

Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS)

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)



Rapport final

Travail présenté à :

Madame Francine Leduc

Vice-présidente aux relations de travail et à la vie professionnelle

Par :

Catherine Doucet

Dans le cadre de l'*Intervention professionnelle en milieu de travail (IPMT)*

Maîtrise en relations industrielles

Université Laval

31 mai 2017

Table des matières

Introduction	3
Présentation du mandat	3
Méthodologie utilisée	4
Limites de la recherche comparative	6
Contexte entourant la négociation collective dans le secteur de l'éducation	7
Contexte québécois	7
Contexte ontarien	8
Comparaison économique interprovinciale	9
Présentation des disparités interprovinciales	10
Sélection des conventions collectives ontariennes	10
Analyse de résultats	11
Conclusion	12
Bibliographie	13
Documentation	13
Entrevues	15
Sites Internet	15
Annexes	16
Annexe 1	16
Grille pour analyse des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi dans les conventions collectives, v-2	16
Annexe 2	17
Partie « A » des conventions collectives ontariennes	17
Annexe 3	18
Grille finale d'analyse comparative interprovinciale des conditions de travail	18

Introduction

Présentation du mandat

Le caractère dominant de l'orientation actuelle des politiques gouvernementales néolibérales, en réponse à la crise du capitalisme qui perdure depuis les années 80 (Grenier, 2009), est actuellement indéniable. La restructuration des services publics, teintée du contexte de *rigueur* imposé par le gouvernement en place, entraîne une détérioration importante des conditions de travail des employés œuvrant au sein du secteur public. Outre un durcissement des positions de l'État lors des négociations de conventions collectives (Swimmer et Bartkiw, 2003 ; Rose, 2004 ; Camfield, 2007), on observe un discours politique dénigrant les services publics « trop coûteux » et leur « mauvaise qualité » en mettant en valeur la « supposée supériorité » des pratiques du secteur privé afin de justifier les mesures d'austérité et les coupes budgétaires gouvernementales (Grenier, 2009). Dans le même ordre d'idées, la question du bénévolat dans les commissions scolaires fait actuellement état d'un bon exemple concret de la déresponsabilisation de l'État face au secteur de l'éducation. En effet, le gouvernement et les médias semblent travailler main dans la main afin de passer sous silence le fait que les commissions scolaires, meurtries par les coupes budgétaires, se retrouvent en détresse financière. Elles ne peuvent même pas se permettre d'engager des ressources afin de fournir aux enfants un environnement d'éducation sain et agréable. Malheureusement, l'auditeur ou le lecteur québécois n'ira pas se renseigner davantage sur la problématique et suivra l'opinion de la masse, basée sur les médias partisans supportant des idéologies et des agendas politiques bien précis. La question de la responsabilité de l'État québécois quant à l'entretien des infrastructures au sein des écoles publiques demeurent donc en suspend.

Dans cette optique, l'information (ou *la bonne information*) est un facteur déterminant dans le pouvoir de négociation pour les organisations syndicales au Québec. C'est d'ailleurs le contexte dans lequel s'inscrit mon mandat. En effet, dans un contexte d'austérité imposé par les politiques gouvernementales en place, **l'objectif de mon mandat** est d'effectuer des comparatifs interprovinciaux de conditions de travail figurant au sein de conventions collectives en provenance du Québec et de l'Ontario afin de construire un argumentaire économique pour les

négociations de 2020. Le fruit de ma recherche se veut donc être un outil pour permettre à la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS) d'avoir accès à une source d'informations utiles, épargnées de la subjectivité de la partie patronale, afin de se positionner en la matière et d'arriver plus éclairée à la table de négociation.

Méthodologie utilisée

En termes de méthodologie, certaines composantes devaient être bien respectées afin d'assurer un maximum de fiabilité aux données recensées.

Tout d'abord, afin de bien situer les constats découlant de l'étude ultérieure des résultats des différentes grilles d'analyse, une recherche contextuelle entourant la négociation collective dans le secteur de l'éducation pour les deux provinces était nécessaire, épluchant leurs enjeux juridiques distincts ainsi que leur contexte économique respectif. Plus de détails concernant la recherche contextuelle seront présentés dans les sections *Contexte entourant la négociation collective dans le secteur public* et *Comparaison économique interprovinciale*.

Suite à l'analyse approfondie de la convention collective S3 du côté du Québec, trois critères de sélection ont été élaborés afin de parvenir à bien déceler les conventions collectives ontariennes pertinentes à la recherche comparative :

- Sélection de conventions collectives ontariennes limitrophes au Québec
- Sélection de conventions collectives ontariennes issues de négociation au sein de conseils scolaires francophones
- Sélection de conventions collectives ontariennes issues de négociation au sein de conseils scolaires comportant un nombre important d'écoles

Ces critères ont été sélectionnés dans l'objectif de dénicher des conventions collectives ontariennes se rapprochant le plus possible de la réalité des commissions scolaires québécoises et ainsi, apporter un niveau de crédibilité aux données issues de la recherche comparative.

En addition, une sélection de classes d'emplois au sein du *Plan de classification* a été effectuée et approuvée par le Conseil exécutif afin de concentrer les recherches sur les conditions de travail de ces onze classes d'emplois :

- Agente ou agent de bureau, classe principale
- Concierge, classe I
- Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
- Éducatrice ou éducateur en service de garde
- Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien
- Secrétaire d'école ou de centre
- Surveillantes ou surveillant d'élèves
- Technicienne ou technicien en travaux pratiques
- Technicienne ou technicien en éducation spécialisée
- Technicienne ou technicien en informatique, classe principale
- Technicienne ou technicien en service de garde

Certaines classes d'emplois n'ont pas pu être répertoriées dans les conventions collectives ontariennes; des précisions quant à cette recherche figurent à la sous-section *Limites de la recherche*.

Enfin, j'ai utilisé, pour faciliter ma recherche, la *Grille pour analyse des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi dans les conventions collectives*, issue du cours RLT-7031 de la professeure Martine D'Amours, soit « Emploi atypique et défi de la représentation collective » de l'Université Laval. Cette grille fut très utile puisqu'elle me permettait d'avoir une référence rapide sur les conditions de travail des conventions collectives étudiées.

J'ai appliqué la grille d'analyse à la convention collective S3 ainsi qu'aux trois autres conventions collectives ontariennes recensées afin de dénoter les similarités et les disparités interprovinciales. Cette méthode a donc facilité mon analyse des résultats issus de la présente étude comparative.

Limites de la recherche comparative

À la lumière de certains obstacles croisés lors de ma recherche comparative, trois limites prépondérantes doivent être précisées quant à la méthodologie comparative.

En premier lieu, l'accès à une version ontarienne du *Plan de classification* ou à une quelconque liste de tâches m'a été impossible. Effectivement, les tâches liées aux classes d'emplois ne figurent pas dans les conventions ontariennes recensées : ce sont donc des matières négociées localement, à la discrétion du conseil scolaire. Néanmoins, le nombre de classes d'emplois est nettement plus bas en Ontario; il n'y avait donc pas beaucoup d'options possibles pour trouver, par exemple, l'équivalent d'une ou d'un secrétaire d'école ou de centre. Après une étude poussée du *Plan de classification* et des classes d'emplois reliées à la convention S3, je pense avoir fourni, à peut-être quelques tâches près, une bonne association interprovinciale entre les classes d'emplois.

Deuxièmement, l'exploration des conditions de travail de certaines des onze classes d'emplois sélectionnées au préalable a rencontré quelques obstacles. En effet, malgré une recherche poussée au sein de la bibliothèque électronique des conventions collectives ontariennes, les données trouvées, concernant le personnel de soutien ontarien travaillant dans les centres d'éducation pour adultes, sont trop nébuleuses et donc, ne sont pas assez fiables. De plus, en l'absence d'un équivalent du *Plan de classification*, l'étude a été abandonnée pour les conditions de travail de la technicienne ou technicien en travaux pratiques et de la technicienne ou technicien en service de garde. En effet, la marge d'erreur est trop importante pour risquer une association interprovinciale, en termes de tâches, de qualifications et d'exigences. En addition, la classe d'emplois associée à la conductrice ou conducteur de véhicules lourds a été retrouvée au sein d'une quatrième convention collective recensée. Cependant, l'étude de cette convention a dû être abandonnée par manque de temps afin d'éviter de tomber dans le piège d'une comparaison interprovinciale d'éléments pris hors contexte. Finalement, il faut préciser que les éducatrices et les éducateurs ontariens de la petite enfance font partie de *l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance* (OEPE) assujetti à la *Loi sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*. La convention collective entre l'unité 61 du district 31 de la FEÉSO et le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario est la seule convention recensée qui comporte une

distinction salariale entre les éducatrices et éducateurs *qualifiés* et les *non qualifiés* (Voir Annexe A de la convention). Cette divergence en termes de qualifications sera précisée dans les grilles d'analyse en annexe du présent rapport. Néanmoins, une étude plus poussée sur l'OEPE serait également à considérer. En effet, un ordre professionnel pour les éducatrices et les éducateurs serait-il possible au Québec? Tant de nouvelles questions, si peu de temps ... !

