

Rapport sur le Conseil national des secteurs : réunions du secteur de l'éducation

Centre Sheraton, Toronto, du 6 au 9 octobre 2014

Du millier de membres du SCFP qui ont participé à la toute première conférence du Conseil national des secteurs (CNS) du SCFP, au centre des congrès du Centre Sheraton, à Toronto, 300 appartenaient au secteur de l'éducation.

Cette conférence, le fruit d'une résolution adoptée au congrès national de 2013, promettait d'être l'occasion de « partager des idées pour obtenir des résultats ». Sa formule permettait aux syndiqués des onze secteurs de répartir leur temps entre des réunions sectorielles et des plénières. Aux plénières, on a eu droit aux discours des dirigeants nationaux, à une allocution du président de l'ASFME, Lee Saunders, à une présentation sur le modèle *Pour un monde plus juste*, à un exposé de la spécialiste américaine des médias Betsy Hoover, ainsi qu'à des tables rondes sur la protection des régimes de retraite et la hausse du salaire de départ.

L'intérêt particulier du CNS résidait dans l'occasion qu'il offrait aux syndiqués de se réunir en famille, secteur par secteur. À en croire la participation du secteur de l'éducation (commissions scolaires), nos membres ont soif de telles occasions. D'ailleurs, selon les commentaires recueillis à la fin du volet du secteur de l'éducation, les syndiqués comptent tirer le maximum des occasions de ce genre.

Les réunions du secteur de l'éducation étaient animées par les coprésidents du secteur : Terri Preston de la section locale 4400 (Ontario) et Brien Watson de la section locale 1253 (Nouveau-Brunswick). Paul O'Donnell du service de la recherche et Cathy Remus du service de l'éducation syndicale leur ont prêté main-forte. Le comité organisateur avait décidé d'accorder le plus temps possible aux participants pour faire connaissance et partager leurs points de vue. La pièce maîtresse de ce programme consistait en une séance de discussion libre animée par Mme Remus et sa collègue Louise Firlotte.

Cette séance, qui avait lieu le mardi matin, avait pour but d'offrir un survol du secteur et une idée de la diversité qui y règne. Les syndiqués étaient répartis en plusieurs tables, où on leur avait assigné une place dès leur arrivée dans la salle. Ils disposaient de plusieurs minutes pour faire connaissance avec leurs nouveaux amis du secteur SCFP de l'éducation. M. O'Donnell a présenté brièvement le secteur, en parlant de la composition démographique de notre effectif, de la taille de celui-ci dans chaque province, etc. Il a souligné son importance au SCFP, où il représente un sixième de tout l'effectif, la prédominance des femmes et l'importance des bons régimes de retraite – après tout, plus de la moitié des syndiqués dans ce secteur ont plus de 50 ans! Ce secteur a été aux prises avec une baisse du recrutement, mais selon les projections, dans la plupart des provinces, le pire est passé.

Puis, les coprésidents, Brien et Terri, ont animé une table ronde réunissant un participant par province (le président ou la présidente du comité sectoriel provincial dans la plupart des cas).

Ces représentants ont répondu aux questions sur la structure de négociation dans leur province, les difficultés rencontrées à l'échelle locale, les solutions mises de l'avant, les priorités locales, leurs alliés et leurs relations avec les autres syndicats. Ils ont eu l'occasion, aussi, de parler de leurs dernières réussites à la table des négociations.

Nous souhaitons dire un gros merci aux participants à cette table ronde :

Terre-Neuve : Derrick Barrett

Nouvelle-Écosse : Wilfridine Crowdis

Île-du-Prince-Édouard : Deb Wervers

Nouveau-Brunswick : Brien Watson et Sharon Thompson

Québec : Marie-Josée Alvarez

Ontario : Terri Preston

Manitoba : Barb Gribben

Saskatchewan : Jackie Christianson

Alberta : Leanne Larocque

Colombie-Britannique : Marcel Marsolais

Après cette table ronde, on a passé la parole aux délégués qui ont pu poser leurs questions et émettre leurs commentaires, ce dont ils ne se sont pas privés! On sentait clairement un désir d'en savoir plus sur le secteur de l'éducation dans les autres provinces, les priorités et les enjeux locaux. D'ailleurs, nous reviendrons sur ce sujet plus loin.

Mardi après-midi, Mme Remus et Mme Firlotte ont présenté les règles pour la séance de discussion libre du lendemain matin. Des dizaines de participants ont proposé des sujets, et ce, même si on leur demandait de rédiger un bref rapport après la discussion.

Ce soir-là, le personnel a passé en revue les sujets proposés en faisant les regroupements qui s'imposaient. Le mercredi matin, les syndiqués ont participé aux groupes de discussion comme suit. Nous avons transcrit les rapports de discussion; ils sont annexés à notre rapport. Merci à Heather Farrow du service de la recherche qui a travaillé sur cette partie de notre rapport.¹

¹ N.B. Les rapports de discussion ne donnent qu'une idée partielle des discussions qui ont eu lieu, puisque les participants se concentraient sur le partage de leur vécu plutôt que sur la tenue d'un procès-verbal. Dans certains cas, nous avons complété les rapports avec les notes prises par les membres du personnel. Dans d'autres cas, nous avons combiné les discussions de groupes qui ont abordé le même sujet.

| <u>SUJET</u> | <u>NOMBRE DE MEMBRES</u> |
|---|--------------------------|
| Santé-sécurité (y compris composer avec des élèves violents) | 45 |
| Respect | 15 |
| Intéressement des membres | 14 |
| Formule de nettoyage du personnel d'entretien | 14 |
| L'appui aux dirigeants locaux | 14 |
| Autres tâches sur demande | 13 |
| Communiquer l'information aux nouveaux membres | 13 |
| Programme « d'appui » à l'assiduité | 11 |
| Travail précaire | 10 |
| Congés de maladie, régimes de retraite, vacances des aides-éducatrices, salaires (groupe francophone) | 10 |
| Sous-traitance | 10 |
| Histoire du mouvement syndical | moins de 10 |
| Travail non rémunéré | moins de 10 |
| Formule de financement | moins de 10 |
| Régimes de retraite | moins de 10 |
| Réduction de l'année de travail | moins de 10 |
| Procédures de supplantation et de mise en pied | moins de 10 |
| Financement réservé | moins de 10 |
| Les AE et les soins de santé | moins de 10 |
| Assurance-emploi | moins de 10 |
| Articles de négociation centralisée | moins de 10 |
| Menaces à nos emplois / bénévolat | moins de 10 |
| Consortiums | moins de 10 |
| Jours de perfectionnement et formation | moins de 10 |

La question de la violence au travail a été si dominante que nous souhaitons résumer ici les rapports qui la concernent.

