

**Manuel de référence
pour la prénégociation de la Division du
personnel scolaire des CAAT,
membres du SEFPO**

23 octobre 2004

Sommaire exécutif

Table des matières

| | |
|--|------------------|
| Lettre aux membres | <u>3</u> |
| Griefs | <u>4</u> |
| Charge de travail | <u>5</u> |
| Salaires | <u>6</u> |
| Sécurité d'emploi | <u>7</u> |
| Avantages sociaux | <u>8</u> |
| Congés annuels et autres types de congés | <u>9</u> |
| Équité | <u>10</u> |
| Charge partielle | <u>11</u> |
| Coordonnateurs | <u>12</u> |
| Droits d'auteur | <u>13</u> |
| Perfectionnement professionnel | <u>14</u> |
| Congés à des fins de perfectionnement professionnel | <u>15</u> |
| Affaires syndicales | <u>16</u> |
| Divers | <u>17</u> |
| Calendrier | <u>18</u> |

Destinataires : Professeurs, conseillers et bibliothécaires (personnel scolaire des CAAT, membres du SEFPO)

Expéditrice : Paddy Musson, au nom de la Division du personnel scolaire des CAAT

Date : 26 octobre 2004

Objet : Établissement de revendications et vous

L'établissement de revendications pour la prochaine ronde de négociations est entre vos mains. L'équipe de négociation ne peut traiter que les revendications qui proviennent des réunions des sections locales.

Pour vous aider à établir vos revendications, nous avons préparé un Sommaire exécutif. Ce sommaire est le produit de la conférence de prénégociation qui a eu lieu cette fin de semaine passée. Les présidents des sections locales et les présidents des comités se sont réunis pour partager les idées sur les enjeux que nous considérons importants pour la prochaine ronde de négociations.

Nous prévoyons la charge de travail comme première priorité du syndicat, mais c'est à vous de prendre cette décision. À votre réunion, vous devez discuter des enjeux et établir vos revendications. Et, si vous ne l'avez pas encore fait, vous devez élire des délégués à la réunion provinciale d'établissement de revendications qui aura lieu du 11 au 12 décembre 2004.

Nous sommes tous prêts à commencer une nouvelle ronde de négociations. Grâce au succès des rondes de négociations précédentes, nos membres sont mieux équipés qu'avant. À l'heure actuelle, le gouvernement réagit à l'attention récemment accordée par les électeurs à l'éducation postsecondaire. Les parties auront plus de données précises à leur disposition grâce aux visites d'information des collègues faites par le Groupe sur la charge de travail, au prochain sondage sur la charge de travail qui sera mené auprès de tous les membres ainsi qu'au projet de journal de charge de travail en cours.

Ce ne sera pas une ronde de négociations facile, nous en sommes conscients; mais ensemble nous pourrions conclure une convention collective qui pourra mieux répondre à nos besoins et nous pourrions la servir pour améliorer l'éducation postsecondaire et arrêter l'érosion de sa qualité.

Veuillez planifier à participer à la réunion de votre section locale. C'est grâce à vous que le syndicat reste fort, uni et puissant.

Au nom de l'Exécutif de la Division,

Paddy Musson

Griefs

Procédure accélérée

- Que la procédure soit obligatoire à la demande de la partie qui réclame le renvoi en arbitrage.

Procédure touchant la charge de travail (11.01 11.02)

- Définir le terme « section ».
- Que le genre et la combinaison des méthodes d'évaluation soient établis par le membre du corps enseignant qui donne le cours, en consultation avec son superviseur. Le consentement du superviseur ne pourra être refusé de manière déraisonnable.
- Renforcer les conditions obligeant à fournir de l'information au groupe de surveillance de la charge de travail.