Finalement, la plus grande limite de ma recherche demeure le temps afin de pouvoir explorer convenablement la complexité des contextes provinciaux respectifs entourant les travailleuses et les travailleurs. En effet, en début de mandat à la mi-janvier, la recherche comparative devait porter également sur l'étude des autres centrales syndicales québécoises représentant le personnel de soutien scolaire, en plus d'explorer la situation du côté du Nouveau-Brunswick! Très rapidement, Madame Leduc et moi-même avons constaté l'ampleur de la tâche et avons restreint le mandat à l'étude de la convention S3 et des conventions collectives ontariennes. Néanmoins, il est très dur de se limiter à une comparaison « convention à convention ». Beaucoup d'éléments contextuels peuvent venir changer la donne. Notamment, le filet social des deux provinces est bien différent sur certains points, surtout concernant les droits parentaux. Quelques années supplémentaires seraient nécessaires afin de pousser la recherche au prochain niveau! Malgré tout, je pense pouvoir offrir, à l'aide de mon rapport final et des grilles d'analyse comparative, un bon état de la situation pour permettre aux lecteurs de se positionner sur la question des conditions de travail interprovinciales.

Contexte entourant la négociation collective dans le secteur de l'éducation

Dans cette section, le présent rapport fera état d'une brève mise en contexte concernant les caractéristiques respectives de deux provinces entourant la négociation collective dans le secteur de l'éducation.

Contexte québécois

La négociation collective dans le secteur de l'éducation au Québec est qualifiée par une centralisation des procédures à trois paliers traitant de matières négociées bien précises (Bergeron et Paquet, 2006). En effet, la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2) précise les modalités ainsi que les acteurs concernés aux trois niveaux de négociation. Dans un premier temps, les **négociations locales ou régionales** permettent à la commission scolaire et le syndicat de faire des arrangements locaux, au sein des 70 commissions scolaires du secteur public au Québec. Par la suite, le **palier national sectoriel** des négociations sectorielles se penche sur les questions normatives, notamment sur l'établissement de plans d'organisation et de la répartition des effectifs. Quatre comités patronaux participent aux négociations avec les associations syndicales à ce palier. Ils sont précisés aux articles 30 et 35 à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2), soit le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF), le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA), le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire de Kativik (CPNCK) ainsi que le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Crie (CPNCSC). Enfin, le **palier national intersectoriel** regroupe les représentants du Conseil du Trésor et les organisations syndicales afin de négocier les questions à incidence financière. Les décisions à ce palier lient toutes les associations de salariés (Bergeron et Paquet, 2006).

Contexte ontarien

Il y a eu, jusqu'à très récemment, un important changement dans le contexte de négociation collective dans le secteur de l'éducation ontarien. En effet, la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* (L.O. 2014 chap.5) vient changer la donne. Auparavant, la négociation se trouvait au niveau local dans les 72 conseils scolaires publics en Ontario (Slinn et Sweetman, 2012). Depuis l'adoption de la Loi de 2014, certaines conditions de travail sont **maintenant négociées centralement entre les parties**, affirmant le désir du gouvernement ontarien de pouvoir contrôler davantage l'aspect financier des écoles publiques. Notamment, l'article 43 de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* (L.O. 2014 chap.5) vient préciser les matières nouvellement centrales, en précisant que certaines adaptations

devront être nécessaires, concernant l'allocation, la semaine de travail, les vacances rémunérées, les jours fériés, les primes, les niveaux de dotation en personnel et le temps de préparation des éducateurs de la petite enfance. Ainsi, on retrouve, pour les 72 conseils scolaires, 9 tables de négociation centrale. En ce sens, 9 conventions collectives ont donc été conclues entre les différentes organisations syndicales et le Conseil des associations des employeurs (CAE) pour la période de 2014 à 2017. Une entente de prolongation a été signée pour 2017 à 2019. En plus de départager les matières négociées centralement ou localement, la Loi de 2014 prévoit qu'une partie « A » soit intégrée en préambule de toutes les conventions collectives, faisant état des décisions des parties à la table centrale concernant certaines conditions de travail.

Comparaison économique interprovinciale

Un aspect-clé dans ma recherche comparative était bien entendu la comparaison économique entre le Québec et de l'Ontario. En effet, **quelle est la différence entre le coût de la vie** d'une travailleuse ou d'un travailleur québécois avec une travailleuse ou un travailleur ontarien ? Plusieurs facteurs et variables vont rentrer en ligne de compte pour une comparaison interprovinciale. Malgré le fait que les auteurs s'entendent tous pour dire que les revenus des Québécois sont moindres, j'ai dénoté trois études qui se divisent en deux écoles de pensée divergentes (les trois études sont fournies à l'annexe 2, pour de plus amples détails).

Deux des études, celles de Martin Coiteux et de Vincent Geloso prétendent que les Québécois sont nettement plus pauvres que leurs voisins ontariens, et que les écarts entre les coûts de la vie et les revenus sont très larges. En effet, le Québec accuse un retard sur le plan de la productivité, et conséquemment, tributaire du niveau de vie inférieur à celui du reste du Canada (Geloso, 2013).

À l'opposée, l'autre étude recensée, celle de Pierre Fortin, suggère que les revenus plus faibles sont compensés par un coût de la vie plus bas au Québec. En addition, cette étude permet de justifier l'exclusion des conseils scolaires à Toronto, étant donné la divergence statistique de cette énorme métropole. En effet, Fortin précise que l'écart, entre les prix de Toronto et ceux du reste de l'Ontario, est très élevé (Fortin, 2014).

Malgré la divergence des auteurs sur la question, tous s'entendent pour dire que le choix des facteurs et des variables étudiés est très subjectif et peut fortement influencer le résultat de l'étude. Comme le précise Geloso (2013), « pour qu'une comparaison interprovinciale du coût des biens soit objective et valide, les biens comparés devraient être de qualité identique. Or, les indices de prix de Statistique Canada reflètent difficilement cette variation de qualité [...] ».

Dans cette optique, n'étant pas spécialisée en recherche économique poussée, je propose une fourchette approximative: la différence du coût de la vie entre le Québec et l'Ontario se situerait entre 3% et 13% selon les études recensées. Néanmoins, même si le réel écart entre le Québec et l'Ontario était de 13%, l'écart salarial entre le personnel de soutien des deux provinces se retrouve à être plus important. Cet écart ne peut donc pas être justifié par « un coût de la vie plus élevé en Ontario » !

Présentation des disparités interprovinciales

Sélection des conventions collectives ontariennes

Trois conventions collectives ont été sélectionnées afin d'effectuer l'analyse comparative, selon les critères de sélection mentionnés à la section *Méthodologie*. Ces conventions ont été sélectionnées auprès de deux acteurs majeurs au sein des associations syndicales pour le personnel de soutien en Ontario, soit le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP¹) et la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEÉSO²).

En premier lieu, la convention collective entre l'unité 66 du district 33 de la FEÉSO et le Conseil scolaire des écoles catholiques du Centre-Est (CECCE³) a été sélectionnée en raison de son importance en termes de nombre d'écoles et de sa situation géographique. En effet, le quartier général de ce Conseil se situe à Ottawa, à quelques minutes seulement de la ville de Gatineau.

¹ SCFP : <https://scfp.ca/>

² FEÉSO : <https://www.osstf.on.ca/fr-CA>

³ CECCE : <http://www.ecolecatholique.ca/>

Par la suite, les deux autres conventions collectives ontariennes sélectionnées sont issues des ententes entre le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario (CSCNO⁴) et l'unité 66 du district 33 de la FEÉSO pour le personnel de bureau et des services directs aux élèves ainsi qu'avec la filiale 4274 du SCFP pour la conciergerie et les ouvrières ou ouvriers certifiés.

Dans le présent rapport, un tableau final de comparaisons entre les quatre conventions collectives à l'étude (S3, Unité 61 du district 31 FEÉSO, Unité 66 du district 33 FEÉSO et filiale 4274 SCFP), est placé à [l'Annexe 3 afin de faire état des disparités interprovinciales](#).

Analyse des résultats

À la lumière des données recensées, une interrogation demeure : est-ce les conditions de travail pour le personnel de soutien scolaire sont meilleures au Québec ou en Ontario ?

Suite à l'étude des disparités interprovinciales au sein des conventions collectives, le niveau plus élevé de la rémunération directe et indirecte des travailleurs ontariens pourrait suggérer que l'Ontario fournit les meilleures conditions de travail au personnel de soutien scolaire. Néanmoins, la mise en place la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* (L.O. 2014 chap.5) traduit la mise en place, par le gouvernement ontarien, de mesures d'austérité au sein des conseils scolaires. La centralisation de la négociation collective dans le secteur de l'éducation va permettre une restriction gouvernementale sur le plan financier. Notamment, d'autres mesures sont à venir en termes de gel salarial et de limitation des congés de maladie rémunérés.

Par contre, les travailleurs ontariens profitent de certains bénéfices de la nouvelle structure de négociation centralisée, notamment au niveau du régime de retraite. Étant donné l'adhésion des travailleurs du personnel de soutien ontarien à l'OMERS est dorénavant obligatoire pour les membres de la FEÉSO, la centralisation de la gestion du régime protège davantage les fonds de la caisse de retraite contre les aléas du marché en raison du nombre important de cotisants et de l'implication gouvernementale en la matière.

⁴ CSCNO : <https://www.nouvelon.ca/>

De plus, une caractéristique est commune entre les deux provinces : la précarité d'emploi. Du côté québécois, la différence est importante entre l'application théorique et pratique de la convention collective S3. En effet, le nombre de personnes salariées possédant le statut d'emploi permanent tend à diminuer. Les commissions scolaires vont plutôt offrir une prolifération de petits postes et de surcroît de travail pour combler les heures hebdomadaires de certains des membres de la FPSS. Dans cette optique, ce ne sont pas tous les salarié(e)s qui ont accès aux protections de la S3 et ces travailleuses et travailleurs se retrouvent à posséder un niveau d'emploi plus précaire.

