

TRAVAILLEURS
EN ÉDUCATION
DU SCFP

L'ÉCOLE -
C'EST NOTRE
AFFAIRE



Célébrer nos réussites. Partager nos histoires.

La session la plus réussie du Congrès du CSCSO de mars fut celle où les sections locales partageaient leurs histoires de réussites. Vous pouviez vanter toute l'expérience mise à l'œuvre pour conclure la meilleure entente, au nom de vos membres. Et, les autres sections locales pouvaient en tirer profit. Nous les reproduisons ici à titre de source d'information et d'inspiration !

Comment une classification sous-évaluée s'est vue accordée une hausse salariale de 21 %

Section locale 5100 du SCFP

Personne-contact : Jenn Faulkner (présidente)

Employeur : Conseil scolaire de district de Grand Erie

La section locale 5100 du SCFP a procédé à un examen de la valeur marchande pour justifier une augmentation de salaire d'une catégorie d'emploi sous-payée.

La convention collective de 2012-2014 de notre section locale nous habilitait à enquêter sur toute catégorie « d'emploi spécialisé » qui était rémunérée en deçà de la valeur marchande.

Cinq analystes en informatique, membres du SCFP et à l'emploi du CSD de Grand Erie, ont demandé aux dirigeants de la section locale d'ouvrir une enquête sur leur barème salarial. Les analystes en informatique quittaient le CSD de Grand Erie pour accepter des postes chez les conseils scolaires et les employeurs environnants. Certaines affectations étaient vacantes depuis

plus d'un an parce que le conseil scolaire était incapable d'attirer des candidats qualifiés. Les membres du SCFP, continuellement à court de personnel, ne pouvaient pas fournir des niveaux de services adéquats.

Avec l'aide de la présidente du CCCSO, du coordonnateur et du recherchiste du SCFP, notre section locale a entrepris un examen de la valeur marchande du poste. Nous avons effectué des recherches et nous nous sommes procurés les taux de salaire des analystes en informatique et leurs descriptions de tâches auprès des autres sections locales du SCFP, des conseils scolaires et des employeurs environnants, y compris la ville de Brantford.

Le processus ne fut ni facile, ni rapide. Nous avons préparé des tableurs et des documents d'appui pour prouver l'infériorité des taux de rémunération des analystes en informatique du CSD de Grand Erie. Nous avons également fait valoir qu'une hausse salariale permettrait au conseil scolaire de pourvoir les postes vacants. Mieux rémunérer ces emplois réduirait aussi les coûts de recrutement et de formation ainsi que le roulement de personnel.

Il s'est avéré que les gestionnaires du conseil scolaire se posaient les mêmes questions. Ils ont convoqué une réunion avec la section locale afin de discuter de leur difficulté au moment d'attirer et de retenir des analystes en informatique. Au cours de cette rencontre, ils ont proposé une augmentation de 21 % du taux horaire de cette classification. Comme nous avons effectué nos propres recherches et comparaisons, nous savions que c'était une offre équitable. Nous avons convenu d'une lettre d'entente visant à augmenter le taux de salaire du poste d'analyste en informatique à compter du 1^{er} septembre.



Jenn Faulkner, présidente, SCFP 5100

Notre succès au nom de ce groupe a ouvert la porte à des demandes d'autres classifications. Nous poursuivrons la même stratégie si et quand nous pouvons faire les mêmes affirmations, basées sur la capacité d'attirer des candidats, la rétention du personnel et les taux de salaires locaux pour des fonctions similaires.

Faire de la collaboration professionnelle une réalité au CSD d'Hamilton-Wentworth

Section locale 3396 du SCFP

Personne-contact : Christine Bartnik (vice-présidente)

Employeur : Conseil scolaire de district catholique d'Hamilton-Wentworth

La section locale 3396 du SCFP a converti les idées abstraites contenues à une note de service du ministère de l'Éducation en actions concrètes pour ses membres.

Les aides-enseignants (A.-E.) jouent un rôle essentiel dans le succès des élèves qui doivent se prévaloir des services d'éducation spécialisée et qui ont des plans d'enseignement individualisés (PEI). Mais, le Conseil scolaire de district catholique d'Hamilton-Wentworth (CSDCHW) refusait à nos membres l'accès à ces plans et aux informations importantes essentielles non seulement à la réussite des élèves, mais aussi pour assurer le bien-être de tous les étudiants et du personnel.