Généralités

- Que des précisions soient apportées dans la convention collective en matière de grief syndical de façon à permettre au syndicat de déposer des griefs même lorsque le droit de grief est déjà accordé aux employé(e)s à titre individuel.
- Qu'on élimine les noms de G. Brent et P. Picher de la liste des arbitres pouvant faire partie du conseil d'arbitrage et que les noms de quatre autres arbitres soient ajoutés à ladite liste approuvée par le syndicat afin de tenir compte des questions touchant l'équité; parmi les nouveaux arbitres, on devrait compter des femmes et, au minimum, deux personnes bilingues.

Charge de travail

- Que la charge de travail soit reconnue comme l'une des priorités essentielles lors de la prochaine ronde de négociation.
- Que la qualité de l'éducation, de la formation et des services offerts par les collègues soit reconnue comme étant indissociable des questions touchant la charge de travail.
- Que la convention collective soit négociée de manière à réactualiser la formule servant à déterminer la charge de travail et les méthodes d'affectation du travail afin de les rendre compatibles avec les données du sondage et du projet en cours sur la charge de travail.
- Éclaircir la question des charges de travail déraisonnables à l'article 11. 05.
- Éliminer l'article 11. 06.

Salaires

- Augmenter les salaires de manière afin que ceux versés au niveau collégial se situent dorénavant à mi-chemin entre le traitement salarial offert dans les écoles secondaires et les universités.
- Que la formule du placement initial relatif au plan de classification des emplois pour les enseignants et les conseillers et celui des chargés des cours, soit adaptée de façon à refléter les changements négociés touchant les barèmes salariaux.

Sécurité d'emploi

- Modifier l'article 2 afin d'inclure la préférence en faveur des postes à temps plein plutôt qu'à temps partiel.
- Modifier l'article 27.06 afin de clarifier les définitions portant sur les qualifications, la compétence et l'expérience.
- Veiller à ce que les collèges soient davantage tenus d'offrir une formation de reclassement pour les employé(e)s mis- à- pied.
- Veiller à ce que la détermination des qualifications et de l'expérience survienne au terme de la formation de reclassement.
- Restreindre la définition de formation professionnelle à l'article 27.16.
- Que la convention collective renferme des dispositions qui tiennent compte de l'ancienneté d'un(e) employé(e) à temps partiel dans le processus d'embauche.
- Réduire à six mois au minimum et à un an au maximum la période d'essai d'un(e) employé(e).
- Supprimer l'exigence de l'emploi apparaissant à l'article 27.02A2 qui stipule qu'un enseignant, conseiller ou bibliothécaire doit avoir acquis son expérience professionnelle en Ontario.
- Ajouter une disposition dans la convention collective exigeant la création et le maintien de postes à temps plein plutôt qu'à temps partiel ou sessionnel.

Avantages sociaux

- Couverture accrue en santé pour y inclure : une rampe d'accès, au coût maximum de 2 000 \$ en une seule fois, pour les employé(e)s handicapé(e)s utilisant un fauteuil roulant; des sièges de toilette surélevés ; des sièges de douche et de baignoire ; des gardiennes pour la salle de bains ; des chaises percées et fauteuils roulant garde-robe, et d'autres articles similaires de première nécessité visant à assurer à l'employé(e) handicapé(e) un mode de vie autonome.
- Soins dentaires : ajouter la coassurance, avec un partage des coûts à 50 %, au «tableau E- à la rubrique 'traitements prothétiques'».
- Invalidité de longue durée : qu'on modifie le délai d'attente pour l'employé(e) admissible afin que les prestations ne démarrent pas à partir de six mois mais bien plutôt «dès le sixième mois ou jusqu'à l'épuisement total de la banque de congés de maladie de courte durée de l'employé(e), selon l'option qui se termine le plus tard.»
- Modifier l'article 26.06D afin de supprimer l'exigence d'un contrat écrit dans l'embauche des futurs professeurs pour la remplacer par une garantie de travail pour toute la durée d'un semestre (ou plus longtemps ?), après qu'un enseignant eut terminé son plus récent contrat à temps partiel.
- Négocier une police d'assurance «de soins de longue durée».
- Modifier les articles sur les avantages sociaux afin d'y inclure les termes contenus dans les contrats d'embauche.
- Créer un comité conjoint syndical-patronal présidé par un directeur indépendant dans le but d'examiner les demandes d'indemnité litigieuses et de statuer à cet égard, et d'obliger éventuellement la compagnie d'assurance à se conformer à cette décision.

