

Nouvelles de négociation

Un communiqué de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT

Numéro 8 – le 8 septembre 2005

La lenteur des négociations est frustrante pour l'équipe syndicale

Le syndicat et l'employeur fort éloignés l'un de l'autre au point de vue salaires

En 1989, après des années de conflit sur la façon de positionner les salaires dans le réseau des collèges, l'arbitre, Martin Teplitsky a sommé les parties de faire leur travail chacun de son côté sur ce sujet. Il a mis sur pied un groupe de travail sur les salaires et les avantages sociaux pour trouver les groupes de comparaison appropriés en ce qui concerne les négociations des salaires et des avantages sociaux. Depuis lors, pendant plusieurs rondes de négociations, les parties ont convenu que le groupe de comparaison approprié est celui formé par les enseignants des écoles publiques secondaires de l'Ontario et celui des professeurs d'université titulaires de l'Ontario. Le niveau de comparaison approprié est le salaire maximum de ces groupes par rapport au salaire maximum de nos membres, à l'exclusion des allocations. Le syndicat a maintenu de façon cohérente que les niveaux des salaires du personnel scolaire devraient atteindre le niveau moyen entre le niveau de salaire maximum dans les écoles secondaires de l'Ontario et le niveau le plus bas du salaire maximum dans les universités de l'Ontario.

Lors de la dernière ronde de négociations, le syndicat avait réussi à faire grimper les salaires du personnel scolaire au dessus du niveau des enseignants des écoles secondaires de 2 350 \$ (soit 2,9 pour cent). (Le niveau des salaires du personnel scolaire des collèges avait pris du retard par rapport à celui des enseignants des écoles secondaires.) Malgré que ce niveau soit dans la gamme de comparaison, le niveau de salaire du personnel scolaire demeure inférieur au niveau de salaire de comparaison équivalent dans les universités de 34 911 \$ (soit 30 pour cent).

Le 28 juin, l'équipe de négociation du personnel scolaire a présenté une proposition salariale de 4,5 pour cent

chacune des deux années du contrat. Cela ferait passer effectivement les salaires du personnel scolaire au-dessus de ceux des enseignants des écoles secondaires de 6 694 \$ (soit 8 pour cent). Malgré le fait que cela ne place pas les salaires du personnel scolaire au point moyen de la gamme de comparaison de salaires, cela les ferait avancer près de ce niveau. Le syndicat est persuadé qu'il s'agit d'une proposition salariale justifiable et pouvant être satisfaite ainsi qu'un pas dans la bonne direction.

Ce n'est pas avant le 29 août – soit deux jours avant la fin du contrat – que l'employeur nous a donné une réponse à notre proposition.

L'offre patronale est de 2 pour cent, 2 pour cent, 2,25 pour cent et 2,5 pour cent, sur une durée de 4 ans.

Les salaires des enseignants des écoles secondaires pendant ce temps-là vont augmenter de plus de 5 pour cent, uniquement sur les deux prochaines années. À ce taux là, en janvier 2007, les salaires des enseignants des écoles secondaires vont encore une fois dépasser ceux du personnel scolaire des collèges. Si le personnel scolaire des collèges acceptait l'offre patronale, l'écart des salaires entre le personnel scolaire des collèges et les salaires des enseignants des écoles secondaires serait réduit. Les professeurs d'université de l'Ontario continuent à bénéficier d'augmentations qui approchent ou dépassent 3 pour cent par an. Il est très clair, encore une fois, que les niveaux des salaires du personnel scolaire des collèges accusent du retard.

Nous allons vous tenir au courant ...

Des jours additionnels de négociations face à face vont être fixés sous peu. Les membres de l'équipe de négociation vont visiter chaque collège au mois d'octobre pour rendre compte et faire des mises à jour de la situation auprès du personnel scolaire.

L'offre salariale de l'employeur est un pas dans la direction opposée à celle dans laquelle les salaires du personnel scolaires devraient se diriger.

