

Nouvelles du CSCSO

Chronique de la présidente

LAURA WALTON Markham

C'est avec grand plaisir que j'accueille la relance du bulletin du Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO) du SCFP-Ontario. Au cours des 12 derniers mois, le Comité exécutif du CSCSO s'est efforcé d'optimiser la communication directe avec les membres, et le nouveau bulletin trimestriel est un autre moyen de poursuivre cet effort.

Ce bulletin est votre bulletin ! Son objectif est de mettre en lumière le travail que les travailleurs et travailleuses de l'éducation effectuent fièrement au quotidien dans nos écoles et ce que vous et vos collègues accomplissez ensemble. Nous incluons des informations sur les occasions de formation, les nouvelles importantes et les façons de renforcer notre pouvoir collectif en tant que travailleurs et travailleuses. Si vous avez une idée pour une rubrique ou une histoire que vous aimeriez voir dans votre bulletin, envoyez-la à l'adresse info@osbcu.ca.

Je tiens à féliciter votre Comité du bulletin, constitué de Carrie Boisvert, Chris DeMelo et Jessica Sheahan, et soutenu par notre représentant national des communications, Ken Marciniak. Rod McGee et Christine Couture collaboreront à chaque édition avec des mises à jour sur les différends centraux.

Grâce aux efforts que vous avez déployés l'an dernier, les formidables travailleurs et travailleuses de l'éducation de l'Ontario sont devenu(e)s



une source d'inspiration pour les travailleurs et travailleuses à la grandeur du pays. Alors que nous allons de l'avant, affinons et augmentons notre pouvoir collectif pour aborder vos principaux enjeux, notamment veiller à ce que nous soyons suffisamment nombreux(nombreuses) dans les écoles pour fournir les services dont les élèves ont besoin et auxquels les parents s'attendent, assurer la sécurité dans nos écoles (en mettant l'accent sur l'élimination de la violence en milieu de travail) et veiller à ce que les négociations de toutes les conventions collectives locales soient terminées dans les prochains 90 jours.

Nous sommes entrés dans l'histoire à l'automne 2022. Plus important encore, vous avez obtenu des gains réels dans votre convention collective pour la première fois en dix ans. Imaginez ce que nous pouvons accomplir ensemble à l'avenir. ■



SCFP

info@osbcu.ca

Obtention de gains à la grandeur de l'Ontario : les travailleurs et travailleuses gagnent plus d'un dollar de plus par heure.

Voici les gains obtenus par les sections locales du CSCSO dans cette ronde de négociations locales.

CHRIS DEMELO Mississauga

Section locale 1358 du SCFP

Les travailleurs et travailleuses de l'éducation du *Windsor Essex Catholic District School Board* ont négocié un meilleur libellé dans leur convention collective locale en contribuant en même temps à résoudre un problème pour leur employeur.

« Depuis plus de 15 ans, nous essayons d'obtenir un libellé qui reconnaisse l'ancienneté des employé(e)s occasionnel(le)s », explique Darlene Sawchuk, présidente de la section locale 1358 du SCFP.

« Il y a de cela deux rondes de négociations, nous avons convaincu le conseil scolaire de créer un bassin d'embauche, une première.

Cela permet aux travailleurs et travailleuses à la recherche d'un emploi permanent d'avoir un entretien et, en cas de succès, d'être placé(e)s dans le bassin d'embauche dans l'ordre déterminé par la gestion.

Aucun libellé indiquait que l'ancienneté devait être un facteur ».

En 2022, notre équipe de négociation locale a trouvé un élément dont le conseil scolaire avait besoin et a présenté une solution qui profitera aux travailleurs et travailleuses lors de futures conventions collectives et à la gestion, dès maintenant.

« Lors de cette ronde de négociations, nous avons souligné que les pénuries en matière de suppléant(e)s étaient à un niveau record », a déclaré Mme Sawchuk.



« Nous avons fait remarquer aux négociateurs(trices) du conseil scolaire que plusieurs suppléant(e)s avaient quitté l'emploi du conseil scolaire parce qu'ils(elles) avaient obtenu un emploi permanent avec des avantages sociaux ailleurs.

Ils(elles) se sont finalement réveill(e)s et nous disposons dorénavant d'un bassin de recrutement qui compte déjà 20 personnes répertoriées en fonction de leur ancienneté au sein du conseil scolaire.

Par la suite, lorsque notre employeur devra procéder à l'embauche d'une personne à un poste permanent, il choisira des travailleurs et travailleuses qualifié(e)s dans le bassin en commençant par les plus expérimenté(e)s ».