Congés annuels et autres types de congés

- Faire des congés annuels une période de congé payé et simplifier le dénominateur dans le calcul du paiement.

Équité

- Modifier la lettre d'accord sur l'équité en matière d'emploi ; éliminer «au niveau de la section locale, les parties travailleront ensemble pour faciliter» et remplacer par :

« Au niveau de la section locale, les parties créeront un comité conjoint syndical-patronal sur l'équité en matière d'emploi chargé d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi conçu pour réaliser :»

Charge partielle

- Offrir à l'employé(e) des avantages sociaux payés pendant six mois après l'expiration de son contrat.
- Que la convention collective comporte des dispositions qui tiennent compte de l'ancienneté d'un(e) employé(e) à temps partiel dans le processus d'embauche.

Coordonnateurs

- L'affectation des coordonnateurs devrait être précisée sur une base horaire dans la formule de la charge de travail.

Droits d'auteur

- Modifier l'article 13 afin de s'assurer que les membres du corps enseignant soient propriétaires des droits d'auteur de toute œuvre de l'esprit qu'ils/elles créent, et que la permission d'en faire usage leur revient exclusivement.

Perfectionnement professionnel

- Préciser dans la convention collective que la possibilité de se prévaloir de dix jours de perfectionnement professionnel sera garantie aux employé(e)s durant leur charge de travail.

Congés à des fins de perfectionnement professionnel

- Accroître la rémunération maximale pour ce type de congé jusqu'à concurrence de 85 % du salaire de l'employé(e).
- Augmenter le pourcentage de personnes autorisées à se prévaloir d'un congé de perfectionnement professionnel chaque année.
- Permettre aux employé(e)s comptant moins de six ans de service de prendre un congé de perfectionnement professionnel.
- Veiller à ce que les personnes optant pour un tel congé durant moins d'une année ne se voient pas compter une année complète.
- Ne pas permettre au collègue de réclamer quoi que ce soit relativement au travail accompli durant le congé.
- Restreindre la capacité du collègue d'entraver tout projets de congé de perfectionnement professionnel qui satisfont aux critères apparaissant à l'article 20.

Affaires syndicales

- Que l'article 8.04 soit révisé de manière à préciser que le remboursement par le syndicat au collègue du temps consacré par des professeurs à leurs activités syndicales, est basé sur les heures contact d'enseignement relevées ou, à défaut, sur la moyenne de la division.
- Que les président(e)s des sections locales bénéficient d'un congé d'une durée d'une semaine, payé par l'employeur, pour recevoir une formation en droits de la personne offerte par le SEFPO.

Divers

Définition d'une classe

- Rendre plus exclusive la classe dont font partie les chargés de cours afin de restreindre son utilisation.

Remarque :

Les questions ont aussi été soulevées dans les rapports du sous-committee mixte des qualifications en éducation et du comité du programme de formation des enseignants en cours d'emploi contenus dans l'annexe 12.

Calendrier

| | |
|---|---|
| 23 octobre | Conférence sur la prénégociation |
| 29 octobre | Envoi du manuel de référence par courriel aux sections locales |
| 1 ^{er} novembre au 1 ^{er} décembre | Réunions des sections locales |
| 2 décembre | Date limite pour faire parvenir les revendications des sections locales |
| 6 décembre | Envoi du manuel des revendications provinciales aux sections locales |
| 11-12 décembre | Réunion provinciale d'établissement de revendications - établissement de revendications - choix de priorités - élection des membres de l'équipe de négociation |
| Janvier 2005 | Dépôt de l'avis de négociation à l'employeur |