Dans le même ordre d'idées, les travailleuses et travailleurs ontariens voient également leur niveau d'emploi devenir plus précaire. La Loi de 2014 vient donner un contrôle gouvernemental plus important sur les conditions de travail dans les conseils scolaires, augmentant ainsi la précarité d'emploi des employé(e)s en resserrant leurs conditions de travail. En effet, la partie « A » exprime clairement l'exclusion des employés occasionnels dans l'application de la plupart des clauses négociées centralement. N'ayant donc pas le même poids politique, la défense de cette catégorie de salarié(e)s va donc être plus laborieuse et sera laissée, pour l'instant, à la discrétion de la négociation locale.

En fin de compte, les deux provinces présentent des avantages et des inconvénients aux travailleuses et aux travailleurs. D'une part les conditions pécuniaires ontariennes sont plus généreuses, mais de l'autre notre régime d'assurance parentale unique au Canada offre une aide substantielle aux parents québécois qui désirent fonder une famille. Qu'est-ce qui mieux ?

Conclusion

En conclusion et suite à cette recherche comparative, il m'apparaît absolument nécessaire qu'une association pancanadienne du personnel de soutien scolaire soit créée, ou du moins une centrale

interprovinciale d'informations. Je suis convaincue qu'une ouverture des autres associations canadiennes serait très probable !

Ce projet fut extrêmement intéressant et éducatif pour une étudiante à la maîtrise en relations industrielles. Cela m'a poussée à de nombreuses réflexions quant aux possibilités en termes de conditions de travail. De même, il suffit de s'asseoir et d'explorer sérieusement la question afin de démystifier les oui-dire et les préjugés sans fondement. En fin de compte, l'Ontario est touché, comme le reste du syndicalisme enseignant à l'échelle mondiale, par les effets des coupes budgétaires issues de mesures d'austérité !

Au final, l'importance de l'information est primordiale afin d'améliorer la négociation des conditions de travail. Cette étude comparative apporte une exploration d'un autre angle, l'angle interprovincial, afin d'ouvrir nos horizons à de nouvelles possibilités !

*** Encore une fois, MERCI à la FPSS, à Madame Leduc et à toutes les personnes-ressources pour ce stage extraordinaire !!! ☺ Mon rapport dans le cadre de ma maîtrise, qui sera remis début septembre à l'Université Laval, vous sera transféré cet automne ! Bon été ☺ !!!!!

Bibliographie

Documentation

BERGERON, J-G. et R. PAQUET. (2006). «La négociation collective», Montréal, Québec, Gaëtan Morin éditeur, 227p.

Camfield, D. (2007). « Renewal in Canadian Public Sector Unions : Neoliberalism and Union Praxis », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 62, no. 2, p. 282-304

Coiteux, M. (2012). « Le point sur les écarts de revenu entre les Québécois et les Canadiens des autres provinces », *Centre sur la productivité et la prospérité*, HEC Montréal

Fortin, P. (2014). « Comme se comparent le Québec et l'Ontario en niveau de vie? », *Affaires et économie, L'actualité*

Geloso, V. (2013). « Une perspective historique sur la productivité et le niveau de vie des Québécois : de 1870 à nos jours », *Centre sur la productivité et la prospérité*, HEC Montréal

Grenier, J-N. (2009). «La restructuration du secteur public: la fin de l'employeur modèle ?», *64^e congrès des relations industrielles*, 27-28 avril 2009. Québec : Département des relations industrielles.

Rose, J.B. (2004). « Public Sector Bargaining; From Retrenchment to Consolidation », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, no. 2, p. 271-294

Slinn, S. et A. Sweetman. (2012). « Dynamic Negotiations : Teacher Labour Relations in Canadian Elementary and Secondary Education. *Montréal et Kingston : Queen's Policy Studies Series*, McGill-Queen's University Press.

Swimmer, G. et T. Bartkiw. (2003). « The Future of Public Sector Collective Bargaining in Canada », *Journal of Labour Research*, vol. 24, no 4, p. 579-595

Entrevues

TVA Nouvelles. (24 avril 2017). « EXCLUSIF : les parents pourront faire du travail bénévole dans les écoles ».

<http://www.tvanouvelles.ca/2017/04/24/exclusif--les-parents-pourront-faire-du-travail-benevole-dans-les-ecoles>

Sites Internet

→ Conseil des écoles catholiques du Centre-Est

<http://www.ecolecatholique.ca/>

→ Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario

<https://www.nouvelon.ca/>

→ Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEÉSO)

<https://www.osstf.on.ca/fr-CA>

→ Syndicat canadien de la fonction publique

<https://scfp.ca/>

→ Bibliothèque électronique des conventions collectives – Ministère du travail de l'Ontario

http://www.sdc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/pages/default_fr.aspx

Annexes

Annexe 1

Grille pour analyse des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi dans les conventions collectives, v-2

RLT-7031 Emploi atypique et défi de la représentation collective

Hiver 2016

Martine D'Amours

(Document PDF dans le document *Annexes* joint à la version électronique)

Annexe 2

Partie « A » des conventions collectives ontariennes

FÉESO/OSSTF

PROTOCOLE D'ACCORD FEÉSO/OSSTF

<http://www.edu.gov.on.ca/fre/agreements/OSSTFEWMOSfre.pdf>

Annexe au protocole d'accord

<http://www.edu.gov.on.ca/fre/agreements/OSSTFEWAnnexefre.pdf>

SCFP/CUPE

PROTOCOLE D'ACCORD SCFP

<http://www.edu.gov.on.ca/fre/agreements/CUPEMOSfre.pdf>

Annexe au protocole d'accord

<http://www.edu.gov.on.ca/fre/agreements/CUPEAnnexefre.pdf>

Annexe 3

Grille finale d'analyse comparative interprovinciale des conditions de travail

Conventions collectives sélectionnées aux fins de l'analyse

→ **S3** : Convention collective intervenue entre le comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (**CPNCF**) et la Centrale des syndicats du Québec (**CSQ**) représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (**FPSS**) pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente

→ Convention collective entre le Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (**CECCE**) et l'unité 66 du district 33 de la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (**FEÉSO**)

→ Convention collective entre le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario et l'unité 61 du district 31 de la FEÉSO

→ Convention collective entre le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario (**CSCNC**) et la filiale 4274 du Syndicat canadien de la fonction publique (**SCFP**)

Précisions

→ Les quatre conventions collectives seront analysées en fonction du **statut d'emploi régulier**. En effet, une analyse comprenant les statuts d'emploi irréguliers serait trop complexe, en raison du nombre de déclinaisons possibles des statuts d'emploi plus précaires. Ce tableau final sera plus épuré : au besoin, plus de précisions seront fournies au sein des grilles d'analyse traitant de chacune des conventions collectives.

Légende

→ Clause en vigueur en fonction du statut d'emploi

→ « Partie A » des conventions collectives ontariennes comportant les conditions négociées centralement

→ Éléments comportant des différences majeures entre les conventions collectives

Conditions de travail	S3 FPSS	Unité 66 FEÉSO	Unité 61 FEÉSO	Local 4274 SCFP
<i>Définition du statut « régulier »</i>	<p>1-2.32 Salariée ou salarié régulier</p> <p>→ Personne salariée ayant complété sa période d’essai</p> <p>1-2.31 Salariée ou salarié permanent</p> <p>→ Deux années de service actif à la même commission DANS UN POSTE À TEMPS COMPLET.</p> <p>→, Mais si acquisition de la permanence et occupation par la suite un poste à temps partiel, <u>la personne salariée conserve son statut permanent.</u></p>	<p>Introduction Définitions Employée ou employé régulier</p> <p>→ Personne employée <u>pour occuper un poste régulier pour une période indéterminée.</u></p>	<p>L1.5 Employé régulier</p> <p>1.5.1 → Employé embauché pour occuper un poste régulier et qui a terminé sa période probatoire.</p> <p>1.5.2 → Employé qui travaille dans un ou DES postes temporaires excédant une période de 12 mois consécutifs.</p> <p>** Employé régulier peut être à temps partiel et ainsi bénéficier des clauses de la convention et, lorsque ceci est spécifié, de certaines clauses au prorata des heures travaillées.</p>	<p>3.3 Employé régulier</p> <p>→ Occupe un poste régulier et qui a terminé sa période d’essai.</p> <p>3.4.1 et 3.4.2 Employé à temps plein → Employé qui travaille plus de 25 heures par semaine.</p> <p>→ Employé occasionnel ou employé à temps partiel, qui travaille 25 heures par semaine pour plus de 6 mois, devient automatiquement employé à temps plein.</p>
<i>Types de postes</i>	-----	-----	-----	-----
<i>Application de la convention</i>	<p>2-1.00 Champ d’application de la convention collective</p> <p>→ Le chapitre 2 apporte des précisions quant aux applications des clauses selon les différents statuts, postes et classes d’emplois</p>	<p>*** Dans la convention entre le CECCE et l’unité 66 du district 33 de la FEÉSO, les personnes employées ayant le statut régulier à temps plein et travaillant 12 mois</p>	<p>1.6.3 → Employé régulier a accès à l’entièreté de la convention collective.</p> <p>→ Employé régulier peut être à temps partiel et ainsi bénéficier des</p>	<p>3.4.1 → Accès à tous les droits issus de la présente convention pour les employés à temps plein.</p> <p>3.5/3.6 Annexe E prévoit les clauses qui ne</p>