L'ancien libellé de la convention collective

12:04 Les employé(e)s temporaires à qui on a accordé un entretien et qui ont été recommandé(e)s pour des postes permanents seront placé(e)s dans un bassin approuvé. L'ancienneté dans le bassin est fondée sur la date à laquelle l'employé(e) temporaire se voit offrir un placement dans le bassin. La sélection des employé(e)s temporaires pour le placement dans le bassin, et le moment/l'ordre des offres de placement, sont à la discrétion de l'employeur.

Nouveau libellé de la convention collective

12:04 Les employé(e)s temporaires à qui on a accordé un entretien et qui ont été recommandé(e)s pour des postes permanents seront placé(e)s dans un bassin approuvé. L'ancienneté dans le bassin est fondée sur la date à laquelle l'employé(e) temporaire ayant accumulé de l'ancienneté se voit offrir un placement dans le bassin. La sélection des employé(e)s temporaires pour le placement dans le bassin, et le moment/l'ordre des offres de placement, sont à la discrétion de l'employeur.

En outre, les travailleurs et travailleuses de l'éducation du Comité de négociation de la section locale 1358 ont obtenu des améliorations pour leurs collègues qui travaillent parfois en dehors de leur propre classification.

Les aides-enseignant(e)s qui travaillent temporairement comme travailleurs et travailleuses auprès des enfants et des jeunes (TEJ) ne progressaient pas dans la grille salariale des TEJ selon leurs années d'expérience.

Désormais, tout(e) travailleur et travailleuse qui effectue temporairement le travail d'une autre classification sera dûment indemnisé(e) pour ses années d'expérience.

Nouveau libellé de la convention collective

*Employé(e)s permanent(e)s en affectation temporaire
Les employé(e)s permanent(e)s en affectation temporaire sont rémunéré(e)s pour chaque année complète d'expérience dans leur rôle temporaire selon la grille établie à l'Annexe A de la convention collective en vigueur pour ce poste.*

Section locale 5335 du SCFP

Une autre victoire remarquable a été remportée par les travailleurs et travailleuses du Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario à Ottawa.

La présidente de la section locale 5335 du SCFP, Christine Couture, qui représente également les travailleurs et travailleuses de l'éducation francophones à travers la province en tant que vice-présidente francophone du Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO) du SCFP, explique que ce Comité de négociation a amené l'employeur à s'entendre sur un processus unique en ce qui concerne les postes occupés par des employé(e)s temporaires.

À l'origine, il y avait deux processus de dotation qui étaient sources de chaos, les travailleurs et travailleuses ne bénéficiant pas de l'accès aux postes temporaires.

« Désormais, un plus grand nombre de travailleurs et travailleuses de l'éducation de première ligne auront un accès immédiat à des avantages sociaux, comme l'assurance-invalidité à long terme, le régime de retraite à prestations déterminées d'OMERS, ainsi qu'à tous les congés payés auxquels les membres permanent(e)s ont droit en vertu de notre convention collective ».

Nouveau libellé

« Les membres qui exécutent un travail comme étant non qualifié(e)s dans le poste qu'ils(elles) occupent, pourront, après deux ans (poste à durée déterminée) dans un poste de la même catégorie, postuler pour une permanence dans cette catégorie d'emploi. Si le conseil scolaire accepte leur demande, ce dernier alloue cinq ans pour démontrer qu'ils(elles) sont inscrit(e)s à la formation pour le diplôme requis par le conseil scolaire ». De plus, notre convention collective contient un article selon lequel les membres peuvent demander une aide financière annuelle pour le perfectionnement des compétences auprès du conseil scolaire jusqu'à concurrence de 500 \$ par année.

Cela signifie que les membres qui n'avaient auparavant pas accès à des emplois permanents avec le conseil scolaire en raison d'un manque de qualification, pourront désormais postuler à un emploi permanent, demander une aide financière pour l'éducation et bénéficier de tous les avantages sociaux.

Les travailleurs et travailleuses de l'éducation pourront aussi demander la reconnaissance de leurs années de service au conseil scolaire et être placé(e)s sur l'échelle salariale en fonction de leur expérience de travail.



La section locale 4148

À Sault Ste. Marie, la section locale 4148 du SCFP, a fièrement signalé que les travailleurs et travailleuses de l'éducation de première ligne à l'emploi du Conseil scolaire de district catholique Huron-Superior ont obtenu la suppression de la restriction inutile sur la distance contenue dans la disposition sur les congés de deuil de leur convention collective.

Avant la ratification de leur nouvelle convention collective, les travailleurs et travailleuses pouvaient généralement se prévaloir de trois jours de congé de deuil, mais de cinq jours si le(la) défunt(e) se trouvait à plus de 160 km de l'employé(e).