L'approche du conseil scolaire allait à l'encontre d'une note de service de 2016 du ministère de l'Éducation sur la collaboration professionnelle (NPP 159) qui explique clairement que tous les professionnels, à tous les niveaux du système éducatif, doivent collaborer et partager les connaissances, les compétences et l'expérience afin d'améliorer le rendement des élèves.



Christine Bartnik, vice-présidente, SCFP 3396

La NPP 159 a servi de base à notre argument selon lequel les A.-E. doivent avoir un accès complet aux PEI d'un élève. Notre section locale a démontré au CSDCHW qu'en vertu des principes de la collaboration professionnelle, les A.-E. devaient être des partenaires à part entière dans le développement, la communication et le partage de l'information des PEI des étudiants.

À titre d'exemple concret, il convient de mentionner la suppression d'une diapositive du module de formation sur le système de gestion du comportement. Le module stipulait que seuls les enseignants auraient accès aux PEI et aux plans de sécurité des élèves. Après l'intervention de la section locale 3396 du SCFP, cette référence a été définitivement retirée de la vidéo et du guide.

Toutes les informations contenues dans les PEI sont maintenant mises à la disposition de tous les A.-E. susceptibles d'être affectés à l'élève en question. Le personnel qui a besoin d'information sur un étudiant est invité à consulter le PEI et à y ajouter ses propres opinions. Les ERED (enseignants-ressources à l'enfance en difficulté) partagent dorénavant les plans de sécurité avec toute l'équipe des A.-E. La contribution de ces derniers est la bienvenue et elle est intégrée aux PEI. Le conseil scolaire a même acheté plus de licences au logiciel *SPEDASSIST* pour nous faciliter l'accès.

L'application de la collaboration professionnelle à nos pratiques patronales-syndicales a également donné lieu à des conversations fructueuses entre le syndicat et le surintendant de l'éducation de l'enfance en difficulté et les cadres supérieurs du département des ressources humaines.

En fait, la section locale 3396 du SCFP faisait récemment partie d'une délégation du CSDCHW à une réunion sur la collaboration professionnelle, qui se tenait à London, en Ontario, et qui était organisée par le ministère de l'Éducation. Il y était discuté de la notion philosophique et d'une mise en œuvre en douceur.

Réduire le temps et les coûts consacrés aux arbitrages

Section locale 4400 du SCFP

Personne-contact : Dave Smith (vice-président)

Employeur : Conseil scolaire de district de Toronto

La section locale 4400 du SCFP a mis au point un système d'arbitrage accéléré visant à simplifier le processus et à veiller à ce que les décisions soient rendues plus rapidement pour les membres du SCFP.

Tout comme c'est le cas pour de nombreuses autres sections locales, le processus d'arbitrage de la section locale 4400 était marqué par de longs délais, des arriérés considérables et des coûts élevés.

Le Conseil scolaire de district de Toronto (CSDT), la section locale et les membres de la section locale 4400 devaient parfois patienter des mois ou des années avant même que ne commence l'arbitrage. Même alors, l'audience pouvait être arrêtée parce qu'une des parties insistait sur un ajournement inutile. Dans ces cas-là, surtout le premier jour d'une audience, cela pouvait signifier jusqu'à une autre année de retard et des milliers de dollars jetés par la fenêtre. Sans compter qu'il fallait payer l'arbitre, même les jours où rien ne se passait.

Un long processus d'arbitrage se traduisait par une charge de travail écrasante pour les représentants syndicaux et le personnel du conseil scolaire. Une trop grande somme de travail et trop de délais ne faisaient qu'entraîner plus de retards dans le traitement des griefs. Le CSDT et la section locale 4400 du SCFP étaient tous deux fatigués et frustrés par le temps qu'il fallait pour résoudre les griefs, sans parler du fait que les membres du SCFP méritent une solution juste et rapide à leurs différends. Ils devraient aussi pouvoir faire confiance au processus d'arbitrage. Trop souvent, celui-ci était marqué par la frustration et de longs retards et il ne semblait aboutir à aucun résultat satisfaisant.

Pour faire face à cet énorme arriéré de griefs et de délais excessifs et pour obtenir des règlements pour ses membres, la section locale 4400 du SCFP a créé un système d'arbitrage accéléré au CSDT.

Nous avons d'abord exigé que les preuves soient préparées à l'avance et par écrit. Cela garantit que toutes les parties connaissent leur cas et les arguments qui seront présentés contre elles. L'audience peut ainsi se dérouler très efficacement.