La violence perpétrée par les élèves envers le personnel se produit à l'école, dans la cour d'école et dans l'autobus. On constate un manque flagrant de formation sur la violence, particulièrement pour les aides-éducatrices, mais aussi pour les autres employés. Les approches varient d'une section locale à l'autre : certaines ont préparé un « formulaire de signalement d'incident violent »; d'autres signalent ces incidents à la commission de santé-sécurité au travail de leur province (CSST, CSPAAAT, etc.). Les comités de santé-sécurité sont utiles, mais certaines sections locales n'en ont pas. Quelques membres affirment que rien n'est fait pour s'attaquer au problème.

Quelques participants ont proposé des stratégies à suivre dans les négociations :

- S'entendre sur le signalement des incidents par le biais d'un rapport en termes clairs;
- Négocier une déclaration selon laquelle aucune violence ne sera tolérée;
- Négocier des clauses sur les enquêtes et le suivi, le signalement en ligne et les plans de sécurité face au comportement;
- Compiler des données pour démontrer l'existence du problème avec des statistiques;
- Négocier la création d'un « groupe de discussion » qui réunirait les syndicats, les comités de santé-sécurité et les hauts fonctionnaires des commissions.

Il faut plus d'éducation : pour les syndiqués, la population, les parents, les commissaires scolaires et les comités de santé-sécurité au travail. Pour sensibiliser la population à ce problème, on a proposé des piquets d'information, des actions en milieu de travail, le refus de travailler, des campagnes, des pressions sur les gouvernements, des présentations devant les commissions de santé-sécurité de chaque province et des vidéos.

À l'échelle nationale, les participants ont réclamé du SCFP national un plus grand nombre de personnes conseillères en santé-sécurité. On a aussi proposé que le comité national de santé-sécurité soit saisi du dossier. Le SCFP devrait aussi faire pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux pour que ceux-ci resserrent la loi et la réglementation.

Ces propositions couvrent un large spectre. Certaines sont réalisables à court terme, d'autres à long terme. La violence au travail est un problème critique dans le secteur de l'éducation; nos membres réclament de l'information, de l'action et des ressources pour y faire face.

La séance du mercredi après-midi était consacrée à la communication au sein du secteur, l'évaluation de cette toute première édition des réunions sectorielles en éducation et l'exploration des sujets à aborder à la prochaine édition.

Les coprésidents se doutaient, à l'étape de la planification, que la question de la communication interpellerait les syndiqués de ce secteur. Une brève séance à micro ouvert a permis de dégager quelques thèmes. Nos membres souhaitent avoir plus d'aide et de formation dans la conception de bulletins d'information pour optimiser leurs résultats. Une personne a avancé l'idée que les documents syndicaux doivent capter l'attention des destinataires; ils doivent « sauter au visage ».

Nous avons eu un débat fort animé sur les supports qui marchent le mieux. Certains penchaient vers les réseaux sociaux comme Twitter et Facebook. D'autres préféraient l'idée d'une page Internet, un forum, où on pourrait débattre et échanger de l'information. Cette page pourrait servir aussi à présenter des webinaires de formation et d'information.

D'autres membres ont rappelé qu'Internet ne rejoint pas encore tous nos membres et que plusieurs personnes en milieu rural n'ont pas de service Internet à haut débit. Quelques personnes ont soutenu que la poste demeure la meilleure manière de rejoindre tout le monde... et que cela a l'avantage de protéger l'emploi de nos facteurs! D'autres ont proposé le téléphone, en rappelant l'efficacité des chaînes téléphoniques. À ce sujet, une personne a mentionné les services de Union Calling.

Entre les méthodes modernes et traditionnelles, quelques personnes ont préconisé les serveurs de liste (listserv). D'ailleurs, il existe deux listes SCFP du genre dans le secteur de l'éducation : ont-schoolboards et canada-schoolboards².

Les coprésidents, en consultation avec les membres et avec l'aide du personnel, travailleront sur les moyens qui seront utilisés pour communiquer avec les membres et pour permettre la communication entre les membres. Ce que nous savons avec certitude pour l'instant, c'est qu'il y aura une, peut-être deux « assemblées populaires » téléphoniques par année entre les coprésidents et les militants du secteur. On a aussi proposé d'enregistrer ces téléconférences pour les rendre disponibles en baladodiffusion ou sur un site Internet.

Pour ce qui est des sujets de la prochaine édition, les propositions ont fusé. Voici les principales :

- Plus de stratégies et d'information sur la santé-sécurité au travail, particulièrement la violence contre les employés;
- Éducation et formation sur la responsabilité légale en ce qui a trait aux interventions médicales faites par le personnel de soutien; débat sur les interventions appropriées;
- Partage d'information sur les gains négociés, particulièrement sur l'augmentation des heures des AE (SCFP 2745 en C.-B. et tables centrales en Ontario).
- Une mise à jour sur les régimes de retraite : la situation d'un océan à l'autre, bonnes et mauvaises nouvelles; les progrès réalisés dans la transition vers des régimes à prestations déterminées.
- Accorder plus d'importance à l'histoire du mouvement syndical.
- Stratégies pour renforcer la position syndicale afin de négocier plus de jours de dégageant pour travail syndical, un nouvel article sur l'orientation des nouveaux membres, et les moyens de pression allant jusqu'au scrutin de grève.
- Nous avons besoin de stratégies supplémentaires pour nous assurer que le financement est dépensé adéquatement : les fonds pour les bibliothèques dépensés dans les bibliothèques, ceux pour les fournitures dépensés en fournitures, etc.
- Plus de stratégies pour lutter contre le travail à temps partiel, les bas salaires et les autres facettes du travail précaire.

² Pour vous inscrire à l'une ou l'autre, écrivez au confrère O'Donnell à podonnell@cupe.ca.

- Idées pour mieux promouvoir ce que font les syndiqués SCFP dans les écoles publiques. Par exemple : mousser le documentaire réalisé par Paul O'Donnell (accessible [ici](#)); faire circuler le cahier d'activités élaboré par le SCFP-Ontario.
- Stratégies pour accroître notre visibilité auprès des commissaires et de la population.
- Améliorer l'accès aux services de la recherche et de l'éducation du SCFP.

Mercredi, en fin de journée, les membres ont eu l'occasion de formuler leurs commentaires sur ce tout premier Conseil national des secteurs. Leurs réactions étaient très fortement positives. Cette réunion répond clairement au besoin des membres du secteur de l'éducation. D'ailleurs, ceux-ci espèrent avoir d'autres occasions de partager et d'en apprendre plus sur le vécu de leurs collègues. Le CNS a débroussaillé un chemin qui devrait permettre aux membres de collaborer dans les dossiers qui les touchent tous. Les participants à cette première réunion se sont montrés impatients de s'engager dans cette voie!