La présidente de la section locale, Crystal Krauter, a déclaré que les négociateurs(trices) du conseil scolaire s'étaient initialement opposé(e)s à la revendication des travailleurs et travailleuses visant à normaliser cinq jours de congé de deuil pour tout(e) employé(e), quel que soit le lieu géographique. La gestion affirmait qu'il s'agissait d'une question qui devrait être négociée au niveau central.

« Nous avons tenu bon, contestant cela parce que notre conseil scolaire reçoit le même financement, peu importe la distance entre le travailleur et la travailleuse et le lieu où son proche est décédé(e) », a observé Mme Krauter.

« Mais, cela ne nous a pas été accordé de gaieté de cœur », a-t-elle noté. Les gestionnaires de ce conseil scolaire ont repoussé et annulé les dates de négociation dans le but de faire pression sur les travailleurs et travailleuses.

En fin de compte, les membres de la section locale 4148 ont persévéré et obtenu plusieurs gains vraiment solides.

En plus de la modification sensée pour améliorer le congé de deuil, nous disposons maintenant d'un

meilleur libellé sur la santé et la sécurité, l'affichage des emplois et une formation payée pour les éducateurs et éducatrices de la petite enfance.

Les travailleurs et travailleuses catalogué(e)s comme « occasionnel(le)s » ont constaté qu'organiser pour bâtir le pouvoir se traduisait collectivement par un gain tangible pour eux(elles) aussi.

« Cette fois, le véritable pouvoir des travailleurs et travailleuses s'est fait sentir à la table de négociation », a observé Mme Krauter, le résultat étant que la reconnaissance du temps travaillé par les employé(e)s occasionnel(le)s à la fin juin sera reporté à la prochaine année scolaire ».

Mme Krauter a partagé qu'elle-même avait été pénalisée en vertu des anciennes règles.

« Je suis à l'emploi de ce conseil scolaire depuis plus de vingt ans. À l'époque où j'essayais d'obtenir un emploi permanent, à la fin d'une année scolaire, il ne me fallait plus que quatre jours pour atteindre les 80 jours requis » se souvient-elle.

« L'ancien libellé étant alors en vigueur, j'ai perdu mon poste. Je suis redevenue occasionnelle l'année suivante et j'ai dû postuler comme tout(e) nouveau(nouvelle) employé(e) qui partait de zéro », a déclaré Mme Krauter.

« Cette victoire signifie beaucoup pour les travailleurs et travailleuses occasionnel(le)s car les gestionnaires les traitent souvent comme des travailleurs et travailleuses de seconde classe », a-t-elle conclu. ■





Réunions de classification

CARRIE BOISVERT Whitby

En février, sept réunions de classification ont été organisées à l'intention des membres du SCFP-CSCSO pour leur permettre d'interagir avec leurs collègues de travail à la grandeur de la province.

Il s'agissait du tout premier forum pour les surveillant(e)s de cantine, en plus de ceux pour les employé(e)s de bureau, les concierges, les préposé(e)s au nettoyage, les éducateurs(trices) de la petite enfance, les aides-enseignant(e)s, les travailleurs et travailleuses auprès des enfants et des jeunes, le personnel de bibliothèque,

les préposé(e)s à l'entretien, les gens de métiers, les professionnel(le)s et les surveillant(e)s de cantine/des élèves.

Pour que les préposé(e)s aux services alimentaires, les technicien(ne)s de réseaux informatiques, les instructeurs(trices) et les préposé(e)s aux transports puissent s'exprimer, veuillez à vous inscrire à vos forums lorsqu'ils seront annoncés.

Les dates et les liens d'inscription pour la prochaine série de réunions de classification seront publiés plus tard ce printemps sur le site Web du CSCSO et les médias sociaux. ■

Du bureau des différends

ROD MCGEE Thunder Bay
CHRISTINE COUTURE Kingston

En 2022, nous avons logé au total 16 différends. Parmi ceux-ci, six portaient sur la LE no 3 (complément protégé), quatre concernaient C6 (congé de maladie), allant de la réactualisation des jours au complément et aux formulaires médicaux, trois portaient sur l'augmentation de salaire de 1 %, deux sur les listes des employé(e)s occasionnel(le)s et un sur les avantages sociaux.

Cette année commence de bon pied avec 30 différends ayant été logés au 20 mars. La plupart d'entre eux concernent des ÉTP (équivalent temps plein) ou C6.

La majorité des différends, à l'exception des nouveaux

de cette année, ont été soit résolus, soit retirés. Trois différends sont en suspens dans l'attente de l'issue de futurs arbitrages.