Dave Smith, vice-président, SCFP 4400

Nous avons également initié deux nouveaux processus. Le premier prévoit un arbitre principal que l'une ou l'autre des parties peut approcher pour exiger que l'autre partie produise les documents et autres qui auront été requis. Celui-ci peut trancher en faveur de la demande ou non.

Puis, l'AILT fut ajoutée (assurance invalidité à long terme). Cela comprend des documents qui aideront le membre et le délégué syndical ou autre représentant syndical à dresser le meilleur dossier possible.

Les cas qui auraient pu auparavant exiger plusieurs jours d'arbitrage peuvent maintenant être réglés efficacement, sans perte de temps pour l'arbitre. Les chances de parvenir à un règlement sont plus grandes car les parties savent que l'audience aura lieu et qu'elle se terminera dans un court laps de temps, au lieu de languir pendant des années.

Se servir de la loi ontarienne pour protéger nos emplois

Section locale 4340 du SCFP

Personne-contact : Sylvain Piché (président)

Employeur : Conseil scolaire catholique MonAvenir (anciennement, Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud (CSDCCS)).

Nos membres perdaient leur travail aux mains de préposés à l'entretien externes qui étaient embauchés pour nettoyer les garderies indépendantes qui opèrent dans les écoles du conseil scolaire. Les préposés contractuels effectuaient également des tâches d'entretien en dehors des heures d'école.

Nous avons invoqué le processus de règlement des griefs et la loi de l'Ontario pour lutter contre cette forme de sous-traitance.

En octobre 2015, nous avons logé un grief collectif contre la sous-traitance au Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud (maintenant le Conseil scolaire catholique MonAvenir). Notre grief était fondé sur la disposition de notre convention collective qui stipule que notre conseil scolaire ne peut pas employer de préposés à l'entretien qui ne sont pas membres de notre unité de négociation.

Le grief de groupe reposait sur notre affirmation selon laquelle les pratiques utilisées par les préposés au nettoyage et à l'entretien contractuels contrevenaient à la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario.

Nous avons plusieurs arguments à l'appui de notre grief, soit :

1. Règlement 243 (Règlement de l'Ontario 243/07 de la Loi de 2002 sur la salubrité de l'eau potable) concernant le rinçage à l'eau quotidien et hebdomadaire.



Yves Letarte, trésorier, SCFP 4340

2. Transfert de responsabilité légale.
3. Entretien adéquat du bâtiment pendant les activités se déroulant en dehors des heures d'école.

Bien sûr, le conseil scolaire a rejeté les griefs que nous avons logés.

Mais, nous étions très sûrs de nous. Nous avons donc suivi toutes les étapes pour procéder à l'arbitrage. Finalement, à la dernière minute, le conseil scolaire a abandonné ses objections. Le tout a été réglé à l'amiable et avec l'accord du syndicat. Nous avons ajouté des éléments au règlement écrit dont les points principaux sont :

1. Toutes les cotisations syndicales de 2014 à 2018 doivent être payées à la section locale pour compenser celles qui ont été perdues à la suite des travaux sous-traités.
2. Mettre fin à la sous-traitance le 31 août 2018 ou une fois que les contrats externes existants viennent à échéance.
3. Un remplacement complet des préposés à l'entretien lorsqu'ils sont en vacances pendant la saison estivale.
4. L'entretien des garderies et des camps d'été sera effectué par les membres du SCFP.

Notre grief s'est également répercuté sur les activités qui se déroulent dans les écoles et qui nécessitent des permis et des licences. Voici quelques-uns des gains que nous avons réalisés :

1. Un permis est requis pour chaque activité. Le directeur de l'école veillera en tout temps à ce que tous les travaux soient effectués conformément aux règles énoncées dans la directive administrative 1.1.
2. La direction doit assurer la supervision et l'entretien adéquat des installations scolaires.
3. Un préposé à l'entretien du SCFP se verra confier un minimum de trois heures de travail dans les écoles qui nécessitent un rinçage à l'eau quotidien (Règlement de l'Ontario 243).
4. Lorsque des activités se déroulent dans les locaux de l'école, les frais d'entretien seront facturés conformément à la convention collective.
5. Les préposés à l'entretien du SCFP disposent de 30 minutes avant l'ouverture des portes et de 30 minutes une fois les activités terminées pour effectuer toutes les tâches qui font partie de leurs fonctions régulières. Ils disposent également de 60 minutes pour faire l'entretien avant et après les événements auxquels participent 100 personnes ou plus, et nécessitant des permis.