:gr/sepb

Secteur de la maternelle à la 12e année – Réunion sectorielle, Toronto, Ontario

Octobre 2014

Discussions de groupes/Espace libre - H.Farrow

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|--|--|---|---|--|---|---|---|--|
| Changements au programme d'anglais langue seconde | Deux membres de l'Ontario (4400) | Les instructeurs de la formation des adultes qui enseignent aux nouveaux arrivants, immigrés et réfugiés forment un petit groupe mal compris par les membres. Les compressions et les changements apportés par les gouvernements fédéral et provincial touchent le temps consacré à la gestion et à la formation. Les conventions collectives doivent tenir compte de ces changements. Prendre contact avec ces instructeurs s'il y en a dans votre unité de négociation. | Les instructeurs et le personnel de soutien de la formation continue. | Très peu, il s'agit d'un nouvel enjeu. | Il faut une clause claire sur la description d'emploi, le temps d'administration, le perfectionnement professionnel, le plafond de la taille des classes, & les salaires (ils ne gagnent pas le salaire d'un enseignant). Les sections locales doivent discuter de l'enjeu des instructeurs en négociation. | Tendre la main à ceux qui sont affectés dans les sections locales. | Pas mentionné. | Faire connaître aux membres ce qu'est la formation en anglais langue seconde. Les enfants des néo-canadiens sont de plus en plus nombreux dans nos écoles. |
| Respect | 15 personnes de l'Ontario et du Manitoba | Obtenir le respect dans les écoles et la communauté. | Tous les membres du SCFP. | Participation à des défilés communautaires et autres événements. Les adjoints à l'enseignement ont fait don d'un vélo. | Modifier le titre de personnel de soutien pour partenaires en éducation . | Trouver une façon de faire en sorte que le ministère, les conseillers et le public connaissent mieux les rôles que nous jouons. Être visibles. Mettre des visages sur le travail que nous effectuons. | Faire circuler des descriptions d'emploi. Sensibiliser le public. | Pas mentionné. |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| Engagement des membres | 14 personnes de la SK, de l'ON, du MB et de la C.B. | Engagement des membres. | Tous les membres du SFCP. | De personne à personne, site Web, médias sociaux, fascinante page Facebook. Formation des membres concernant ce que le syndicat peut et ne peut pas faire pour vous. | Une clause permettant du temps reconnu pour les affaires syndicales. | Assemblée générale mensuelle (même information chaque jour). Événements familiaux. À l'initiative des membres (pas seulement de l'exécutif). Orientation des nouveaux membres. | Faire la promotion de ce que le syndicat fait pour les membres. La valeur des syndicats. Communication de personne à personne. | Des services de garde pour les participants aux réunions. Lorsqu'un membre prend contact avec son exécutif à propos d'un enjeu, on lui demande de participer à une réunion des membres. |
| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
| Autres tâches, tel qu'exigé | 13 membres, Principalement de la N.E. et du N.B. | Autres tâches tel que spécifié dans la description d'emploi. | Tout le monde, particulièrement les employés à statut précaire, les employés nouvellement embauchés et les temps partiel permanent. | Recours au droit de refuser d'exécuter un travail. La direction a le droit d'administrer, il faut que les membres fassent la grève du zèle. | Modifier la convention collective de façon à changer « Autres tâches tel qu'exigé » pour « qui s'applique directement à la classe d'emploi ». Il faut de meilleures descriptions d'emplois. Les directions devraient mieux planifier. | Retourner l'enjeu à la direction : il faut une meilleure planification. Éduquer les membres. Informer les membres à propos du rôle du syndicat. | Mobiliser et former les membres et les collectivités. Il nous faut un nouveau SICC. Bâtir des réseaux avec le CTC. | Susciter lentement le soutien des membres, des sections locales et des autres syndicats. Nous avons besoin de l'aide du SFCP Nouvelle-Écosse et du SFCP national. Utiliser le CTC et les Conseils du travail. Bâtir la solidarité. |
| Responsabilités indésirables (notes HF) | | Les employeurs qui ajoutent des responsabilités indésirables. Il faut des clauses plus sévères. | | La C.B. a un site/clause dans son entente. Les employés n'effectuent pas de travail non rémunéré. Respect. | | Parler aux membres. Grève du zèle. Ne pas travailler gratuitement. | | |
| Sous-secteurs (notes HF) | | 3 provinces sont touchées par cet enjeu. Les contrats doivent refléter les demandes des membres. Réunions du secteur des emplois sectoriels. | | | | L'exécutif se rend dans les régions afin de rencontrer les membres. Deuxième opinion pour ce qui a trait à l'interprétation du contrat. | | |

| | | | | | | | | |
|--|-----------------------|---|--|--|---|--|---|---|
| Adjoint à l'enseignement s'occupant de soins de santé | De 8 sections locales | Adjoint à l'enseignement posant des cathéters, des sondes d'alimentation ou s'occupant de personnes ayant de grands besoins : diabète, aspirations profondes, thérapies thoraciques. Les mères enseignent comment faire aux adjoints à l'enseignement. Il n'y a pas de classe d'adjoints à l'enseignement médicaux. Pour la plupart, nous ne sommes pas qualifiés pour ce travail. Certains refusent de faire le travail, mais doivent déposer un grief. La plupart des sections locales n'ont pas d'infirmières. | Adjoint à l'enseignement, travailleurs de bureau, conducteurs d'autobus, éducatrices de la petite enfance. | Refus d'effectuer le travail. Grief. Recruter des infirmières pour faire le travail. | Négocier de ne pas avoir à effectuer de procédures médicales. Lignes directrices provinciales sur les interventions médicales. Clause : pas sans formation professionnelle. | Demander à un professionnel de la santé de parler de cet enjeu (peut être dispendieux). Utiliser la Loi sur les infirmières et infirmiers. Poser la question « Que se passera-t-il si » aux administrateurs. Demander de l'aide. | Utiliser le serveur de liste de l'Ontario. Babillard questions et réponses. Aviser les infirmières de ce qui se passe. Cette façon de faire leur enlève du travail. | Rédiger une clause pour nous aider. Il y a/pourrait y avoir des lignes directrices provinciales. (PPM81 Ont.) |
|--|-----------------------|---|--|--|---|--|---|---|

