrions forcer l'employeur à s'asseoir à une table commune serait de consacrer du temps à la fusion de huit sections locales, comme il le propose. S'il souhaite voir 5 000 membres du personnel de soutien scolaire de la Nouvelle-Écosse agir d'une seule voix, montrons-lui ce que cela signifie concrètement.

Les votes de grève auront lieu du 1er au 9 octobre. Un calendrier sera publié avec les heures et les lieux pour chaque section locale. Nous ne saurions trop insister sur le fait qu'**il est essentiel que l'ensemble des membres participent au vote pour que leurs voix soient entendues**. Les négociations ne sont pas terminées pour autant. Des réunions de négociation et de conciliation sont encore prévues. Cependant, nous devons nous préparer à agir. Encore une fois, la seule chose que l'employeur ne peut pas nous enlever à la table ou ailleurs, c'est notre solidarité.

Nous devons montrer à l'employeur que nous sommes solidaires, inébranlables et unis.

Si vous avez des questions ou des inquiétudes, nous organiserons des séances d'information sur les négociations et les questions en suspens entre le 16 et le 27 septembre. Là encore, chaque section locale communiquera des informations sur l'heure et la date exactes des séances. L'objectif de ces séances est de s'assurer que chaque membre soit au courant du processus de négociation et se prépare pour le vote.

Nelson Scott (SCFP 5050), Andrew Weaver (SCFP 964), Kevin Carther (SCFP 3876), Ciaran Llachlan Leavitt (SCFP 955), Jenny-Lynn Wardrope (SCFP 3890), Robert Amero (SCFP 2272), Jennifer Cox (SCFP 4682) et Shelley McNeil (SCFP 5047)

Conseil des syndicats scolaires de la Nouvelle-Écosse



LE POINT SUR LES NÉGOCIATIONS

Voici à quoi ressembleraient notre proposition et celle de l'employeur pour les personnes se situant aux extrémités de l'échelle salariale du personnel de soutien scolaire en Nouvelle-Écosse. Nous avons également inclus une estimation du salaire horaire de Becky Druhan, ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, sur la base d'un salaire annuel de 89 234,90 \$.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR – POURCENTAGE D'AUGMENTATION

	Salaire horaire	Année 1 3 %	Année 2 2 %	Année 3 2 %	Fin de la convention
Administratrices et administrateurs des systèmes	37,68 \$	1,13 \$	0,78 \$	0,79 \$	40,38 \$
Adjoint(e)s des programmes d'enseignement	26,80 \$	0,80 \$	0,55 \$	0,56 \$	28,71 \$
Conductrices et conducteurs d'autobus	26,26 \$	0,79 \$	0,54 \$	0,55 \$	28,14 \$
Surveillant(e)s (midi/autobus/cour d'école)	18,18 \$	0,55 \$	0,37 \$	0,19 \$	18,92 \$
Membres de l'assemblée législative	49,03 \$	1,47 \$	1,01 \$	1,03 \$	52,54 \$

PROPOSITION DU CONSEIL – AUGMENTATIONS À TAUX FIXE

	Salaire horaire	Année 1	Année 2	Année 3	End of contract
Administratrices et administrateurs des systèmes	37,68 \$	3 \$	1 \$	1 \$	42,68 \$
Adjoint(e)s des programmes d'enseignement	26,80 \$	3 \$	1 \$	1 \$	31,80 \$
Conductrices et conducteurs d'autobus	26,26 \$	3 \$	1 \$	1 \$	31,26 \$
Surveillant(e)s (midi/autobus/cour d'école)	18,18 \$	3 \$	1 \$	1 \$	23,18 \$
Membres de l'assemblée législative	49,03 \$	3 \$	1 \$	1 \$	54,03 \$