Je remercie tous(toutes) les travailleurs et travailleuses qui ont effectué le travail de leur section locale pour conclure des ententes avec leurs employeurs afin de documenter formellement le nombre d'ÉTP en date de ratification de la convention collective centrale.

Il n'y a présentement que 12 sections locales dont les ententes du Fonds d'aide aux élèves - ÉTP sont en suspens et neuf différends centraux ont été logés au sujet du nombre d'ÉTP.

Établir le nombre d'ÉTP de votre conseil scolaire au 19 décembre 2022 est la première étape pour pouvoir faire le suivi et réagir aux suppressions d'emplois. ■



Congrès du CSCSO de 2023

LAURA WALTON Markham

Le Congrès annuel du Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario du SCFP (CSCSO) a eu lieu à Toronto au cours de la dernière semaine de mars.

Il s'agissait d'une première pour plus de 40 % des délégué(e)s de vos 67 sections locales à la grandeur de la province !

Les travailleurs et travailleuses se sont organisé(e)s pour assister à leur Congrès, fort(e)s d'une nouvelle énergie, de nouvelles idées et d'un nouvel engagement à poursuivre le travail du CSCSO.

Le Congrès s'est ouvert le 27 mars par un discours émouvant de [Marit Stiles, cheffe du Nouveau Parti démocratique de l'Ontario \(NPD\) et de l'Opposition officielle](#). [Chandra Pasma](#), porte-parole de l'Opposition officielle néo-démocrate en matière d'éducation et ancienne chercheuse du SCFP a pris la parole le 29 mars. Elle vous a remercié, vous et vos collègues, d'avoir lutté pour protéger le droit de chaque enfant ontarien(ne) à se prévaloir d'une éducation de qualité et d'avoir fait pression sur le gouvernement provincial pour que les élèves obtiennent le soutien dont ils(elles) ont besoin dans les écoles publiques.

Les délégué(e)s au Congrès ont participé à des sessions de formation syndicale, à savoir « Des cadres prêt(e)s à faire face aux conflits », « Comprendre la santé mentale » ainsi que « Santé et sécurité : comités et recommandations ». Ils(elles) ont également fait l'expérience du premier carrousel d'information du

CSCSO comprenant de courtes séances d'information sur une variété de sujets dont la diversité dans nos sections locales, la collaboration avec les conseillers et conseillères scolaires, l'actualisation des listes de membres et la solidarité est morte : collaborer avec les conseils de district et du travail.

Nous avons adopté notre premier plan d'action. Nous savons de première main que l'élaboration du plan, puis s'y conformer, mènent au succès.

Pendant tout le Congrès, nous avons aussi pris part à des tables rondes incroyables.

Le mardi 28 mars, les panélistes Kaden Johnson, Shameela Shakeel et James Clark se sont penché(e)s sur le Pouvoir du peuple, sur la façon dont vous avez combattu le gouvernement anti-travailleur et travailleuse de Doug Ford et gagné avec le soutien d'une énorme majorité de la population dans les communautés ontariennes, l'automne dernier.

Le panel intitulé Workers United, était composé de JP Hornick, présidente du Syndicat des employés et employé(e)s de la fonction publique de l'Ontario (SEEFPO), John DeNino, président du Syndicat uni du transport (SUT), et Roxanne Dubois, adjointe exécutive de la présidente d'Unifor, Lana Payne, qui ont discuté de ce que vous et vos collègues avez obtenu et de la force que représentent les travailleurs et travailleuses de l'éducation issu(e)s de trois syndicats différents, et de l'ensemble du mouvement ouvrier, uni(e)s.

Ce fut une semaine riche en apprentissage, en travail et en plaisir avec notre fête sur la plage le jeudi soir. ■

Comprendre votre convention collective centrale

Pleins feux sur les congés de maladie et de maternité

JESSICA SHEAHAN Ottawa

Congé de maternité et congé parental

Toutes les employées permanentes (à temps plein ou à temps partiel) admissibles à un congé de maternité conformément à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario ont droit à un complément aux prestations de maternité de l'assurance-emploi ou à des paiements dans le cas où elles ne sont pas admissibles aux prestations de l'A.-E.

Aux termes de conventions collectives de certaines sections locales, les personnes qui prennent un congé parental peuvent également avoir droit à un complément. Consultez les dispositions de votre convention collective pour savoir exactement ce qui en est dans votre unité de négociation.

Vous pouvez obtenir jusqu'à six semaines de congé de maladie à 100 % pour faire le raccordement avec une nouvelle demande d'assurance-emploi si vous n'avez pas suffisamment d'heures pour vous qualifier. (Cette période n'est pas déduite de votre banque de congé de maladie.)