Nous avons aussi convaincu les exploitants de services de garde privés qui gèrent des garderies dans nos écoles d'utiliser les services des préposés à l'entretien, membres du SCFP. La section locale 4340 du SCFP a rencontré des administrateurs des centres afin de promouvoir le travail de nos préposés à l'entretien, ainsi que les avantages qu'il y a à se prévaloir de nos services. Nous leur avons démontré que les préposés à l'entretien, membres du SCFP, feraient preuve de plus de flexibilité pendant les heures d'ouverture de leurs centres. Autrement dit, de meilleurs services à un meilleur prix.

Quelques exploitants de garderies ont ensuite embauché des préposés à l'entretien, membres du SCFP, en intervenant un contrat avec le conseil scolaire. Nous nous attendons à ce que toutes les garderies des écoles du conseil scolaire fassent de même, avec le temps.

Élargir l'admissibilité au régime de retraite

Section locale 4168 du SCFP

Personne-contact : Suzanne Mills (présidente)

Employeur : Conseil scolaire de district catholique de St. Clair

Éliminer l'attente de deux ans avant d'être admissible à OMERS a fait une énorme différence pour les membres de la section locale 4168 du SCFP.

Souscrire à un régime de retraite est un avantage fondamental pour les syndiqués. Pourtant, au cours des années où j'ai été présidente et vice-présidente de la section locale 4168 du SCFP, mes collègues et moi étions préoccupés par le fait que la plupart de nos membres n'étaient pas automatiquement inscrits au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (*OMERS*).

Selon les règles d'*OMERS*, les employés à temps plein sont automatiquement inscrits au régime de retraite. Mais, des exigences d'admissibilité compliquées et difficiles s'appliquent aux employés qui ne travaillent pas à temps plein. Aux yeux d'*OMERS*, ceux d'entre nous dont les contrats de travail sont de dix mois ne sont pas des travailleurs à temps plein. Qui plus est, pour être admissible, il nous fallait avoir travaillé au cours des deux années civiles précédentes chez un employeur participant à *OMERS*.

Quatre-vingt-dix pour cent des membres de la section locale 4168 du SCFP à l'emploi du Conseil scolaire de district catholique de St. Clair (CSD) travaillent dix mois par année, avec des mises à pied régulières pendant l'été, la relâche printanière et les vacances de Noël. La plupart d'entre eux étaient donc exclus de l'adhésion automatique au régime d'*OMERS*.



Suzanne Mills, présidente, SCFP 4168

Notre convention collective contient cependant un libellé qui identifie les membres du SCFP comme des employés permanents à temps plein s'ils travaillent dix mois par année et 30 heures par semaine.

Notre représentant d'*OMERS* a confirmé qu'*OMERS* renoncerait aux conditions applicables aux salariés qui ne travaillent pas à temps plein si le Conseil scolaire de district catholique de St. Clair confirmait que les membres de la section locale 4168 du SCFP sont en fait des employés à temps plein.

Nous nous sommes donc adressés à notre conseil scolaire en lui demandant de confirmer à *OMERS* que les membres du SCFP dont les contrats sont de 10 mois étaient des travailleurs permanents à temps plein et donc admissibles au régime d'*OMERS* dès leur embauche. Nous avons ajouté que si le conseil scolaire ne satisfaisait pas à notre demande, nous logerions un grief. Mais, il a accepté et a communiqué avec *OMERS*. Les changements ont été apportés.

Tous les employés à temps plein dont le contrat est de dix mois et qui n'étaient pas encore admissibles au régime d'*OMERS* se sont vus offerts la possibilité d'y participer. Dès lors, dès l'embauche, tout nouvel employé à temps plein dont le contrat est de dix mois souscrit immédiatement au régime d'*OMERS*.

C'est ainsi que nous avons fait en sorte qu'autant de membres de la section locale 4168 du SCFP que possible puissent se prévaloir du régime de retraite. À notre avis, élargir l'adhésion automatique au régime d'*OMERS* offre non seulement plus de sécurité de retraite à nos membres, mais leurs contributions aident aussi à assurer la santé du régime.

MU:gb
sepb491



CUPE·SCFP