	<p>figurant au sein de la convention collective.</p> <p>** Certaines personnes salariées ont un accès limité, selon leur statut, leur poste et/ou leur classe d'emplois, quant aux droits prévus à la S3 et possèdent donc un statut plus précaire.</p>	<p>par année ont accès à l'entièreté de la convention collective.</p> <p>Les personnes employées ayant le statut régulier à temps plein et travaillant 10 mois ou possédant un autre statut irrégulier se voient appliquer les clauses de la convention collective pertinentes au prorata des heures travaillées. Certaines clauses offrent un accès restreint aux personnes employées possédant un statut d'emploi irrégulier.</p> <p>*** TROUVER LISTE DES CLAUSES → Salaire</p>	<p>clauses de la convention et, lorsque ceci est spécifié, de certaines clauses au prorata des heures travaillées.</p> <p>→ Employé occasionnel ayant occupé <u>un</u> poste temporaire pour une durée minimale de 3 mois consécutifs ; reçoit le même traitement que l'employé régulier, pour la durée de l'affectation, SEULEMENT POUR quelques articles.</p>	<p>s'appliquent pas aux employés ayant un statut d'emploi irrégulier.</p>
<p><i>Calcul de l'ancienneté</i></p>	<p>1-2.31 → [...] ayant complété deux ans de service actif dans un poste à temps complet.</p> <p>1-2.37 : SERVICE ACTIF → Une année de service actif = 260 jours travaillés.</p> <p>8-1.00 ANCIENNETÉ</p> <p>8-1.02 Ordre d'ancienneté → <i>année, mois, jour</i></p>	<p>5.16.1 Ancienneté</p> <p>→ Période d'emploi continue depuis la date d'embauche la plus récente dans un poste régulier au sein de l'unité de négociation.</p> <p>5.16.2 3 listes d'ancienneté</p>	<p>L10.1 → Période d'emploi continu depuis la date d'embauche la plus récente à titre d'employé régulier.</p> <p>3 listes d'embauche pour le personnel de bureau et 3 listes d'embauche pour les éducatrices et éducateurs L10.14 et L1015</p>	<p>10.1 et 10.2 Ancienneté</p> <p>→ Durée du service continu depuis la date d'embauche par le Conseil ou tout autre conseil prédécesseur. Les personnes employées ayant le statut d'emploi régulier ou irrégulier accumulent de l'ancienneté.</p>

<p><i>Effets de l'ancienneté</i></p>	<p>Au sein de la S3, l'ancienneté prime quant à l'obtention de droits liés à certaines conditions de travail : (L'ancienneté prime dans beaucoup plus de droits liés à la convention collective que celles issues de l'Ontario.)</p> <p>Vacances 5-3.45 5-6.05 B) 5-6-.10 – 5-6.11</p> <p>Prime de nuit 6-5.01 B)</p> <p>Vérification des fournaises 6-8.03</p> <p>Location et prêts de salles 6-10.02</p> <p>Mouvement de personnel 7-1.03 A) 7-1.04 7-1.10 7-1.23 7-2.09</p> <p>Sécurité d'emploi 7-3.07 C) 7-3.08</p> <p>Accident de travail et maladie professionnelle 7-4.20</p> <p>Ajustement d'horaire 8-2.13</p>	<p>Au sein de la convention collective entre le CECCE et l'unité 66 du district 33 de la FEÉSO, l'ancienneté prime quant à l'obtention de droits liés à certaines conditions de travail :</p> <p>Utilisation des congés annuels 3.3.3 a) x)</p> <p>Dotation et mouvement de personnel 5.8 5.9 5.10 5.11</p> <p>Mises à pied et rappels au travail 5.10.5 5.12</p>	<p>Au sein de la convention collective entre le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario et l'unité 61 du district 31 de la FEÉSO, l'ancienneté prime quant à l'obtention de droits liés à certaines conditions de travail :</p> <p>Dotation, mouvement de personnel, mises à pied et rappel au travail L12 12.1.14</p>	<p>Au sein de la convention collective entre le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario et le local 4274 du SCFP, l'ancienneté prime quant à l'obtention de droits liés à certaines conditions de travail :</p> <p>Dotation, mouvement de personnel, mises à pied et rappel au travail 10.7</p> <p>Vacances 21.4</p>
--------------------------------------	--	---	--	---

	<p>Attribution du temps supplémentaire 8-3.04</p> <p>Congé sans traitement Annexe 18 – 5-9.05</p>			
<i>Salaires</i>	<p>6-1.00 Détermination de la classe d’emplois à la date d’entrée en vigueur de la convention</p> <p>6-1.02 → Dès son embauche, la personne salariée est classée selon le <u>Plan de classification</u>.</p> <p>6-2.00 Détermination de l’échelon</p> <p>→6-2.01 Échelon de traitement →selon classe d’emplois, scolarité et expérience.</p> <p>→ 6-2.09 Passage au prochain échelon, à moins que l’évaluation de rendement ne soit pas satisfaisante.</p> <p>6-3.00 TRAITEMENT → Selon classe d’emplois de 6-1.00 et échelon de 6-2.00</p> <p>Taux horaire en vigueur du 2017-04-01 au 2018-03-01</p>	<p>2.1 Évaluation des postes → Postes classés selon la structure d’étagement des postes du personnel (Annexe 1) et selon le plan d’évaluation des emplois convenu entre les parties.</p> <p>2.10.3 a) →Salaire annuel établi en multipliant le taux horaire par le nombre d’heures travaillées.</p> <p>Niveau 1 Échelon 1 : 17,98\$ Échelon 5 : 21,15\$</p> <p>Niveau 2 Échelon 1 : 20,13\$ Échelon 5 : 23,69\$</p> <p>Niveau 3 Échelon 1 : 22,55\$ Échelon 5 : 26,54\$ *** →Commis-secrétaire- école élémentaire : Niveau 3 <i>Pour Agente ou agent de bureau,</i></p>	<p>L8.6 Rémunération → Annexe A – Grille salariale/Taux horaire</p> <p>Classification 1 Étape 1 : 15,34\$ Étape 5 : 18,96\$ *** →Surveillant du dîner : Classification 1 <i>Pour Surveillante ou surveillant d’élève</i> ** Surveillant du dîner occasionnel : taux horaire de l’étape 1 de la classification 1</p> <p>Classification 2 Étape 1 : 18,40\$ Étape 5 : 22.75\$</p> <p>Classification 3 Étape 1 : 19,95\$ Étape 5 : 26,46\$</p> <p>Classification 4 Étape 1 : 20,34\$ Étape 5 : 26,86\$ *** → Éducateur -- Centre des petits : Classification 4 <i>Pour Éducatrice ou éducateur en service de garde</i></p>	<p>Annexe A Classification et taux salariaux</p> <p>Taux horaire en vigueur le 1^{er} février 2017 :</p> <p>*** → Concierge à l’élémentaire (<i>Pour Concierge, classe I</i>) : 25,29\$</p> <p>→ Personne d’entretien général : 25,78\$</p> <p>→ Personne de métiers – plomberie, électricité et chauffage (<i>Ouvrière ou ouvrier certifié d’entretien</i>) : 29,87\$</p>

	<p><i>Agente ou agent de bureau, classe principale</i> → Échelon 1 : 21,90\$ → Échelon 5 : 25,46\$</p> <p><i>Concierge, classe I</i> → 19,61\$</p> <p><i>Conductrice ou conducteur de véhicules lourds</i> → 20,99\$</p> <p><i>Éducatrice ou éducateur en service de garde</i> → Échelon 1 : 19,03\$ → Échelon 7 : 23,29\$</p> <p><i>Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien</i> → 22,82\$</p> <p><i>Secrétaire d'école ou de centre</i> → Échelon 1 : 19,53\$ → Échelon 7 : 23,30\$</p> <p><i>Surveillante ou surveillant d'élèves</i> → Échelon 1 : 19,47\$ → Échelon 5 : 21,37\$</p> <p><i>Technicienne ou technicien en travaux pratiques</i> → Échelon 1 : 20,02\$ → Échelon 12 : 28,02\$</p> <p><i>Technicienne ou technicien en éducation spécialisée</i> → Échelon 1 : 23,04\$ → Échelon 12 : 32,28\$</p> <p><i>Technicienne ou technicien en informatique, classe</i></p>	<p><i>classe principale</i></p> <p><u>Niveau 4</u> Échelon 1 : 24,22\$ Échelon 5 : 28,49\$</p> <p>*** →Éducatrice ou éducateur EED, petite enfance, ressource : Niveau 4 <i>Pour Éducatrice ou éducateur en service de garde</i></p> <p>→Secrétaire d'école élémentaire, d'école secondaire : Niveau 4 <i>Pour Secrétaire d'école ou de centre</i></p> <p>→Préposée ou préposé à l'assiduité et à la discipline : Niveau 4 <i>Pour Technicienne ou technicien en éducation spécialisée</i></p> <p>→Informaticienne ou informaticien : Niveau 4 <i>Pour Technicienne ou technicien en informatique, classe principale</i></p> <p><u>Niveau 5</u> Échelon 1 : 30,32\$ Échelon 5 : 35,68\$</p> <p><u>Niveau 6</u> Échelon 1 : 36,43\$ Échelon 5 : 42,87\$</p> <p><u>Niveau 7</u> Échelon 1 : 43,23\$</p>	<p>→Commis comptes fournisseurs : Classification 4 <i>Pour Agente ou agent de bureau, classe principale</i></p> <p><u>Classification 5</u> Étape 1 : 21,42\$ Étape 5 : 28,87\$ *** → Secrétaire – École primaire : Classification 5 → Secrétaire – École secondaire : Classification 5 <i>Pour Secrétaire d'école ou de centre</i></p> <p>→ Éducateur en enfance en difficulté : Classification 5 <i>Pour Technicienne ou technicien en éducation spécialisée</i></p> <p><u>Classification 6</u> Étape 1 : 29,24\$ Étape 5 : 26,11\$ *** →Technicien en réseautage : Classification 6 → Webmaestre : Classification 6 <i>Pour Technicienne ou technicien en informatique, classe principale</i></p> <p><u>Classification 7</u> Étape 1 : 31,83\$ Étape 2 : 39,35\$</p> <p><u>EPE non qualifié</u> 18,82\$</p>	
--	---	--	---	--