L'employeur propose aussi une nouvelle désignation pour « l'allocation de reconnaissance » afin d'en faire un échelon sur la grille salariale. Mais ce ne serait pas un échelon complet et ne serait pas accessible au personnel scolaire dont les salaires sont plafonnés en dessous de l'échelon 20. En l'an 2000, l'employeur avait refusé d'ajouter des échelons à la grille salariale et avait proposé l'allocation de reconnaissance comme solution de rechange. Quel est le motif de l'employeur derrière cette nouvelle désignation de l'allocation de reconnaissance sans qu'il y ait un changement important ? Le personnel de soutien revendiquait l'ajout d'une allocation de reconnaissance dans leur convention collective. La proposition patronale d'éliminer l'expression « allocation de reconnaissance » de notre convention collective, afin de frustrer les négociations avec le personnel de soutien, était une proposition cousue de fil blanc et cynique et n'a évidemment pas eu de succès car le personnel de soutien vient d'obtenir une allocation de reconnaissance dans ses négociations. L'employeur devrait plutôt négocier de bonne foi afin de parvenir à une entente avec le personnel scolaire qui vise à satisfaire les revendications du personnel scolaire et non à répondre aux questions que l'employeur doit régler avec le personnel de soutien.

Le syndicat va continuer à travailler pour parvenir à une entente équitable et réaliste de cette question salariale. Notre formule de charge de travail actuelle avait été conçue pour assurer la qualité de l'éducation en s'assurant que la charge de travail hebdomadaire des enseignants serait raisonnable. Ce principe doit continuer à être respecté.

L'employeur demande des concessions sur la formule de charge de travail

Le 30 août à 19 h 00, l'employeur a finalement déposé sa position d'ensemble pour un règlement, un jour avant l'expiration du contrat.

C'est l'offre la plus offensante que le personnel scolaire ait eu à examiner depuis des dizaines d'années. Les membres de l'équipe patronale ont fait une proposition salariale qui, ils admettent volontiers eux-mêmes, nous ferait reculer par rapport aux règlements dans les écoles secondaires. Cette offre est nettement inférieure aux pourcentages offerts aux universités de l'Ontario et inférieure aussi à celle faite au personnel de soutien. Il est évident que l'employeur n'a pas saisi la réalité du fait que les enseignants des collèges doivent être traités équitablement par rapport à leurs collègues enseignants dans toute la province. L'équipe patronale est présidée du vice-président du collège Fanshawe.

Si le problème était simplement dû au manqué de volonté de l'équipe patronale de nous présenter une offre salariale réaliste, nous n'aurions pas de soucis à nous faire. Malheureusement, les difficultés sont enracinées bien plus profondément.

Les composantes relatives à la charge de travail de l'offre patronale sont mêmes pires que la proposition salariale. Le comité de la direction refuse de prendre en considération les problèmes de charge de travail et de qualité de l'éducation que Bob Rae avait identifié de façon précise dans son Rapport sur l'éducation postsecondaire en Ontario. Cette approche qui tend à prétendre de se cacher en enfouissant la tête dans le sable est une tactique d'autruche qui ne parviendra jamais à un règlement.

L'employeur a proposé un ensemble de suppressions de dispositions prévues dans l'article sur la charge de travail. C'est un ensemble massif d'exigences tendant à la microgestion et une attaque directe d'ensemble à l'égard du professionnalisme du personnel scolaire.

