

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

Octobre 2014

Discussions de groupes/Espace libre – Préparé par H.Farrow et P. O'Donnell

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.	Faire circuler des descriptions d'emploi. Sensibiliser le public.	Pas mentionné.

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
						Être visibles. Mettre des visages sur le travail que nous effectuons.		
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 SCFP.	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.
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. Les employeurs qui ajoutent des responsabilités indésirables. Les contrats doivent refléter les demandes des membres	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.	Retourner l'enjeu à la direction : il faut une meilleure planification. Éduquer les membres. Informer les membres à propos du rôle du syndicat. Parler aux membres. Grève du zèle. Ne pas travailler gratuitement.	Mobiliser et former les membres et les collectivités. Il nous faut un nouveau SICC. Bâtir des réseaux avec le CTC. L'exécutif se rend dans les régions afin de rencontrer les membres.	Susciter lentement le soutien des membres, des sections locales et des autres syndicats. Nous avons besoin de l'aide du SCFP Nouvelle-Écosse et du SCFP national. Utiliser le CTC et les Conseils du travail. Bâtir la solidarité.
Adjoints à l'enseignement s'occupant de soins de santé	De 8 sections locales	Adjoints 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	Adjoints 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	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	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.)

		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.			formation professionnelle.	administrateurs. Demander de l'aide.		
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 et de la bibliothèque, 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 de cette clause. Ne travaillez pas sans rémunération.	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.
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.	Clause portant sur les sommes qui restent à l'interne. Bâter 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	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	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

		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.				public. Campagne. Faire du lobbying auprès des députés.		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 (par exemple 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. Aller à la gestion de travaille. 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.

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
Procédures liées au droit de supplantation et aux licenciements	4 adjoints à l'enseignement, technologues de l'information, concierges, adjointes administratives	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.	Tout le monde	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.	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.	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.	Peu d'incidence sur notre enjeu.	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.
Formule de financement (financement non destiné à l'enseignement)	SK. AB. ON. N.É. Concierges Entretien Adjointes 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.

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 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.
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.

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
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.	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. Adjoins 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.
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.

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 précaire/signif ic 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
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 !

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
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. Formation syndicale <<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.
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.

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
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.
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.

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	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.	Adjoints 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.