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|--------------------------------------|--------------------------------|---|--|---|---|--|--|--|
| Journées de travail éliminées | 3 de l'AB 5 de la C.B. 1 du MB | Des journées de travail rayées de l'année de travail. Les employés sur 10 mois ne travaillent que les jours où les élèves sont en classe. Certains ne sont pas payés lors des journées de perfectionnement professionnel. Nouvelle relâche du printemps plus longue à 2 semaines. Le personnel de soutien ne travaille pas lors des journées de perfectionnement professionnel. | Tous les employés sur 10 mois sont touchés : les adjoints à l'enseignement, le personnel de bureau, les concierges, les conducteurs d'autobus. | Tentative de négociation d'une clause comportant une garantie de jours de travail (C.B.). Présentation faite au conseil scolaire. Certains conducteurs d'autobus peuvent suivre les sessions de perfectionnement professionnel les jours où il n'y a pas classe plutôt que de subir une perte de salaire. En C.B., ils ont obtenu une clause interdisant l'élimination de journées de travail pendant l'année. Modèle provincial de négociation hautement recommandé pour l'obtention | Ne négocier aucune réduction des heures (jours) de travail. | Ne travaillez pas sans rémunération. Campagne "Kids not cuts" (des enfants, pas des compressions). Présentation au conseil. Étude du budget du conseil scolaire. | Rapporter les informations aux médias. Assister aux réunions du conseil et poser des questions. Faire des présentations devant le conseil des parents. | La négociation provinciale peut aider à obtenir une clause assurant que le nombre de jours de travail ne peut être diminué. Ne travaillez pas sans rémunération. |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|---|---|
| | | | | de cette clause. Ne travaillez pas sans rémunération. | | | | |
| Sous-traitance/rapatriement à l'interne | 1 du MB 3 de l'AB 2 de la C.B. 4 de l'ON | Sous-traitance/rapatriement à l'interne | Concierges Personnel de l'entretien Travailleurs des métiers Personnel de bureau Personnel des technologies de l'information | Le sujet a été soulevé à la table provinciale de discussion. Vérifier les rapports budgétaires. Tenir l'employeur redevable de ses actes. Analyser les équivalents temps plein. Bâtir une analyse de cas. | Clause portant sur les sommes qui restent à l'interne. Bâtir une analyse de cas. | Faire du lobbying auprès des fiduciaires. Porter plainte lorsqu'on attend après les entrepreneurs. Éduquer le public. Faire des demandes en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. | Faire du lobbying auprès des critiques de l'opposition. Créer un comité d'action politique. | Tout ce qui peut fonctionner. |
| Assurance-emploi | 6 de l'ON 1 de la C.B. 1 de l'IPE | Le processus de l'AE est trop frustrant : attente, réclamation, attente au téléphone etc. Le délai avant de recevoir un chèque est trop long (fin de l'été). Les membres sur 10 mois recevant leur salaire sur 12 mois sont inadmissibles. Protéger l'AE contre la menace de perdre ce programme. Surveiller les différences à l'échelle provinciale. | Employés sur 10 mois et sur 10,5 mois. | Le gouvernement parle d'éliminer l'AE pour les travailleurs saisonniers. Il faut protéger l'AE. | | Faire du lobbying auprès du gouvernement. Mobiliser et éduquer les membres et le public. Campagne. Faire du lobbying auprès des députés. | Des campagnes à plus grande échelle. | Ne pas accepter une rémunération de 10 mois versée sur 12 mois. Faites le calcul. Les frustrations sont les mêmes d'un océan à l'autre. Les compressions dans les services (personnel de l'AE) nuisent aux membres qui font une demande. Le calendrier varie d'une province à l'autre. En Colombie-Britannique, relâche du printemps d'une durée de 2 semaines. |

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|---|--|--|--|---|--|--|---|---|
| Manque de journées de perfectionnement professionnel et d'acquisition de nouvelles compétences soutenues par l'employeur | 2 de l'AB 1 de la C.B. 3 de l'ON 1 de la SK | Manque de journées de perfectionnement professionnel et d'acquisition de nouvelles compétences soutenues par l'employeur. Pas assez de temps accordé (Ontario). La section locale 4784 de Saskatchewan a un excellent modèle. Certains travailleurs ne sont pas rémunérés pour suivre leurs formations. | Travailleurs qualifiés : il faut des mises à jour des fournisseurs d'équipement. Tout le monde. Travailleurs de soutien des salles de classe. Changements sur les lieux de travail : santé mentale. Les adjoints à l'enseignement ont très peu de soutien. Certains en ont l'occasion, d'autres pas. | Référer l'enjeu à la section locale. Un district a commencé à offrir la formation à la fin de l'année. La direction est intervenue et a rendu la collaboration difficile. Le problème est réglé. | Solide clause au contrat. La négociation au conseil demande/l'employeur a demandé la formation. Négociation d'un montant forfaitaire (ON). | La formation des membres ne devrait pas être faite avec le temps et l'argent des membres. Présenter l'enjeu aux conseils. Solliciter les commentaires de toutes les classes d'emploi pour la négociation : leurs besoins en matière de perfectionnement professionnel. Il faudra peut-être une norme en matière de formation du personnel (un certificat). | Dans le lower mainland de Colombie-Britannique, tous les adjoints à l'enseignement doivent détenir un certificat, ce qui devrait être obligatoire dans toutes les provinces. Discussions avec les « ER ». | Il faut plus de formation rémunérée. Il devrait y avoir des attentes en matière de formation/éducation. Travail avec les élèves les plus vulnérables / moins de formation. Engager le personnel de soutien dans les journées de perfectionnement professionnel. |
| Charge de travail | ON AB N.E. C.B. SK | Le principal fait plus d'enseignement : le manque de remplacements occasionne une plus grande charge de travail pour les membres du personnel de bureau. Lorsqu'il y a des compressions, quelqu'un doit compenser. Il y a moins d'inscriptions, mais la taille des classes est la même. Les secrétaires s'occupent de sécurité. La nouvelle attente, en faire toujours plus. | Tous : augmentation de la charge de travail, augmentation du stress. Tout le monde devient des personnes à tout faire. On s'attend à toujours plus. Les nouveaux venus obtiennent une mauvaise évaluation parce qu'ils ne font que leur travail. | Évaluation des emplois. Porté à l'attention du conseil et des membres. Aborder l'enjeu d'un point de vue de santé et sécurité. Démontrer les pertes de temps attribuables à la charge de travail. Faire de l'éducation. | Déposer un formulaire de préoccupation en santé et sécurité. Donner priorité à : ne pas en faire plus que ce qui est prévu à la description d'emploi. Il faut partir lorsque le quart de travail est terminé. Ajouter une clause au contrat. | Faire la démonstration des pertes de temps et d'argent, des coûts des absences pour maladie et des approvisionnements. Clause : aucun employé ne devrait avoir le droit d'effectuer un travail non rémunéré. L'employeur n'a droit qu'à un avertissement. | Éduquer les membres. Soutenir les nouveaux travailleurs qui ne font que ce qui est prévu à leur description d'emploi. Ajouter au contrat : révision de l'évaluation des emplois et des descriptions d'emplois tous les 3 à 5 ans. | Éduquer les membres : ajouter l'évaluation des emplois au contrat. |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|--|
| <p>Procédures liées au droit de supplantation et aux licenciements</p> | <p>4 adjoints à l'enseignement , technologues de l'information, concierges, adjointes administratives</p> | <p>Procédures liées au droit de supplantation et aux licenciements. C'est un enjeu stressant pour lequel il n'existe pas de solution facile. Il est différent dans tout le pays. La taille des districts joue, l'éloignement joue.</p> | <p>Tout le monde</p> | <p>Rien n'a été fait, mais il est intéressant de voir comment les différentes régions du pays gèrent les enjeux complexes entourant le manque de travail à la fin juin.</p> | <p>Il s'agit d'enjeux individuels qui sont tous gérés localement. Certains ont pensé que la normalisation des différentes classes d'adjoints à l'enseignement rendrait plus facile l'obtention d'un nouveau poste lors d'une mise à pied.</p> | <p>Continuer à étudier diverses possibilités qui semblent fonctionner pour les districts. Il ne semble pas y avoir de solution facile ou parfaite à cet enjeu complexe.</p> | <p>Peu d'incidence sur notre enjeu.</p> | <p>Plus nous en parlons, plus nous réalisons que les districts gèrent les choses différemment. Il y a plusieurs facteurs comme les classes d'emplois, l'éloignement, la taille des districts qui influent sur la façon dont les districts gèrent le caractère unique de leur processus de supplantation et de licenciement. Nous devons partager la façon dont chacune des sections locales gère la situation. Il nous faut plus d'études.</p> |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|--|