Dans l'ordre de leur présentation, voici les propositions patronales des suppressions :

1. Avant le 1^{er} mai de l'année élaborer un plan annuel pour la période de 12 mois qui va suivre. Ce plan « pourrait inclure des attributions de tâches d'enseignement, d'élaboration de programmes, d'activités de soutien des étudiants, du perfectionnement professionnel et d'autres activités complémentaires. » Actuellement, toutes les périodes non destinées à l'enseignement relèvent de la responsabilité professionnelle de l'enseignant et n'exigent aucune approbation de la direction. Veuillez remarquer que cette exigence de concession comprend aussi la période de vacances. Le syndicat a offert de discuter mais de ne pas inscrire de plans annuels pour l'année scolaire – allant du 1^{er} septembre au 30 juin. Cela aurait eu le mérite de permettre aux cadres et aux enseignants de planifier l'année de travail à venir. Aussi étonnamment que cela puisse paraître, la direction a persisté à exiger cette concession à la place d'une telle disposition. Ce n'est que le premier exemple de la volonté de faire de la microgestion du personnel enseignant dans le réseau des collèges. [art.11.01]

2. L'employeur exige le droit d'attribuer 44 heures de travail même pour les semaines où il n'y a pas d'enseignement de prévu. Actuellement, le personnel scolaire effectue les préparations nécessaires, les évaluations, les fonctions complémentaires et le perfectionnement professionnel pendant les semaines où il n'y a pas d'enseignement de prévu. Quand et où ce travail est effectué sont des éléments laissés à la discrétion des enseignants. L'exigence de l'employeur permettrait aux cadres de programmer tout ce travail sur le calendrier – demander ce que l'enseignant doit faire chaque jour et quand et où cet enseignant doit se trouver. Cela signifie que

vous aurez un horaire imposé d'être dans votre bureau 44 heures par semaine. C'est de nouveau une autre manifestation de la tentative de faire de la microgestion et une démonstration très nette du manque de confiance dans le personnel scolaire ainsi qu'une attaque directe à l'égard de notre professionnalisme. [11.01 B1] [11.02A5]

3. L'employeur exige que l'on mette fin à la limitation relative aux sections. À l'heure actuelle, un enseignant ne peut se voir attribuer que 6 différentes sections d'étudiants seulement par semaine par entente mutuelle. L'employeur propose de se donner le droit absolu d'attribuer autant de différentes sections d'étudiants qu'ils souhaitent. [11.01 D2]

4. L'employeur exige qu'un coefficient de préparation inférieur soit appliqué pour les sections d'étudiants de cours répétés. Pour l'instant, lorsque les étudiants sont dans des années ou programmes différents, le coefficient de préparation est de 0,45 par heure d'enseignement. La direction exige que ce coefficient soit réduit à 0,35 par heure. L'enseignant aurait l'obligation de prouver qu'il y avait « une différence matérielle dans le contenu du cours et/ou du matériel pédagogique et/ou dans les activités utilisés pour dispenser ce dernier » afin d'obtenir le coefficient actuel plus élevé. [11.01 D 3]

5. L'employeur exige une nouvelle clause dans le contrat qui lui permettrait de désigner « d'autre personnel » pour être impliqué dans l'évaluation et le feedback des cours d'un enseignant. Dans le cas où tout autre personnel était ainsi désigné pour être impliqué dans les cours, les facteurs d'évaluation ne s'appliqueraient plus. Le superviseur procéderait à « une détermination appropriée quant au temps d'évaluation et de feedback qui devrait être attribué à l'enseignant. » Tout enseignant ayant moins de 44 heures sur son FCT serait assigné pour effectuer l'évaluation d'autres cours. [11.01 E 3 (ii) et (v)] (L'employeur a également mis sur la table l'ajout d'une virgule à un endroit du texte de l'article 11.01E2, qui pourrait avoir des répercussions négatives sur les crédits pour certains types d'évaluation de cours. Il est à noter, qu'ils n'ont même pas fait remarquer ce changement à la table des négociations. Il a été tout simplement glissé dans les exigences sans commentaires, en espérant que le syndicat pourrait ne pas s'en apercevoir.)