	<p><i>principale</i> → Échelon 1 : 25,03\$ → Échelon 8 : 32,90\$</p> <p><i>Technicienne ou technicien en service de garde</i> → Échelon 1 : 19,19\$ → Échelon 12 : 28,50\$</p>	Échelon 5 : 50,62\$	<p>*** → Éducatrice ou éducateur de la petite enfance (EPE) non qualifié (Sans classification) → Éducateur occasionnel non qualifié (Sans classification) <i>Pour Éducatrice ou éducateur en service de garde</i></p> <p>EPE qualifié Étape 1 : 20,39\$ Étape 5 : 26,66\$ *** → EPE qualifié (Sans classification) <i>Pour Éducatrice ou éducateur en service de garde</i></p>	
<i>Temps supplémentaire -- définition</i>	<p>8-3.01 Heures supplémentaires → Heures en plus de la semaine régulière ou de la journée régulière prévue à l'horaire de la personne salariée.</p>	<p>5.5.1 Heures supplémentaires → Au-delà de 7 heures par jour et 35 heures par semaine = heures supplémentaires</p>	<p>8.7.3.1 Heures supplémentaires → Travail au-delà des 7 heures quotidiennes et des 35 heures hebdomadaires = temps supplémentaire.</p>	<p>17.1.3.1 Heures supplémentaires → Heures additionnelles travaillées au-delà de 40 heures par semaine</p>
<i>Temps supplémentaire-- rémunération</i>	<p>8-3.05 Congé pour temps supplémentaire A) Pour heures supplémentaires d'une</p>	<p>5.3.2 Congés compensatoires → Chaque heure en temps supplémentaire peut</p>	<p>L8.7 Temps supplémentaire 8.7.3.3</p>	<p>17.4 Rémunération → Taux et demi 17.8 Temps</p>

	<p>journée régulière : congé = heures supplémentaires travaillées majorées de 50%</p> <p>B) Pour jour chômé et payé : maintien du traitement + congé = heures supplémentaires travaillées majorées de 50%</p> <p>C) Dimanche ou deuxième journée de congé : congé = heures supplémentaires travaillées majorées de 100%</p> <p>8-3.06 Entente entre les parties pour temps supplémentaire, considérant les exigences du service, si pas d'entente pour congé de 8-3.05 → 8-3.07.</p> <p>8-3.07 A) Taux horaire majoré de 50% pour 8-3.05 A) et B) B) Taux horaire majoré de 100% pour 8-3.05 C).</p>	<p>être accumulée comme une heure de congé compensatoire, jusqu'à concurrence de 10 jours, pour employée ou employé régulier.</p> <p>5.5.3 Rémunération a) Taux et demi b) Taux double samedi et dimanche</p> <p>5.5.4 Possibilité d'obtenir les heures supplémentaires en congés compensatoires au lieu d'être rémunérés en espèces que pour les employées ou les employés réguliers.</p>	<p>a) Au-delà des 7h et des 35h et jusqu'à concurrence de 40 heures semaine, le temps effectué est comptabilité en temps compensatoire.</p> <p>b) Au-delà de 40 heures semaines = temps et demi</p> <p>c) Heures travaillées le dimanche et le samedi : temps et demi</p> <p>d) Jours fériés : en plus de recevoir la paie normale pour la journée, temps et demi pour chaque heure travaillée durant un jour férié</p> <p>e) Pour inspections mensuelles des écoles, au-delà de 40h = temps et demi.</p>	<p>compensatoire → Convertir heures supplémentaires en temps compensatoire pour un maximum de 80 heures.</p>
<i>Procédure de griefs</i>	Chapitre 9	<p>C5.0 Procédure centrale de règlement de différends</p> <p>4.3 Procédure de règlement des griefs</p>	<p>C5.0 Procédure centrale de règlement de différends</p> <p>L22 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage</p>	<p>C4.00 Procédure centrale de règlement des différends</p> <p>Article 28 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage</p>
<i>Assurances collectives</i>	5-3.00 Régime d'assurance	<p>C10.0 Lettre d'entente no 2</p>	<p>C10.0 Lettre d'entente no 2</p>	<p>C5.00 Lettre d'entente no 9</p>

	<p>vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire</p> <p><i>La CSQ fait affaire avec la SSQ afin de fournir à ses membres un régime d'assurances collectives à options. (pour plus de détails concernant les différents certificats, voir pamphlets SSQ +PowerPoint).</i></p> <p>5-3.22 et clauses suivants Assurance vie</p> <p>Bénéfices sans contribution de la personne salariée : → 6 400\$ (temps plein) → 3 200\$ (temps partiel)</p> <p>5-3.25 et clauses suivantes Assurance maladie</p> <p>Admissibilité : → tous les statuts sauf 2-1.01 B) a) (admissible après 6 mois d'embauche 2-1.01 B) b)).</p> <p>→ Caractère obligatoire au sens de la Loi sur l'assurance maladie.</p> <p>→ Droit d'exemption possible si la personne salariée est couverte avec la conjointe/le conjoint.</p> <p>→ Caractère obligatoire de la Loi</p>	<p><i>Fiducie de soins de santé au bénéficiaire des employés</i></p> <p>*** Accord entre les parties locales nécessaires : → La date de participation pour les membres de la FÉESO ne sera pas antérieure à 1^{er} septembre 2016 ni ultérieure au 31 août 2017.</p> <p>2.11 Régimes d'avantages sociaux → Voir Annexe 2</p> <p>2.11.2 → La contribution du Conseil est proportionnelle aux heures travaillées.</p> <p>Annexe 2 Dispositions en vigueur jusqu'au 31 août 2017 et peuvent être modifiées par la suite par les modalités prévues à la fiducie provinciale.</p> <p>** Les employées et employés doivent adhérer aux régimes d'assurance proposés, sauf si elle ou il est couvert par sa conjointe/conjoint.</p>	<p><i>Fiducie de soins de santé au bénéficiaire des employés</i></p> <p>*** Accord entre les parties locales nécessaires : → La date de participation pour les membres de la FÉESO ne sera pas antérieure à 1^{er} septembre 2016 ni ultérieure au 31 août 2017.</p> <p>L21 AVANTAGES SOCIAUX → Les deux parties déterminent par entente mutuelle les dispositions qui seront réputées ne plus faire partie de l'article 21, puisque les employés vont être couverts par la <i>Fiducie de soins de santé au bénéficiaire des employés</i> de la partie « A » de la convention collective.</p>	<p>Article 26 Avantages sociaux</p> <p>→ Dispositions s'appliquent jusqu'à la date de participation des employés à la Fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés dans la partie « A » de la convention collective.</p> <p>26.2 Assurance-vie collective pour les employés → Le Conseil contribue à 100% de la prime pour le régime.</p> <p>26.3 Assurance-vie complémentaire → Le Conseil contribue 100% de la prime pour le régime.</p> <p>26.4 Assurance dentaire → Le Conseil contribue 100% de la prime pour le régime.</p> <p>26.5 Assurance-décès ou mutilation accidentelle → Primes assurées par l'employé, pour un maximum de 300 000\$.</p>
--	--	---	--	---

	<p><i>sur l'assurance médicaments.</i></p> <p>5-3.26 Contribution de la commission en fonction du statut du participant : → 181,90\$ (personnes à charge) → 72,80\$ (assuré seul).</p> <p>5-3.32 et clauses suivantes</p> <p><u>Assurance salaire</u> Pour toute période d'invalidité, sous réserve de 7-4.00.</p> <p>→ 5 premiers jours ouvrables : 100% du traitement → 1^{re} année : 85% du traitement → 2e année : 66 2/3 % du traitement</p> <p>***Rencontre avec Diane Rancourt de la Sécurité Sociale Assurance salaire longue durée → Délai de carence : 104 semaines → Prestations versées après la cessation des versements couverts par l'assurance salaire de la S3 → Modalités dans documentation SSQ.</p>			
Régime de retraite	<p>*** Rencontre avec Monsieur Sébastien Lavergne du bureau de la Sécurité Sociale</p>	<p>C6.0 Inscription obligatoire étendue au régime d'OMERS</p>	<p>C6.0 Inscription obligatoire étendue au régime d'OMERS</p>	<p>C13.00 *** L'inscription obligatoire au régime d'OMERS n'est pas</p>