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|--|--|---|--|--|--|---|---|--|
| Formule de financement (financement non destiné à l'enseignement) | SK. AB. ON. N.É. Concierges Entretien Adjoints à l'enseignement Bibliothèques Administration | Le financement de l'exploitation et de l'entretien des établissements versus le financement de l'enseignement. Le financement par élève. Les écoles moins fréquentées souffrent de cette façon de faire. Certaines écoles oui, certaines non. De nombreuses différences de formules. Plusieurs ne respectent pas ce qui est prévu à la formule. Il faut une clause commune pour toutes les sections locales | Le personnel, les élèves, en raison du manque de financement destiné à l'entretien. Il y a des coûts fixes, électricité, chauffage et autres services. | Faire du lobbying auprès du gouvernement, parler aux fiduciaires, aux Conseils consultatifs des parents, aux ministres de l'Éducation. | Obtenir une clause portant sur la superficie pour l'entretien. Formules de superficie de nettoyage. Négociation centrale. À travail égal, salaire égal. Suivre le modèle du Nouveau-Brunswick. | Parler aux fiduciaires, aux ministres de l'Éducation. Augmentation des programmes d'entretien préventif. Appliquer le contrat et les règlements de griefs. Il faut des formules pour le nettoyage. Les adjoints à l'enseignement doivent superviser un nombre X d'élèves. Parler au ministre. Déposer un grief. CBC | Allouer le financement à ce à quoi il est destiné. Informer les Conseils consultatifs des parents. Faire du lobbying auprès du gouvernement. Faire notre autopromotion. | Partager les contrats et la négociation. Informer le conseil des manques aux réunions du conseil, afin que l'information devienne publique. |
| Formule de dotation de personnel de conciergerie et d'entretien ménager | 2 de l'AB. 3 de la C.B. 1 de la SK. 5 de l'ON. 1 du MB. 2 du N.B. | Formule de dotation de personnel de conciergerie et d'entretien ménager. La formule est établie à 13 minutes par salle de classe. Densité de la population étudiante : plus d'élèves, plus de personnel, moins d'élèves, moins de personnel, mais la taille de la classe est la même. Une école pour une personne ; 35 000 pieds carrés. | Tout le monde est touché, pas seulement les concierges. | | Comité de la charge de travail. Négociation provinciale – une voix forte. Des clauses plus solides. | Des relations plus étroites avec la collectivité. Éducation des membres. | Avoir les parents de notre côté. | N.B.: une unité de négociation. Meilleure façon de communiquer les clauses avec les autres sections locales du Canada. Des réunions sectorielles annuelles dans les provinces. |

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|--|--|--|--|---|---|---|---|---|
| Clauses de négociation centrale | 2 de l'ON. 2 de la C.B. 1 de la section 4635 de l'AB. 2 de la section locale 40 | Clauses de négociation centrale : claires et communes. Il faut des clauses spécifiques. | Les sections locales qui ont voté en faveur de leur participation à la négociation centrale. | Dépôts de griefs. | Assurer la négociation de clauses claires et spécifiques. Résolution de conflit : Rendre les points centraux optionnels si de meilleures possibilités sont envisageables à l'échelon local. Charge de travail/travail non rémunéré : aucun employé ne sera autorisé ni n'aura le droit d'effectuer du travail non rémunéré. | Moyens de pression, mobilisations de membres. | Actions provinciales, campagnes publiques. | Les clauses centrales provenant d'autres tables centrales et qui ont bien fonctionné. Elles devraient être partagées dans tout le pays. |
| Financement dédié | 5 de l'ON. 1 de la C.B. 2 de la SK. | Le financement n'est pas utilisé là où il devait l'être. Par exemple, pieds carrés par élève, etc. | Toutes les unités de négociation de toutes les provinces. | Amasser l'information. Clauses de la convention collective (si possible). | Doit être négocié à la table centrale. Demander de l'aide au Service de la recherche. Essayer de négocier une clause sur l'information de la section locale. | Essayer de négocier une clause. Faire pressions sur les organismes provinciaux afin qu'ils règlent les enjeux liés au financement. Réunions régionales (C.B.). | Éduquer les membres et la collectivité. | Demander toutes les informations financières. Travailler avec les organismes provinciaux à l'interprétation des États financiers et tenter de suivre l'argent. |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|--|--|
| Menaces à nos emplois/bénévolat | 4 de l'ON. 1 de la C.B. 1 de la SK. 1 de l'AB. | Surutilisation de bénévoles/étudiants coopérants. Le personnel ne reçoit des heures de travail que pendant les heures de contact avec les élèves ; pas de journées de perfectionnement professionnel etc. La tendance est à la présence de femmes – échelles salariales plus basses. Faire cesser le recours aux bénévoles et aux étudiants coopérants. Nos emplois sont déjà assez mal rémunérés. | Employés : sécurité d'emploi. Parents : effectuent le travail des adjoints à l'enseignement lorsqu'il manque de personnel. | S'assurer que le travail de nos membres ne leur est pas enlevé. Acceptable : jardinage, ce n'est pas le rôle d'un responsable de l'entretien. Rien qui fait partie du travail de l'unité de négociation. | Demander ce qui se passe si une erreur est commise. Clause garantissant un horaire à temps plein. Définition de ce qu'est un équivalent temps plein. | Éduquer les membres à ne pas effectuer le travail d'un autre membre. Les gens ne réalisent pas les effets à long terme de leur volonté d'aider. | Éduquer le public à l'effet que nos emplois sont de véritables emplois et que nous avons besoin de ces heures pour effectuer nos tâches. Le salaire annuel, pas le taux horaire. | Une campagne nationale sur ce que nous faisons en éducation. Adjoints à l'enseignement très visibles, etc. Travailler dans une école mais aussi dépendre d'une banque alimentaire. Deux ou 3 emplois à temps partiel, parce que l'insuffisance des heures de travail fait en sorte que le salaire est inadéquat. Pas doux et chaleureux. |
|--|---|--|--|--|--|---|--|--|