6. Le syndicat a proposé plus de temps pour l'aide aux étudiants en dehors de la salle de classe, de 3 à 4 heures par semaine. L'employeur a accepté ... tant bien que mal. Cette heure supplémentaire ne sera accordée, toutefois, que si le personnel scolaire accepte de faire deux concessions très importantes. La première est la proposition patronale d'établir une charge de travail moyenne; la deuxième est une exigence de la direction relative à l'obligation pour chaque enseignant de publier son horaire de présence au bureau

et/ou indiquer une adresse d'accès électronique. Actuellement, les enseignants déterminent le moment et la façon dont ils/elles entendent dispenser l'aide aux étudiants en dehors des heures de classe. Ce changement ferait en sorte que l'enseignant serait en quelque sorte enchaîné à son bureau ou à son ordinateur pendant une durée programmée de quatre heures chaque semaine. La direction déclare que cela est nécessaire « afin de s'assurer que les étudiants soient au courant de la disponibilité des enseignants en dehors des heures de classe. » Ce comité de négociation de la direction n'accepte pas que les enseignants avisent déjà les étudiants de leur disponibilité en dehors des heures de classe. Les enseignants n'ont pas besoin d'être emprisonnés dans leur bureau ou enchaîné à leurs ordinateurs. C'est une attaque

« Les enseignants n'ont pas besoin d'être emprisonnés dans leur bureau ou enchaînés à leurs ordinateurs ... c'est une attaque directe à l'égard du professionnalisme du personnel scolaire et une autre tentative prise ouvertement pour microgérer ses activités. »

directe au professionnalisme du personnel scolaire et un effort non déguisé de microgérer nos activités – de nous placer sous surveillance. La direction permet cependant des exceptions – accordées, bien entendu, par le superviseur. [11.01F]

7. L'employeur exige le rétablissement d'un système de charge de travail moyenne. Le personnel scolaire avait réussi à se débarrasser de l'établissement d'une charge de travail moyenne en 1985 avec l'introduction de la formule actuelle après la grève de 1984. Certains collègues étaient encore au régime du système de charge de travail moyenne, d'autres non. Invariablement, les charges de travail étaient plus lourdes dans les collèges qui utilisaient un système de charge de travail moyenne. La direction prétend que la charge de travail n'augmenterait pas si on utilisait une charge de travail moyenne, mais ne peut affirmer par contre que les charges de travail d'enseignement n'augmenteraient pas. La direction veut obtenir le droit d'assigner les horaires d'enseignement et/ou la charge de travail au-delà des limites qui existent et ne pas payer des heures supplémentaires. Les paiements d'heures supplémentaires seraient une chose du passé. La direction prétend que si l'horaire d'enseignement était comprimé en un nombre réduit de semaines, les semaines non attribuées deviendraient du « temps libre ». Mais les dispositions de l'offre prévoient quelque chose de très différent. Elles prévoient que lors du temps de non enseignement il n'y aura pas de FCT (formulaire de charge de travail) mais que « toutes les activités » seraient documentées. La direction exige que toutes les fois qu'il y aura établissement d'une charge de travail moyenne il n'y ait pas de plafond du tout pour ce qui est de la charge de travail hebdomadaire ni de l'horaire d'enseignement. La direction prétend que l'établissement d'une charge de travail moyenne serait optionnel, et ne s'appliquerait que seulement pour le personnel scolaire qui opterait pour ce système. Nous avons déjà vu plus d'une fois comment les cadres peuvent intervenir et comment ils ont obligé des enseignants individuels à accepter des attributions de tâches de travail

que ces derniers auraient voulu éviter d'accepter. Lorsque la solution de rechange est la menace de mise à pied, la perte du financement du programme, les évaluations de travail négatives pour manque de coopération, les critiques portant sur le fait « de ne pas avoir à cœur les besoins des étudiants, » le soi-disant choix optionnel volontaire est une vaste blague. Soit le comité de négociation de l'employeur ne comprend pas du tout les répercussions actuelles sur les collègues d'un tel système de charge de travail moyenne ou les membres de ce comité présentent leur exigence de façon mensongère. [NOUVEAU11.01I2]