	<p>→ Peu importe le statut d'une personne salariée couverte par la S3, la personne salariée participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics. (RREGOP) ou Régime de retraite des enseignants (RRE) ou Régime de retraite des fonctionnaires (RRF).</p> <p>→ Régime de retraite à prestations déterminées : épargne collective.</p> <p>→ Formule de rente : années de service X 2% X le salaire moyen des meilleures années de la personne salariée.</p> <p>Temps partiel : depuis 1^{er} janvier 1987, les personnes salariées occupant un poste à temps partiel accumulent 1 an d'admissibilité au terme de chaque année travaillée (avant 0.5).</p> <p>Critères pour toucher la rente pleinement → Âge de la retraite → 35 ans d'admissibilité</p> <p>Critères pour toucher la rente pleinement → Âge de la retraite → 35 ans d'admissibilité</p> <p>Financement → Moitié des rentes financées par les participants → Moitié employeur</p> <p>Financement → Moitié des rentes financées par les participants → Moitié employeur</p>	<p>Trois critères : → Occuper un poste à temps plein → Travailler au moins 32 heures/semaine → Travailler au moins 10 mois par année. <i>Loi de 2006 sur le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS)</i></p> <p>→ Tous les employés, peu importe leur statut respectif, peuvent participer au régime d'OMERS.</p> <p>Calcul de la rente → 2% X service valide (années) X gains des 5 meilleures années</p> <p>Critères pour toucher la rente pleinement → Âge de la retraite → 35 ans d'admissibilité</p> <p>Financement → Moitié des rentes financées par les participants → Moitié employeur</p> <p>Exonération → en raison d'invalidité SEULEMENT</p>	<p>Trois critères : → Occuper un poste à temps plein → Travailler au moins 32 heures/semaine → Travailler au moins 10 mois par année. <i>Loi de 2006 sur le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS)</i></p> <p>→ Tous les employés, peu importe leur statut respectif, peuvent participer au régime d'OMERS.</p> <p>Calcul de la rente → 2% X service valide (années) X gains des 5 meilleures années</p> <p>Critères pour toucher la rente pleinement → Âge de la retraite → 35 ans d'admissibilité</p> <p>Financement → Moitié des rentes financées par les participants → Moitié employeur</p> <p>Exonération → en raison d'invalidité SEULEMENT</p>	<p>précisée dans cette convention du local 4274 du SCFP, en comparaison avec la partie « A » des deux autres conventions de la FEÉSO. Cependant, la mention de la participation des employés au régime d'OMERS est présente dans la convention C13.00.</p> <p>26.10 Retraite</p> <p>26.10.1 La totalité des primes applicables est payée entièrement par l'employé, conformément à la <i>Loi donnant la priorité aux élèves</i>.</p> <p>26.10.6 Les employés couverts par la présente convention collective ont la protection du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS).</p>
--	---	--	--	--

<p>Accès au travail disponible</p>	<p>7-1.03 Comblement de poste par la commission</p> <p>→ Principe sous-tendant le chapitre 7 : poste attribuer en fonction de la classe d'emplois, statut et poste spécifique tout en ayant les qualifications et les exigences requises.</p>	<p>*** Les modalités entourant l'accès au travail disponible de la convention collective se retrouvent à l'article 5.8, qui s'applique à toutes les catégories d'emploi, sauf pour les éducatrices et les éducateurs en enfance en difficulté 5.10 et les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance 5.11.</p> <p>5.8.2 Le principe de l'ancienneté prime.</p>	<p>L9.5 Surveillants du dîner → Un employé temps plein travaille un minimum d'une heure par jour pour les journées scolaires régulières avec les élèves</p> <p>L11 Mutation</p> <p>11.1 Mutation pour motif légitime</p> <p>11.1.2 Lorsqu'un employé veut une mutation légitime, avec entente entre le syndicat et le Conseil, il peut outre passer la procédure de dotation de L12 afin de faire la mutation. Cette clause ne peut pas avoir pour effet de supplanter un autre employé.</p> <p>L12 Dotation et mises à pied (Voir Effets de l'ancienneté de la grille d'analyse de la convention de l'unité 61/FEÉSO)</p>	<p>12.2 Dans le cas d'une mutation ou d'une promotion HORS de l'Unité de négociation, l'employé conserve ses droits, mais n'accumule plus d'ancienneté ni ne paye de cotisations syndicales.</p> <p>13.4.5 Vacances temporaires → Le Conseil peut combler les vacances temporaires avec les employés figurant sur la liste de rappel.</p> <p>13.6 Mise en disponibilité Le Conseil se réserve le droit de tenir des mises en disponibilité lorsqu'il y aura des ajustements dans la main-d'œuvre</p> <p>13.6.4 Tous les employés doivent participer à la mise en disponibilité. L'ordre d'ancienneté primera dans l'offre des postes et les postes seront comblés selon 10.06.</p> <p>Article 14 Postes affichés</p> <p>14.2 Processus de</p>
------------------------------------	---	--	--	--

				sélection 14.2.1 Le Conseil remet au Syndicat le nom de tous les candidats et leur degré d'ancienneté et indique la personne choisie pour combler le poste vacant.
<i>Jours fériés</i>	5-2.00 Jours chômés et payés Jours prévus à la LNT + le lendemain du jour de l'An, les deux jours de Pâques, la Fête nationale, le 24 décembre, le 26 décembre et la veille du jour de l'An.	3.4.1 a) Jours prévus à la LNE + : → Le lendemain du jour de l'An → Le jour de la Famille (troisième lundi de février) → Lundi de Pâques → Congé civique (premier lundi du mois d'août)	L15.1 Jours fériés 15.1.1 Employés réguliers → La convention est plus généreuse que la LNE : Jour de l'An Jour de la Famille Vendredi saint Lundi de Pâques Jour de la fête de la Reine Fête du Canada Congé civique d'août Fête du Travail Jour d'Action de grâces Jour de Noël Lendemain de Noël.	20.1 Jours fériés → Rémunération : Taux et demi La convention est plus généreuse que la LNE avec trois jours fériés additionnels.
<i>Congé annuel</i>	Si la personne salariée a accompli une année de service actif et qu'elle comporte à son actif 17 ans et moins d'ancienneté : → 20 jours ouvrables de vacances → Maximum 25 jours de vacances avec 25 ans ou plus	3.3 Congés annuels → Selon années de service → Heures par mois. 3.3.1 a) Employée ou employé régulier à douze mois à temps plein	L15.2 Congés annuels 15.2.1 → Calculé selon années de service au sein du Conseil. « Service » calculé au prorata des heures travaillées. 15.2.4	Article 21 Vacances annuelles → Selon les années de service Minimum → Moins d'un an (5/6 jour par mois) avec 4% du revenu brut

	<p>d'ancienneté.</p> <p>5-6.11 Si la personne salariée a fait un service actif inférieur à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances :</p> <p>→Tableau pour calculer le nombre de jours de vacances selon l'ancienneté d'une personne salariée.</p>	<p>Minimum : Moins de 2 ans de service : 13 jours annuels</p> <p>Maximum : 18 ans et plus de service : 25 jours annuels</p>	<p>Employé temps partiel a droit aux congés annuels calculés au prorata des heures travaillées.</p> <p>15.2.6 Échelle des congés annuels</p> <p>Maximum : Un employé régulier ayant accumulé 25 années de service a droit à 33 jours crédités de congés annuels.</p>	<p>Maximum → 26 ans et plus (35 jours) avec 14,0% du revenu brut.</p>
<i>Congés sociaux</i>	<p>5-1.00 Congés spéciaux et pour raisons familiales ou parentales</p> <p>5-1.01 →Congés spéciaux plus généreux que la LNT pour décès, mariage, changement de domicile, événements majeurs, déplacement pour funérailles, examens médicaux exigés par la loi, autres motifs jugés valables par la commission.</p>	<p>3.5 Congés de deuil</p> <p>3.5.1 Employé régulier ou à terme</p> <p>a) <u>5 jours</u> payés pour membres de la famille</p> <p>b) <u>3 jours</u> payés pour une des personnes mentionnées à la clause</p> <p>c) <u>1 jour</u> payé dans les cas suivants : tante, oncle, nièce, neveu</p>	<p>L19 Congés divers</p> <p>L19.1 Congés de décès</p> <p>19.1.1.1</p> <p>→5 jours payés pour époux, épouse, conjoint, conjointe, père, mère, belle-mère, beau-père, frère, demi-frère, demi-sœur, fils, fille, bru, gendre, tutrice ou tuteur légal.</p> <p>19.1.1.2</p> <p>→3 jours payés pour grands-parents, grands-parents du conjoint, fils du conjoint, fille du conjoint, belle-sœur, beau-frère, belle-sœur ou beau-frère du conjoint, toute personne avec qui réside l'employé.</p>	<p>25.1 Congés de commisération</p> <p>Annexe D Congé d'absence à la suite du décès d'un parent</p> <p>→5 jours payés pour époux, épouse, conjoint, conjointe, père, mère, belle-mère, beau-père, frère, demi-frère, demi-sœur, fils, fille, bru, gendre, tutrice ou tuteur légal.</p> <p>→3 jours payés pour grands-parents, grands-parents du conjoint, fils du conjoint, fille du conjoint, belle-sœur, beau-frère, belle-sœur ou beau-frère du conjoint.</p> <p>1 jour payé pour</p>

			<p>19.1.1.3 1 jour payé pour tante, oncle, tante ou oncle du conjoint, neveu, nièce, neveu ou nièce du conjoint.</p> <p>19.1.1.4 1 jour additionnel payé si les obsèques sont à une date ultérieure.</p>	tante, oncle, tante ou oncle du conjoint, neveu, nièce, neveu ou nièce du conjoint toute personne avec qui réside l'employé.
Maternité	<p>5-4.00 Droits parentaux</p> <p>5-4.01 Section I → Les indemnités de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont versées à titre de suppléments aux prestations d'assurances parentales ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas.</p> <p>Section II : Congé de maternité</p> <p>A) → Congé de maternité si admissible au RQAP : 21 semaines.</p> <p>B) et C) → Congé de maternité si admissible au Régime d'assurance-emploi ou si la salariée n'a pas accès à aucun des deux régimes : 20 semaines.</p> <p>*** Notes de rencontre</p>	<p>Lettre d'entente no 9</p> <p>3.2.1 a) Congé de maternité de base → L'employée qui est à l'emploi depuis 13 semaines a droit à un congé de maternité de base sans traitement de 17 semaines consécutives.</p> <p>3.2.1 e) et f) → Congé de maternité de base se donne sans perte de droit pour l'employée en son absence.</p> <p>3.2.1.1 a) <u>Employées permanentes et employés en affectation à durée déterminée</u> : le conseil doit fournir un régime de PSAE en supplément aux prestations de l'assurance-emploi. → PSAE : 8</p>	<p>Lettre d'entente no 9</p> <p>L18 Congés parentaux</p> <p>L18.2 Congé de maternité de base → L'employée qui est à l'emploi depuis 13 semaines a droit à un congé de maternité de base sans traitement de 17 semaines consécutives.</p> <p>18.2.6 → Durant le congé, le Conseil continue de contribuer aux régimes d'avantages sociaux de l'employée</p> <p>18.2.7 L'employée garde ses droits : → Accumulation ancienneté → Maintien droit candidature à un</p>	<p>Lettre d'entente no 2</p> <p>Article 24 Congés parentaux</p> <p>24.1 Affectation provisoire</p> <p>24.2 Durée du congé de maternité et/ou du congé parental → LNE</p> <p>24.4 Le Conseil continue de contribuer aux régimes d'avantages sociaux.</p> <p><u>Loi sur l'assurance-emploi</u></p>