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|--|---------------------------|--|--|--|---|--|---|---|
| Travail non rémunéré | 9 personnes | Travail non rémunéré. Travail pendant les pauses. Apporter son travail à la maison. | Toutes les classes d'emploi sont touchées. | Changement temporaire de la clause sur les quarts de travail. Discussions patronales-syndicales. Tenir le compte du temps supplémentaire du personnel de bureau. | Clause spécifique. Par exemple tenir le compte du "draw time" ne pas permettre de travail non rémunéré. Clause de remplacement. Une heure par semaine de temps de préparation. | Parler aux membres. Communication : s'assurer que les membres inscrivent tout sur leur carte de temps. Réunions syndicales-patronales. | À aborder à la table provinciale de négociation. Faire du lobbying auprès des fiduciaires. Dire aux gens votre salaire annuel, vos heures hebdomadaires. | Ne le faites pas ! Laissez l'enjeu à la table de négociation. En discuter dans les groupes régionaux. Augmenter la sensibilisation, les communications. Pas de budget par site. |
| Travail précaire/signif ie plein emploi | 10 membres de 4 provinces | Perte d'emplois à temps plein ; emplois à temps partiel sans avantages sociaux. Les nouveaux venus sont surtout des employés à temps partiel (AB.). Heures indéterminées accordées aux écoles. En Ontario, on embauche 4 temps partiel vs 2 temps plein. Seules certaines ententes accordent aux temps partiel des avantages sociaux et un régime de retraite. | Tout le monde. Les occasionnels sont sur une liste d'appel de 3 à 6 ans. Les emplois à temps plein sont divisés entre deux ou trois sites. | L'employeur retire les responsabilités indésirables et diminue les heures de travail. Il semble que c'est l'employeur qui gagne. Dans certaines sections locales, les occasionnels font partie d'une liste d'ancienneté en prévision de l'ouverture d'un poste à temps partiel ou à temps plein. | Clause plus solide : l'employé heureux s'occupe mieux de ses tâches, de son établissement. Obtention des avantages sociaux et du régime de retraite pour les membres dont les heures/semaines sont réduits. L'élève heureux devrait être la priorité. Cesser de travailler sans rémunération. L'ajouter au contrat. | Faire la grève du zèle. Présenter à l'employeur des clauses prises dans d'autres sections locales ou d'autres provinces. | Éduquer les membres. Ne pas travailler sans rémunération. Plus de lobbying. Voir le site web de la C.B. : Reconnaissance et respect. Avoir une clause spécifiant que l'employé n'a pas à effectuer de travail non rémunéré. | Bonnes clauses solides dans l'entente. Étude de John Malcolmson, chercheur du SCFP Colombie-Britannique http://www.cupe.bc.ca/sites/default/files/ea_report_final-web_0.pdf |

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|---------------------------------------|------------|--|---|--|---|--|---|---|
| Consortiums | 7 de l'ON. | Plus d'entrepreneurs. Perte d'emplois/classes. Constructions de nouveaux établissements. D'autres personnes que les employeurs qui prennent des décisions. Consortiums ; association de compagnies qui collaborent à la prestation de services ne relevant pas de l'enseignement. La sous-traitance de nos emplois en est le but ultime. | Tous les emplois de soutien : achats, service de la paie, camionnage, courrier. Construction de nouveaux édifices. Autobus, entretien de la pelouse, approvisionnements, entretien (sous-traitance). | Griefs. Préparation de propositions de négociation. Travail à l'interne, entretien préventif. | Faire la démonstration des économies : comparer nos gens de métiers à leurs entrepreneurs. Rechercher des propositions de contrat. Donner des exemples à la table de négociation d'enjeux qui affectent l'exploitation. | Faire du lobbying auprès du public, des fiduciaires. Éduquer les membres sur la façon dont leur emploi, leur avenir sont affectés. Exemple d'économies, Entretien préventif effectué par les concierges. Démontrer un meilleur travail. | Campagnes/économies. Services de meilleure qualité avec les syndicats. Comité du rapatriement à l'interne. Travailler avec les autres syndicats. Faire du lobbying auprès du gouvernement. | Éduquer nos membres. Importance de nos emplois. Assurer un environnement d'apprentissage propre et sécuritaire. Parler fort ! |
| Histoire du mouvement syndical | 9 de l'ON. | Faire connaître aux travailleurs plus jeunes l'éthique de l'histoire syndicale et ce qui a été gagné au fil des ans. Sensibiliser les nouveaux membres à la façon dont le SCFP fonctionne. Le SCFP ne doit pas laisser des membres derrière avec des structures à deux vitesses, les membres de moins de 30 ans et les membres de plus de 50 ans. Les gouvernements influencent les conditions de travail quotidiennes. Nous devons partager ce pour quoi nous nous battons et ce que nous devons faire. | Tous les membres sont responsables du passé et de l'avenir du mouvement syndical. Les luttes syndicales et le mouvement syndical doivent être enseignés aux membres. Nos gains sont affaiblis par des membres qui n'ont pas été éduqués et qui ne connaissent pas l'histoire de notre syndicat. | Identification au secteur. Cette conférence vise à rendre les secteurs nationaux mieux à même d'établir des réseaux et de partager leur histoire et les succès dans leur province. | Une clause incluant des visites sur les lieux de travail. | Vidéo du 50 ^e anniversaire du SCFP. Renforcer les sections locales. Des banquets pour les membres dont la section locale a été célébrée. L'histoire des régimes de retraite. Offrir un cours sur l'histoire du SCFP. Partager les succès avec votre section locale. Utiliser les ressources du SCFP. Depuis 1980, les gouvernements changent les lois pour nous attaquer parce qu'ils ne peuvent pas le faire à la table de négociation | École SCFP : histoire du mouvement syndical, introduction au travail de délégué syndical, renforcer les sections locales. Campagnes de cartes postales, communication créative – livres à colorier. | Éduquer nos membres. |