8. Le 30 août à 19 h 10, après avoir avisé le syndicat 14 jours auparavant qu'ils avaient mis sur la table toutes leurs « propositions non monétaires », les membres de l'équipe patronale ont mis sur la table un nouveau paquet massif d'exigences de concessions en ce qui concerne la charge de travail. Ils ont proposé une modification de l'article 11 qui permettrait aux cadres d'émettre des formulaires de charge de travail standard sans tâches d'enseignement. Cela signifierait une augmentation massive de la charge de travail. Les dispositions de l'article 11.02 A 2 exigent que chaque FCT standard comprenne des heures d'enseignement. Le 23 août, la direction a confirmé que cela était effectivement le cas. Le 31 août, ils ont fait volte-face et ont adopté la position inverse ! À ce moment-là, tout en affirmant qu'ils ont le droit d'émettre des FCT standard sans heures d'enseignement (une affirmation qui va à l'encontre d'innombrables décisions arbitrales au sujet de l'application de notre convention collective), la direction a présenté des dispositions pour modifier l'Article 11.02 A2 afin de se donner ce droit. Le comité de négociation de l'employeur exige ce changement qui aurait pour résultat automatique une augmentation de la charge de travail attribuée annuelle. [11.02A2]

9. La direction exige une modification à l'article 11.08. Cet article traite des périodes non enseignantes – c'est-à-dire les périodes non couvertes par un FCT. Lors de ces périodes de non enseignantes, le personnel scolaire bénéficie de la liberté professionnelle et exerce sa responsabilité afin de déterminer ses activités. Ces activités peuvent être soit initiées par l'enseignant soit par le superviseur mais l'enseignant ne peut être assigné à une tâche sans son accord. Ces activités ne doivent pas être inscrites ni programmées par la direction. C'est là un des faits reconnus dans la convention collective du professionnalisme du personnel scolaire. L'employeur veut nous en priver. Le comité de négociation de la direction veut maintenir un fichier de toutes les activités du personnel scolaire pendant toutes les périodes non

enseignantes. Cela comprendrait bien entendu, la pause du mois de mars et la période de mai/juin. C'est peut-être l'attaque la plus directe contre le professionnalisme du personnel scolaire. L'offre de règlement montre de façon claire et nette que ce comité de négociation de la direction ne fait pas confiance et n'a aucun respect pour le personnel scolaire. Tout ce que ce comité veut, c'est simplement enregistrer nos faits et gestes et avoir un échéancier des activités pour les périodes de non enseignement. [11.08]

Juste au cas où il y aurait un doute subsistant au sujet des points de vue de ce comité de négociation de la direction, une des concessions qu'ils exigent dans le domaine de la sécurité d'emploi est suffisante pour vous édifier et ne vous laisser aucun doute. Ils proposent l'ajout à l'article 27.03D qui précise ce qui suit : « L'employé perd ses droits d'ancienneté et son emploi est réputé terminé dans les circonstances suivantes : (viii) si une personne est absente sans autorisation préalable ni approbation pendant une période de cinq jours ouvrables consécutifs au cours d'une période où cette personne a des activités de prévues, sous réserve d'acceptation ultérieure de motifs satisfaisants pour

Le syndicat a fait tout ce qu'il a pu pour faire progresser les négociations vers un règlement raisonnable, mais la réponse de l'employeur a été l'exigence de concession après concession et le blocage total en ce qui concerne les propositions du personnel scolaire.

le collègue. » En d'autres termes, si vous êtes absents pour la pause du mois de mars, vous êtes sujet à perdre votre emploi immédiatement. [27.03D (vii)]

Quand nous avons suggéré au comité de négociation de la direction qu'ils étaient en train de proposer la favorisation d'un modèle industriel de gestion dans les collèges, ils ont répondu par la négative en affirmant qu'il s'agissait d'un modèle collégial. L'équipe du personnel scolaire est persuadée que le personnel scolaire est capable de juger par lui-même si oui ou non les exigences que ce groupe de la direction a mis sur la table sont une indication de collégialité.