	<p>avec Mario Labbé de la Sécurité Sociale et du PowerPoint le RQAP fourni par Monsieur Labbé.</p> <p>→ Deux types de régimes</p> <p>Régime de base</p> <p>→ La salariée va toucher 90% à 100% de son revenu brut et 100% de son revenu net.</p> <p>→ Après les 18 semaines prévues à la LNT, la salariée bénéficie de 3 semaines additionnelles d'indemnités de l'employeur. Elle peut prolonger son congé parental de 4 semaines (prestations parentales à 70%) et de 25 semaines (également prestations parentales à 70%).</p> <p>5-4.47 Congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour maternité, paternité ou adoption</p> <p>A) 52 semaines sans traitement ; B) Congé maximal de deux ans.</p>	<p>semaines payées, 100% du salaire</p> <p>3.2.2 Congé parental</p> <p>a) 35 semaines sans traitement</p> <p>g) Conserve ses droits</p> <p>3.2.3 Congé de maternité prolongé</p> <p>→ 52 semaines sans traitement</p> <p>e) Conserve ses droits</p>	<p>poste affiché</p> <p>18.2.9 PSAE</p> <p>→ 8 semaines payées à 100% pendant la durée du congé de maternité.</p> <p>18.3.1 → L'employée a le droit à un congé sans traitement de 35 semaines additionnelles à son congé de maternité.</p>	
<p><i>Adoption ou interruption de grossesse à compter</i></p>	<p><u>Interruption de grossesse</u></p> <p>5-4.05 D)</p>	<p><u>Interruption de grossesse</u></p> <p>Rien n'est prévu</p>	<p><u>Interruption de grossesse</u></p> <p>Rien n'est prévu</p>	<p><u>Interruption de grossesse</u></p> <p>Rien n'est prévu dans</p>

<p>de 20 semaines</p>	<p>Maternité → 21 ou 20 semaines en fonction de l'admissibilité de la salariée à un des régimes.</p> <p>5-4.01 → Les indemnités de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont versées à titre de suppléments aux prestations d'assurances parentales ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas.</p> <p>5-4.22 → Pour congé spécial lié à une complication ou une interruption de la grossesse, la salariée peut bénéficier du régime de congé de maladie ou d'assurance-salaire.</p> <p>5-4.23 Paternité → 5 jours pour l'interruption d'une grossesse à 20 semaines de la date prévue de l'accouchement.</p> <p>Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption</p> <p>5-4.34 → Congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables payés.</p> <p>5-4.35</p>	<p>dans cette convention concernant l'interruption de grossesse à compter de 20 semaines.</p> <p>Adoption</p> <p>3.2.5 a) Congé d'adoption → 4 jours payés.</p> <p>3.2.5 b) <u>Employée ou employé depuis 13 semaines</u>, 12 mois sans traitement.</p>	<p>dans cette convention concernant l'interruption de grossesse à compter de 20 semaines.</p> <p>Adoption</p> <p>L18 Congés parentaux</p> <p>18.3.2 Congé paternité ou d'adoption sans traitement → L'employé qui travaille pour le Conseil depuis 13 semaines a le droit, suite à la naissance de son enfant ou à l'adoption de son enfant à un congé sans traitement de 37 semaines.</p> <p>18.3.7 et 18.3.6 Maintien des droits de l'employé pour la durée du congé parental sans traitement et de la contribution du Conseil aux régimes d'avantages sociaux.</p> <p>L18.4 Congé parental ou d'adoption prolongé → Prolongation de 18 mois sans traitement.</p> <p>L18.6 Congé de paternité ou d'adoption</p>	<p>cette convention concernant l'interruption de grossesse à compter de 20 semaines.</p> <p>Adoption</p> <p>24.9 Congé de paternité ou d'adoption → 1 jour de congé sans traitement.</p> <p>LNE</p> <p>→ <u>Loi sur l'assurance-emploi</u></p>
-----------------------	---	--	---	--

	<p>→ Congé d'une durée maximale de 5 semaines payées (différence entre le RQAP et 100% versée par l'employeur).</p> <p>*** Notes de rencontre avec Mario Labbé de la Sécurité Sociale et du PowerPoint le RQAP fourni par Monsieur Labbé.</p> <p>Congés pour adoption → Régime de base : 12 semaines prestations RQAP à 70%, donc 5 semaines avec la différence qui est versée par l'employeur pour obtenir 100%.</p> <p>5-4.47 Congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour maternité, paternité ou adoption</p> <p>A) 52 semaines sans traitement ; B) Congé maximal de deux ans.</p>		<p>→ 2 jours payés au moment de la naissance.</p>	
<i>Paternité</i>	<p>5-4.01 → Les indemnités de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont versées à titre de suppléments aux prestations d'assurances parentales ou aux prestations</p>	<p>.2.2 Congé parental</p> <p>3.2.6 a) Congé de paternité → 3 jours payés à la naissance</p> <p>3.2.6 b)</p>	<p>L18 Congés parentaux</p> <p>18.3.2 Congé paternité ou d'adoption sans traitement → L'employé qui travaille pour le</p>	<p>24.9 Congé de paternité ou d'adoption → 1 jour de congé sans traitement.</p> <p>LNE → <i>Loi sur</i></p>

	<p>d'assurance-emploi, selon le cas.</p> <p>5-4.23 Congé de paternité → 5 jours payé à la naissance.</p> <p>5-4.24 Congé de paternité longue durée → 5 semaines consécutives payées selon l'admissibilité au RQAP (Différence entre le RQAP et 100% versé par l'employeur).</p> <p>→ Salariée dont la conjointe accouche a aussi le droit au congé de paternité longue durée, si elle est désignée comme l'une des mères de l'enfant.</p> <p>5-4.25 → Si le salarié est admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi, celui-ci a droit à une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations reçues d'un des deux régimes.</p> <p>5-4.47 Congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour maternité, paternité ou adoption.</p>	<p><u>Employée ou employé depuis 13 semaines</u>, 12 mois sans traitement.</p>	<p>Conseil depuis 13 semaines a le droit, suite à la naissance de son enfant ou à l'adoption de son enfant à un congé sans traitement de 37 semaines.</p> <p>18.3.7 et 18.3.6 Maintien des droits de l'employé pour la durée du congé parental sans traitement et de la contribution du Conseil aux régimes d'avantages sociaux.</p> <p>L18.4 Congé parental ou d'adoption prolongé → Prolongation de 18 mois sans traitement.</p> <p>L18.6 Congé de paternité ou d'adoption → 2 jours payés au moment de la naissance.</p>	<p><i>L'assurance-emploi</i></p>
--	---	--	--	----------------------------------

<p><i>Congés de maladie</i></p>		<p>C12.0</p> <p>3.1 Régime de congés de maladie</p> <p>3.1.1 d) i)</p> <p>→ 10 jours rémunérés de congé de maladie pour employées et employés travaillant 12 mois.</p> <p>→ 8 jours rémunérés de congé de maladie pour employées et employés travaillant 10 mois.</p>	<p>L16 Régime de congés de maladie et congés d'invalidité de courte durée</p> <p>C12.0 CONGÉ DE MALADIE</p> <p>C12.1 Régime de congés de maladie/congés et invalidité de courte durée</p> <p>a) Le régime de congés de maladie prévoit des jours de congé de maladie et des jours d'invalidité de courte durée pour maladie ou blessure personnelle. OCCASIONNELS N'ONT PAS ACCÈS À CETTE CLAUSE.</p> <p>b) Jours de congé de maladie : les employés temps plein ont 11 jours de congé rémunérés à 100% de leur salaire. Le calcul se fait au prorata des affections pour les employés temps partiel.</p> <p>c) Régime de congés et d'invalidité de courte durée (RCICD) : employés temps plein ont droit à 120</p>	<p>Article 22 Congés de maladie</p> <p>→ La partie « A » C6.00 s'applique, à l'exception des clauses :</p> <p>22.4 22.6 22.8</p> <p>C6.00 CONGÉ DE MALADIE</p> <p>Régime de congés de maladie/congés et invalidité de courte durée</p> <p>a) Le régime de congés de maladie prévoit des jours de congé de maladie et des jours d'invalidité de courte durée pour maladie ou blessure personnelle. Le personnel occasionnel n'a PAS ACCÈS À CETTE CLAUSE.</p> <p>b) Jours de congé de maladie : les employés temps plein ont 11 jours de congé rémunérés à 100% de leur salaire. Le calcul se fait au prorata des affections pour les employés temps partiel.</p> <p>c) Régime de congés et d'invalidité de courte durée</p>
---------------------------------	--	---	---	--