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|---|--|--|--|---|--|--|--|---|
| Communiquer l'information aux nouveaux membres | 13 membres de la C.B., de l'AB., de la SK., du MB. Et de l'ON. Adjoints à l'enseignement, responsables de l'entretien, techniciens de l'information. | Communiquer l'information aux nouveaux membres et vice versa. Par exemple, par le courriel etc. À propos des droits au travail. | Toutes les sections locales semblent avoir des techniques en place. Certaines ont fonctionné, d'autres non. Beaucoup d'idées sur les façons de partager l'information. | Discussions avec les employeurs. Trousse pour les membres nouvellement embauchés. Essayer de faire des rencontres de personne à personne sur les lieux de travail. Réunions sur plus d'un site. Formulaire à signer par courriel. | Clause de contrat. Assurer la diffusion rapide de l'information. | Sortir, tenir des réunions régionales et discuter des enjeux. | | Ajouter une clause au contrat destinée à assurer que l'employeur communique l'information à la section locale. |
| Soutenir les exécutifs des sections locales | 14 membres | Nous appuyons les membres, mais qui nous appuie ? Points de discussion : compensation monétaire/temps de libération. Quand les membres de l'exécutif brisent-t-ils leur devoir de confidentialité (particulièrement lors des réunions de l'exécutif). | Exécutif. | Statuts/règlements. Parler de compensation monétaire et de temps de libération. | Négocier du temps de libération pour le Président et/ou le Trésorier. | Sensibiliser les membres au temps exigé pour administrer une section locale. | | Il devrait exister une base de données sur ce que font les sections locales : combien d'indemnités journalières, d'honoraires sont payés, temps de libération (si oui combien), exemples de règlements destinés à gérer les membres de l'exécutif qui n'ont plus aucun intérêt. |
| Régimes de retraite | 3 de la C.B. Section locale 2745 1 de la N.E. 2 du N.B. 1 du MB. 2 de l'AB. 2 de l'ON. | Régimes de retraite : prestations déterminées, cotisations déterminées, régimes à risques partagés. Modèle mixte au N.B. Quelle est l'importance du régime de retraite pour les employés. Le régime à prestations déterminées est mieux, le régime à cotisations déterminées est comme un RÉER. Le problème avec les risques partagés est que si l'employeur ne trouve pas l'argent, il proviendra de vos prestations. Il n'y a pas d'indexation. Je peux perdre jusqu'à 55 % de ma pension à ma retraite. Membres contre membres peut-être, s'il y a un partage entre prestations déterminées et cotisations déterminées. | Les employés et les familles. | Maintenir les régimes à prestations déterminées que nous avons. Continuer à essayer de négocier le passage du régime à cotisations déterminées vers un régime à prestations déterminées. | Date d'expiration commune entre les sections locales de la province. Faire des coalitions avec d'autres syndicats pour faire pression sur le gouvernement. Négocier des régimes à prestations déterminées avec gouvernance mixte. Moyens de pression si nécessaire pour l'obtenir. | Mobilisation, éducation des membres. Négociation. | Faire du lobbying, organiser des campagnes publiques, éducation, sensibilisation du public. Ajouter des jeunes travailleurs au comité du régime de retraite. | |

| | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------------------------|--|---|---|---|--|--|--|
| Santé et sécurité | 1 de l'IPE 3 de l'ON. 1 du N.B. | Santé et sécurité, violence sur les lieux de travail, remplacements. Les membres refusent de faire valoir leurs droits : participer, travailler maintenant et refuser plus tard. Refus d'effectuer un travail dangereux (violence). Formation : manque de formation pour les occasionnels. | Tout le monde, employés, enfants, familles, conducteurs d'autobus, membres non-informés et non-éduqués. | Bonnes communications. Impliquer le Ministère du Travail. Campagne « Faites un rapport ». Rapports en ligne pour le personnel. Refus de conduire l'autobus. Formation, éducation. | Groupes de consultation sur la santé et sécurité avec le syndicat, les enseignants. Rapports d'incidents. Comité de la santé et sécurité. Loi sur la santé et sécurité. Reconnaissance. | Rapports en ligne. Éducation : bulletins d'information, courriels. Réunions des membres. | Campagnes, slogans (mais ne pas indisposer les parents). Faire du lobbying auprès du gouvernement. | |
|--------------------------|---------------------------------------|--|---|---|---|--|--|--|

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|---------------------------------------|---|--|---|--|---|--|--|--|
| Faire face aux élèves violents | 1 de l'ON. 2 de la section locale 1238 3 de la C.B. 1 du MB. 1 de l'AB. 2 du QC. | Faire face aux élèves violents. | Tous les membres du personnel, les élèves, les parents. | Rapports d'incidents. animateur de soutien aux pairs en C.B. Adjoint à l'enseignement itinérant spécialisé en comportement en ON. Aider les enseignants. Plan de sécurité. Utiliser diverses techniques d'intervention en cas de crise, de modification des comportements. | En Ontario, il y a 3 formulaires. Incident violent : ramené à un formulaire pour tous les échelons. | Ajouter au contrat une clause de suivi pour les enquêtes. Éduquer la direction concernant les enquêtes. Journée de perfectionnement professionnel dirigée par le syndicat. Éduquer les membres à propos de l'importance de compléter les rapports d'incident afin d'obtenir le soutien nécessaire. | Faire pression sur les responsables provinciaux de la santé et sécurité afin qu'ils parlent de l'importance de compléter les formulaires. Work safe BC : travaille à une présentation. | |
| Violence | 3 membres | Santé et sécurité, Soutien aux adjoints à l'enseignement pour l'inclusion, violence sur les lieux de travail, remplacements. | Tout le monde, surveillants d'autobus, adjoints à l'enseignement. | Des Comités de la santé et sécurité et des groupes de travail d'adjoints à l'enseignement ont été créés. | Renforcer le libellé. | Moyens de pression, refus d'effectuer un travail. Plan de sécurité du comportement. | Campagne publique sur la violence dans les écoles et les autobus. | Refuser d'effectuer un travail peut être la seule façon de faire en sorte que les enjeux de violence et de santé et sécurité sont pris au sérieux. |