L'équipe de négociation du personnel scolaire possède une expérience considérable en matière de négociations. Cinq des sept membres de l'équipe actuelle étaient déjà membres de l'équipe de 2001 qui avait réussi à atteindre le seul règlement obtenu en temps voulu au cours des dernières 25 années. Le syndicat a fait tout ce qu'il a pu pour faire progresser les négociations vers un règlement raisonnable, mais la réponse de la direction a été l'exigence de concession après concession et le blocage total en ce qui concerne les propositions du personnel scolaire. Nous comprenons très bien qu'atteindre un règlement en temps voulu n'est pas toujours une chose possible, mais cette offre de règlement est loin, très loin encore du point auquel un règlement doit être atteint, bien plus loin que bien des offres que nous avons eu l'occasion d'examiner depuis plus de 25 ans. Étant donné la condamnation de Bob Rae du réseau de collèges pour ce

qui est de la qualité de l'éducation dispensée, c'est à peine croyable, mais pourtant vrai, que la direction n'a pas fait de propositions pour améliorer la charge de travail. Au lieu de cela, ce groupe de la direction exige un vaste ensemble de concessions et de suppressions d'avantages qui va mettre en danger la qualité qui peut être assurée pour l'instant.

L'équipe du personnel scolaire continuera à pousser pour obtenir les changements au contrat qui rehausseront la qualité de l'éducation. Le personnel scolaire n'acceptera jamais un assortiment épouvantable d'exigences mal conçues qui ne peuvent avoir que des effets négatifs sur le travail que nous assurons et détrimementales pour les collègues eux-mêmes.

Sondage en ligne sur la charge de travail : L'équipe syndicale a les données pour faire son cas

La charge de travail a constitué une des questions importantes au cours des trois dernières rondes de négociation. La formule de charge de travail ne reflète pas la quantité de travail effectué. À l'automne de 2004, les membres du groupe de travail sur la charge de travail ont tenu des réunions dans chaque collège et ont entendu ce message de façon très claire.

Sondages sur la charge de travail

Jusqu'à récemment, le syndicat n'avait pas les données pour analyser la quantité de travail effectué par les enseignants. Au cours de l'hiver 2004-2005, le syndicat a engagé une firme de recherche indépendante pour effectuer un sondage en profondeur sur la charge de travail. Plus de 1 300 membres du personnel scolaire ont participé à ce sondage en ligne – soit plus de 20 pour cent des effectifs des collèges.

Ce sondage demandait au personnel scolaire des renseignements détaillés au sujet du travail impliqué pour dispenser l'un de leurs cours choisi au hasard. Ces renseignements ont permis aux chercheurs de calculer quels coefficients de préparation et d'évaluation seraient attribués sur un FCT. Les répondants avaient indiqué le nombre de sections, le nombre d'heures de contact d'enseignement par section et le nombre d'étudiants de manière que le temps de préparation et d'évaluation puisse être calculé. Ils avaient aussi précisé combien de temps ils passaient en réalité à la préparation et à l'évaluation des cours.

Résultats des sondages

Quand les chercheurs ont analysé les données, ils ont déterminé qu'elles confirmaient le point de vue du personnel scolaire, en ce sens que les coefficients existants sous-estimaient la quantité de travail effectué dans les collèges. Les chercheurs ont alors calculé des coefficients révisés qui reflètent plus précisément le temps consacré à la préparation et à l'évaluation des cours par le personnel scolaire. Ces nouveaux coefficients établis à la suite de l'obtention des données de ces sondages forment la base des revendications syndicales au sujet de la charge de

travail. Le syndicat a placé sur la table les coefficients révisés tels que déterminés par les recherches.

