

LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION ONT BESOIN D'UNE AUGMENTATION – LA CRISE DU POUVOIR D'ACHAT FAIT DES SALAIRES UNE PRIORITÉ ABSOLUE ! Propositions de négociation centrale du SCFP-CSCSO 2026

Ce que nous revendiquons et pourquoi c'est important pour les travailleuses et travailleurs de l'éducation.

Nos revendications salariales visent à augmenter les salaires, à réduire les écarts injustes, à protéger les membres contre l'inflation et à contribuer à résoudre les problèmes de recrutement et de rétention.

D'après notre sondage sur la négociation, les salaires ont clairement été identifiés comme la priorité absolue. Face à une inflation élevée, à l'incertitude économique et au véritable défi que représente l'abordabilité, cette revendication se concentre sur quatre points essentiels.

1 **Suppression des échelons inférieurs de la grille salariale (à travail égal, salaire égal).**

- Si le poste mérite le taux maximal, toute personne occupant ce poste à temps plein devrait être rémunérée à ce taux.
- On attend des membres qu'ils(elles) assument l'intégralité des fonctions de leur poste dès le premier jour. Leur rémunération devrait donc refléter cela.
- L'expérience compte toujours. Elle est déjà prise en compte par l'ancienneté, la sécurité d'emploi, les mutations et les affectations, ainsi que le droit aux congés annuels.
- Chaque semaine de congé annuel supplémentaire équivaut approximativement à une augmentation salariale de 2 %.
- Il y a également une revendication visant à améliorer le droit aux congés annuels, afin de mieux reconnaître l'expérience et l'ancienneté au sein du conseil scolaire.
- La simplification de la grille salariale permet d'équilibrer l'égalité de rémunération pour le travail lui-même et la juste reconnaissance de l'ancienneté.

2 **Augmentations salariales hybrides**

- Lors de la dernière ronde de négociations, un modèle d'augmentation forfaitaire avait été proposé, dans lequel tout le monde recevait le même montant en dollars.
- Cette fois-ci, la revendication est un modèle hybride.
- Les membres recevraient soit une augmentation forfaitaire, soit une augmentation en pourcentage, selon ce qui leur est le plus avantageux.
- Dans tous les cas, les membres reçoivent l'option qui augmente le plus leur salaire.
- L'augmentation forfaitaire contribue à empêcher l'aggravation des écarts salariaux.
- Comme un écart existe déjà, l'augmentation en pourcentage permet de garantir que les travailleuses et travailleurs les mieux rémunéré(e)s bénéficient également d'une augmentation supérieure à l'inflation.

LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION ONT BESOIN D'UNE AUGMENTATION – LA CRISE DU POUVOIR D'ACHAT FAIT DES SALAIRES UNE PRIORITÉ ABSOLUE !

Propositions de négociation centrale du SCFP-CSCSO 2026

3 Les travailleuses et travailleurs occasionnel(le)s et temporaires méritent le taux de rémunération du poste.

- Si vous effectuez le travail, vous devriez être rémunéré(e) au même taux que vous soyez permanent(e), temporaire ou occasionnel(le).
- Plusieurs conseils scolaires paient les travailleuses et travailleurs occasionnel(le)s nettement moins, souvent 5 \$/heure ou plus en dessous du taux des permanent(e)s, alors même qu'on attend d'eux(elles) qu'ils(elles) effectuent le même travail.
- Les employeurs utilisent des taux occasionnels plus bas pour économiser de l'argent et maintiennent les postes en statut occasionnel même en cas de postes vacants de longue durée.
- Cela contribue à des problèmes de recrutement et de rétention, car les salaires sont trop bas.
- Les données des sections locales du CSCSO montrent que l'égalité des taux de rémunération pour les travailleuses et travailleurs occasionnel(le)s favorise un meilleur recrutement et une meilleure rétention.
- Cette revendication vise à garantir l'équité, à remédier aux bas salaires des travailleuses et travailleurs en situation précaire et à contribuer à résoudre la crise de personnel dans les écoles.
- Les employé(e)s permanent(e)s conservent des bénéfices importants tels que les avantages sociaux, les congés de maladie et la sécurité d'emploi.

4 L'ajustement au coût de la vie (ACV)

- L'ACV est conçu pour protéger les salaires lorsque l'inflation augmente plus rapidement que les augmentations négociées.
- Si l'inflation est supérieure à l'augmentation salariale, un ajustement supplémentaire est prévu pour aider à combler l'écart.
- Cela est plus complexe avec un modèle salarial hybride. Mais, c'est toutefois possible.
- Un modèle a été développé pour préserver l'équité de l'approche hybride tout en aidant à protéger les membres contre le risque de se retrouver à la traîne par rapport à l'inflation.

Pourquoi les salaires sont-ils importants ?

Les salaires étaient la priorité absolue dans le sondage sur les négociations. Les revendications salariales du SCFP-CSCSO portent sur l'équité, l'abordabilité, le recrutement et la rétention, ainsi que sur la protection des membres contre le risque de se retrouver à la traîne.

Il faudra la force du nombre pour gagner. Ensemble, nous pouvons lutter pour de meilleures écoles et un avenir meilleur. Contactez le comité exécutif de votre section locale pour participer à l'organisation de la grève et aux actions de sensibilisation au sein de votre communauté, afin que votre voix soit entendue.