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|--------------------------|--|--|--|--|---|---|--|--|
| Santé et sécurité | 5 membres | Santé et sécurité : il faut de la surveillance, par caméra ou accompagnateur. L'employeur doit être tenu responsable de tous les enjeux de santé et sécurité et il doit travailler avec le syndicat. Manque de formation et de planification en matière d'urgence. | Personnel : conducteurs d'autobus, accompagnateurs, personnel de l'école, la communauté, incluant les élèves. | Rien : l'employeur ne collabore pas. Il n'y a pas de loi, qu'elle soit provinciale ou fédérale. | Sécurité pour tous les travailleurs. S'assurer que la sécurité est planifiée à la source et tout au long du parcours, en dernier ressort par le travailleur. Clauses claires et précises. Traiter tous les employés de la même façon. | Il nous faut une voix forte. Il faut éduquer le public, les membres et les parents. Faire en sorte que le comité de la santé et sécurité soit productif dans le domaine de la violence. Faire du lobbying auprès du gouvernement. | Éducation: public, membres, parents. Faire du lobbying auprès du gouvernement pour obtenir une loi. Nous devons contester la loi. Plus de financement du SCFP national pour les campagnes, les programmes, les vidéos. | Plus de financement du SCFP national pour les campagnes et les programmes. Voir à la sécurité de tous. Si le conducteur est en sécurité, tout le monde l'est. Éduquer/former tout le monde communauté, membres, parents, employeur. Faire du lobbying auprès des gouvernements fédéral et provincial pour obtenir une loi. Il faut contester les règlements et les lois pour les renforcer. Il faut des clauses précises et solides dans les contrats. C'est le Comité de la santé et sécurité qui doit s'occuper de ces enjeux. |
| Santé et sécurité | 9 membres Sections locales 955, 2745, 1253 | Santé et sécurité sur les lieux de travail. Violence/comportement dans les écoles et les autobus. Manque de Comités de la santé et sécurité. Les adjoints à l'enseignement qui posent des cathéters et qui changent les enfants à même le plancher le font à l'encontre de toutes les règles de salubrité. Il faut plus de soutien. Il faut une implication nationale. | Les employés, particulièrement lorsque l'employeur pense que la violence fait partie du travail. Les conducteurs d'autobus n'ont aucun recours ni de comité de la santé et sécurité vers qui se tourner. | La section locale 2745 a placé la santé et sécurité à l'avant-scène en éduquant les membres. Elle a mis au point un formulaire de rapport d'incident violent. Le formulaire 67 de Worksafe pour faire rapport sur les blessures, les incidents violents. La Loi sur la santé et sécurité protège les travailleurs. Des comités de la santé et sécurité sur tous les lieux de travail. S'assurer que l'employeur respecte la loi. | Mettre au point un libellé clair et un mécanisme pour permettre aux conducteurs d'autobus de rapporter les incidents de santé et sécurité. Une clause claire pour les incidents violents sur les lieux de travail. | Piquets d'information, médias sociaux, site Web. Faire du lobbying auprès des hommes et femmes politiques. Poursuivre l'éducation des membres à propos de leur droit de refuser d'effectuer un travail jugé dangereux. | Conseiller en santé et sécurité du SCFP national qui possède l'expertise pour organiser des séminaires à l'intention des membres, comme dans les autres provinces. Faire du lobbying auprès du national pour obtenir un conseiller en santé et sécurité. | Chaque province devrait avoir un conseiller en santé et sécurité du SCFP national. Le financement devrait être rendu disponible pour l'organisation de sessions de formation en santé et sécurité au moins aux deux ans. |

| | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------------|--|--|---|--|-----|---------------------------------|
| Violence sur les lieux de travail (groupe francophone) | 1078 1145 1296 3280 1296 3260 | Violence sur les lieux de travail. | Adjointes à l'enseignement, techniciens en éducation spécialisée, conducteurs d'autobus. | QC: Discussion avec l'employeur, plaintes à la CSST, protocoles spécifiques au lieu de travail. N.B. : rien n'a été fait, aucune discussion en négociation, des griefs ont été déposés. | Il faut que l'existence de la violence sur nos lieux de travail soit reconnue. Que notre contrat inclue une déclaration à l'effet que la violence ne sera pas tolérée. Mettre sur pied un Comité d'étude. | Tenir des dossiers des rapports des accidents, incidents, éduquer nos membres, accumuler des preuves de violence afin de faire avancer la discussion (statistiques locales). | n/d | La violence doit être dénoncée. |
|--|--|------------------------------------|--|--|---|--|-----|---------------------------------|

| Sujet | Qui | Explication de l'enjeu | Personnes affectées | Ce qui a été fait jusqu'à maintenant | Ce qui peut être fait à la table de négociation | Ce qui peut encore être fait par votre section locale | Ce qui peut encore être fait dans votre région | L'information qui devrait être partagée |
|---|---|--|--|--|--|---|--|---|
| Programmes de gestion de l'assiduité | 2 de la C.B. 7 de l'ON. 1 de l'AB. 1 de TNL. | Section locale de Surrey (C.B.) : Intervention précoce conjointe. Le gouvernement et les employeurs tentent de mettre fin aux congés de maladie. Le conseil scolaire prépare sa cause pour les refus de congés de maladie. | Tous les employés (PAS en C.B.) depuis 5 ans. Très démoralisant. Gros problèmes en Ontario depuis la fin de la banque de jours de maladie. | Les sections locales se battent seules, elles doivent s'unir pour mener cette lutte. Les normes et la mise en œuvre sont différentes d'un conseil à l'autre. | Clause claire et précise définissant le congé de maladie. Grief. | Le défi du nombre de jours, qu'ils travaillent 10 ou 12 mois, les employés ont le même nombre de jours. | Standardisation des programmes de gestion de l'assiduité. Position forte en négociation provinciale. En C.B., ce serait la grève si le temps de maladie était mis sur la table. En Ontario, le gouvernement devrait payer les absences pour invalidité de longue durée et obtenir de meilleurs taux. Tenir un vote de grève. | Même clause : Table commune. Les gouvernements provinciaux devraient payer pour les congés pour invalidité de longue durée. |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|-----------------------------|--|---|---|---|--|
| Congés de maladie, Régimes de retraite, vacances des adjoints à l'enseignement, salaires (groupe francophone). | 10 personnes du QC., du MB. et de l'ON. | Congés de maladie, Régimes de retraite, vacances des adjoints à l'enseignement, salaires | Québec, Manitoba et Ontario | [pas clair, il semble qu'on parle d'échange d'expériences en matière de convention collective) | Voir si nous pouvons négocier chaque élément qui semble bien fonctionner. | S'assurer que ce qui est négocié correspond à ce que les membres veulent. | Rencontrer les employés par secteur. Faire se déplacer les exécutifs des sections locales de la région afin qu'ils assistent à des réunions avec les membres. | Il est bon d'échanger sur les enjeux entre les provinces. Avoir une deuxième opinion sur l'interprétation des articles du contrat. |
| | | | | | | | | |

HF/sc/sep491
8 janvier 2015