Coefficients de préparation

Les coefficients de préparation de cours existants sont les suivants :

Nouveau ou Révision importante du cours 1.1

Établi A .085

Établi B .06

Répété A .045

Répété B .035

Les coefficients basés sur les résultats de la recherche indépendante sont les suivants :

Nouveau 2.03

Révision importante du cours 1.96

Établi A 1.46

Établi B 1.25

Répété A .87

Répété B .69

Coefficients d'évaluation

Les coefficients d'évaluation de cours existants sont les suivants :

Évaluation d'essai .03

Évaluation de routine ou assistée .015

Évaluation en cours .0092

Les coefficients basés sur les résultats de la recherche indépendante sont les suivants :

Évaluation d'essai .0485

Évaluation de routine ou assistée.025

Évaluation en cours.015

Conclusion

Afin que la formule de charge de travail mesure la quantité réelle de travail effectuée dans les collèges, les coefficients doivent être révisés selon les revendications syndicales.

Le facteur traduction tout spécialement important pour les collèges de langue française

Toutes les propositions syndicales ne concernent pas nécessairement des changements majeurs. À titre d'exemple, le personnel scolaire veut obtenir le crédit pour le temps qu'il utilise pour la traduction du matériel d'enseignement. Cela touche surtout les enseignants auprès de plusieurs collèges, mais en particulier, dans les deux collèges francophones, La Cité collégiale et Collège Boréal.

Le matériel en français souvent reflète des contextes européens. Le matériel pédagogique – les textes, les publications, les articles, etc. – qui reflètent les contextes nord-américain et canadien existent généralement en anglais. Ce qui signifie que les enseignants doivent le traduire pour leurs élèves.

Le syndicat a proposé une allocation supplémentaire de 10 pour cent pour le temps de préparation pour la première section d'un cours pour lequel de la traduction est requise. Cela n'aurait qu'un effet minime mais cela aurait une certaine signification pour le personnel touché. Le temps ainsi ajouté reconnaîtrait l'effort supplémentaire fait pour dispenser un cours de qualité que méritent les étudiants. La direction a refusé cette proposition comme étant contraire à leurs exigences relatives à la charge de travail.

Le syndicat va continuer à travailler pour obtenir des crédits justifiés et équitables en ce qui concerne le travail supplémentaire généré par la traduction de matériel pédagogique.

Régime d'assurance invalidité prolongée :

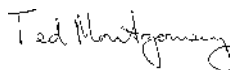
Le régime d'assurance invalidité prolongée vous coûte entre 1 317 \$ par an à l'échelon 3 et 2 491 \$ par an à l'échelon 20. Le taux de prime pour chaque salaire de base de presque trois pour cent (3 %) est élevé de façon inhabituelle comparativement aux régimes d'assurances invalidité prolongée pour la vaste majorité de nos groupes de comparaison – qui est en général inférieure à 2 %.

Le personnel scolaire a exigé que notre régime d'assurance invalidité prolongée soit plus conforme à ceux de nos groupes de comparaison. Notre recherche confirme que notre régime nous assure un plus grand avantage que ceux de la vaste majorité des autres régimes. En particulier, les autres régimes prévoient un choix de niveaux d'avantages et la limite supérieure la plus commune est de 55 pour cent.

Par conséquent, l'équipe de négociation a exigé de modifier le niveau d'avantage du régime afin de donner à chaque employé le choix d'être assuré à 50, 55, ou 60 pour cent des gains de base. Le personnel scolaire qui choisit de passer dans un niveau inférieur de couverture pourrait réaliser des économies de primes; les autres ne verraient pas leurs avantages sociaux diminués pour autant. Pour nous protéger contre un impact négatif de ce choix, l'exercice du droit de faire ce choix serait « à sens unique »; c'est-à-dire que vous pourriez demander à faire diminuer vos avantages sociaux à tout moment mais, jamais les faire augmenter.

Pour communiquer avec l'équipe de négociation, écrivez à : caata@opseu.org.

Au nom de l'équipe de négociation,



Ted Montgomery, président

Distribution autorisée par



Leah Casselman, présidente du SEFPO