Congé de maladie

Les dispositions relatives à vos congés de maladie sont en deux volets, soit :

- 1) Congés de maladie - 11 jours à 100 % de la rémunération.
- 2) Congé d'invalidité à court terme - 120 jours à 90 % de la rémunération.

Les jours de congé de maladie et d'invalidité à court terme sont reconstitués au début de chaque année scolaire.



En outre, un(e) employé(e) embauché(e) en cours d'année scolaire a immédiatement droit à un congé de maladie.

Des dispositions spéciales entourent la reconstitution des congés de maladie pour tout(e) employé(e) qui est en congé à la fin d'une année scolaire et dont l'absence se poursuit au cours de l'année scolaire suivante. Consultez les représentant(e)s de votre section locale du SCFP pour obtenir des conseils si vous êtes dans cette situation.

Que se passe-t-il si je ne suis pas permanent(e)?

Ai-je droit à un congé de maladie?

C'est possible. Outre les employé(e)s permanent(e)s, les employé(e)s affecté(e)s à des tâches de suppléance à long terme ont droit à des congés de maladie.

Une affectation à long terme est :

- A) Telle que définie dans votre convention collective locale; ou
- B) S'il n'y a pas de définition, 12 jours d'emploi continu dans une affectation.

Saviez-vous que vous pouvez compléter votre congé d'invalidité à court terme (jours à 90 %)?

Vous pouvez utiliser les jours de congé de maladie non utilisés de l'année scolaire précédente pour compléter les jours de congé d'invalidité à court terme. (Un jour de congé de maladie non utilisé permet de compléter dix jours d'invalidité à court terme).

Par exemple, si au cours de l'année scolaire 2021-2022, vous n'avez utilisé aucun des 11 jours de maladie payés à 100 %, en 2022-2023, vous pouvez utiliser ces 11 jours pour compléter les 120 jours payés à 90 % jusqu'à ce qu'ils soient payés à 100 %. Dans ce cas, chacune de ces 11 journées payées à 100 % vaut le montant dont vous auriez besoin pour compléter 10 journées d'invalidité à court terme.

Questions?

Pour toute question, communiquez avec votre délégué(e) syndical(e) du SCFP ou avec un membre du Comité exécutif de votre section locale. ■



Modification du régime de retraite d'OMERS

MIKE GALIPEAU Sault Ste Marie

Une modification importante a été apportée au régime de retraite d'OMERS pour tous(toutes) les employé(e)s qui n'occupent pas un poste à temps plein.

À compter du 1^{er} janvier 2023, tous(toutes) les employé(e)s d'un employeur membre d'OMERS peuvent adhérer au régime de retraite d'OMERS, quel que soit leur poste ou leur nombre d'heures de travail hebdomadaires.

Votre conseil scolaire avait deux options, à savoir :

1. Les employeurs pouvaient envoyer la trousse d'adhésion à OMERS directement à leurs employé(e)s n'occupant pas un poste à temps plein; ou
2. À compter de janvier 2023, ils pouvaient demander à OMERS de faire l'offre à leurs employé(e)s n'occupant pas un poste à temps plein en leur nom.

Quelle que soit l'option retenue, votre employeur doit fournir à OMERS des informations détaillées sur ses employé(e)s n'occupant pas un poste à temps plein dans les 30 jours suivant l'embauche de chaque travailleur et travailleuse.

Si vous êtes un(e) employé(e) n'occupant pas un poste à temps plein d'un conseil scolaire, vous devriez déjà avoir reçu votre trousse d'adhésion.

Si vous n'avez toujours pas reçu votre trousse d'adhésion à OMERS de votre conseil scolaire ou d'OMERS, veuillez communiquer avec le(la) délégué(e) syndical(e) de votre section locale du SCFP.

Vous trouverez dans la trousse d'adhésion le Formulaire 104 (offre d'adhésion à OMERS).

Vous avez l'option d'adhérer et de cotiser au régime de retraite principal d'OMERS.

Utilisez le formulaire pour confirmer votre décision d'adhérer ou non au régime d'OMERS. Puis, retournez le formulaire dûment rempli à votre employeur dès que possible.

Un(e) employé(e) n'occupant pas un poste à temps plein et qui choisit d'adhérer au régime de retraite commence à y participer à compter de la période de paie disponible de son employeur qui suit la réception du formulaire de choix, et au plus tard à la fin du mois qui suit le mois au cours duquel le formulaire dûment rempli a été reçu. ■



@osbcucscso



osbcucscsocupe

osbcu.ca

Partagez vos histoires pour la prochaine édition du bulletin d'information du CSCSO. ➔