			<p>jours d'invalidité de courte durée. Le calcul se fait au prorata des affectations de temps partiel pour l'octroi du congé. Le paiement du RCICD équivaut à 90% du salaire régulier.</p> <p>d) Admissibilité et octrois</p> <p>e) Complément au régime de congés et d'invalidité de courte durée</p> <p>→ Employés admissibles au RCICD peuvent utiliser les jours de congé de maladie de leur dernière année de travail afin de compléter le salaire et de le faire passer à 100%.</p>	<p>(RCICD) : employés temps plein ont droit à 120 jours d'invalidité de courte durée. Le calcul se fait au prorata des affectations de temps partiel pour l'octroi du congé. Le paiement du RCICD équivaut à 90% du salaire régulier.</p> <p>d) Admissibilité et octrois</p> <p>e) Complément au régime de congés et d'invalidité de courte durée</p> <p>→ Employés admissibles au RCICD peuvent utiliser les jours de congé de maladie de leur dernière année de travail afin de compléter le salaire et de le faire passer à 100%.</p>
Soins des proches		<p>C11.0</p> <p>Lettre d'entente no 9</p> <p>3.7 Congés spéciaux avec traitement</p> <p><u>Employé régulier</u> → 4 jours payés pour raison d'urgence personnelle ou familiale.</p>	<p>C11.0</p> <p>Lettre d'entente no 9</p> <p>1. Congés rémunérés de courte durée</p> <p>L19.4 Congés personnels</p> <p>19.4.1.1 Pour personnel de bureau et éducateurs seulement *** Surveillant de dîner n'a pas accès</p>	<p>C12.0</p> <p>25.5.1.4 Cause de maladie dans la famille immédiate → 4 jours payés ou 8 demi-journées payées.</p> <p>25.5.1.6 Congés personnels pour employés qui travaillent moins de 2080 heures → Au prorata du nombre total d'heures travaillées</p>

			<p>à cette clause.</p> <p>→ 5 jours ou 10 demi-journées payés</p> <p>a) Raisons personnelles</p> <p>b) Examen de qualification académique ou professionnelle</p> <p>c) Pour assister à la collation des grades de ses enfants ou de ceux de la ou du conjoint</p> <p>d) Situation d'urgence</p> <p>e) Maladie de la famille immédiate (conjointes, conjoint, fils, fille, père ou mère.</p>	<p>dans l'année précédente.</p>
Autres congés		<p>Lettre d'entente no 7 Régime de congés non rémunérés planifiés</p> <p>Lettre d'entente no 11 Journée pédagogique additionnelle</p> <p>3.9 Congé sans traitement</p> <p><u>Employé régulier comportant trois ans de service</u></p> <p>3.9.4 a) Maintien des droits</p>	<p>Lettre d'entente no 7</p> <p>Lettre d'entente no 11</p> <p>L19.2 Congé pour quarantaine → Si l'employé a été exposé à une maladie transmissible, il obtient un congé avec traitement pour la durée de la quarantaine.</p> <p>L19.4 Congés personnels (Voir <i>Soins de proche</i>)</p>	<p>Lettre d'entente no 5</p> <p>Lettre d'entente no 16</p> <p>25.2 Congé de quarantaine → Si l'employé a été exposé à une maladie transmissible, il obtient un congé avec traitement pour la durée de la quarantaine.</p> <p>25.4 Congé autorisé sans traitement → Deux ans</p>

			<p>L19.5 Congé sans traitement</p> <p>19.5.1 Congé sans traitement pour une durée maximale de deux ans.</p>	<p>25.4.4 → Perte des droits au niveau de l'accumulation des congés de maladie, des congés annuels et des crédits d'années de service.</p> <p>25.5 Congés pour raisons personnelles</p> <p>25.5.1 → 4 jours payés ou 8 demi-journées payées.</p> <p>25.5.1.1 → 2 des 4 congés peuvent être pour des raisons personnelles.</p> <p>25.5.1.2 → Pour examen ou qualification académique.</p> <p>25.5.1.3 → Assister à la collation des grades d'un enfant.</p> <p>25.5.1.4 → Cause de maladie dans la famille immédiate.</p> <p>25.5.1.5 → Situation d'urgence.</p> <p>25.5.1.6 Congés personnels pour employés qui travaillent moins de 2080 heures → Au prorata du nombre total</p>
--	--	--	---	--

				<p>d'heures travaillées dans l'année précédente.</p> <p>25.6 Congé pour servir dans les Forces armées du Canada → Congé autorisé sans traitement.</p>
Mise à pied		<p>5.12 Mises à pied et rappel → Pour employée ou employé régulier seulement.</p> <p>5.12.3 Procédure de supplantation → L'employée ou l'employé régulier va supplanter l'employée ou l'employé qui a le moins d'ancienneté, ayant le même titre de postes, pour un nombre égal ou moindre d'heures, dans l'école ou dans tout le conseil scolaire ; sinon elle ou il est mis à pied.</p>	<p>12.1.13 Mise à pied pour personnel de bureau et éducateurs</p> <p>12.1.13.1 → Employé mis à pied suite au processus reçoit un avis de 4 semaines et est inscrit sur la liste de rappel.</p> <p>12.1.14 Personnel de bureau et éducateurs</p> <p>RAPPEL AU TRAVAIL</p> <p>12.1.14.1 → Période de rappel de 24 mois</p> <p>L12.2 Dotation pour les surveillants du dîner</p> <p>12.2.6 Mises à pied pour les surveillants du dîner</p> <p>12.2.7.1</p>	<p>Article 13 Mise à pied, supplantation et rappel</p> <p>13.2.1 Définition mise à pied → Perte d'un poste en raison de sa suppression → Réduction de 15% ou plus des heures hebdomadaires régulières d'un employé à temps plein.</p> <p>13.4 Droits de supplantation et de rappel L'employé peut : → Accepter la mise à pied et être mis sur la liste de rappel → Accepter réduction des heures de travail → Accepter une affectation dans un poste vacant, avec un nombre d'heures et des qualifications équivalentes</p>

			→ Période de rappel de 12 mois .	→ Déplacer un employé qui moins d'ancienneté, si l'employé est capable d'exercer ses fonctions. 13.4.2 → Période de rappel de 24 mois .
<i>Sécurité d'emploi</i>	*** Les personnes salariées ayant le statut permanent sont les seules à bénéficier de la mise en disponibilité de 7-3.00 en termes de sécurité d'emploi. Elles ont toujours la priorité afin de combler les postes vacants.	5.12.6 Rappel → Employée ou employé régulier mis à pied sur une liste de rappel pour 24 mois consécutifs. → Priorité sur les embauches de nouvelles personnes par le conseil.	Lettre d'entente no 4 10.5.2 → L'emploi d'un employé ainsi que son ancienneté prennent fin lorsqu'il est mis à pied et la période de rappel est épuisée. L11 Mutation pour motifs légitimes 12.1.13.1 (voir <i>Mise à pied</i>) 12.1.14.1 → L'employé détenant de l'ancienneté et qui est mis à pied est inscrit sur une liste de rappel dans l'ordre inverse de son ancienneté pour une période de maximum 24 mois . Il continue d'accumuler de l'ancienneté. 12.1.14.7 → Un employé qui	Lettre d'entente no 3 12.1 Mutation Aucun employé n'est muté hors de l'Unité de négociation sans son consentement. 13.1 Mise à pied, supplantation et rappel → L'article 13 ne s'applique pas aux employés réguliers qui, à la suite d'une affectation temporaire, retournent dans leur poste régulier. 13.4.6 Nouveaux employés → Ne peuvent pas être engagés avant que tous ceux qui avaient été mis à pied n'aient été rappelés.

			<p>refuse un rappel pour un poste pour lequel il avait indiqué sa préférence est réputé avoir démissionné et son ancienneté est annulée.</p> <p>12.1.14.8 → Un employé peut refuser un poste temporaire et conserver ses droits.</p> <p>12.1.14.9 → Réintégration dans un poste avec tous les droits de l'employé.</p> <p>12.2.7.1 (voir <i>Mise à pied</i>)</p> <p>L14.1 → Aucun employé ne peut être muté à l'extérieur de sa zone géographique, discipliné, rétrogradé ou congédié sans motif valable.</p>	
<i>Sous-traitance</i>	<p>2-1.02 Sous-traitance → Une personne payée par la commission, à qui la convention ne s'applique pas, ne peut accomplir le travail d'une personne salariée.</p> <p>2-1.03 Bénévolat → L'usage du</p>	<p>Lettre d'entente no 12 Santé mentale des enfants, besoins particuliers et autres initiatives</p> <p>→ Stratégie de santé mentale des enfants et des jeunes à l'échelle provinciale</p>	<p>Lettre d'entente no 12 L3.3 → Le Conseil peut utiliser de la sous-traitance après en avoir avisé le Syndicat. Mais le Conseil doit au préalable avoir exercé les modalités de l'article 12.</p>	<p>Lettre d'entente no 13 (mêmes conditions que celles prévues dans la « partie A » négociée entre le CAE et la FEÉSO).</p> <p>4.1 Sécurité d'emploi</p> <p>→ PAS DE RESTRICTION</p>

	<p>bénévolat ne peut pas venir réduire les heures d'une personne salariée ayant le statut régulier.</p> <p>7-6.00 TRAVAIL À FORFAIT</p> <p>7-6.06 →Si une personne salariée mise en disponibilité de la classe d'emplois requise peut prendre le poste, la commission lui donne le poste au lieu de l'octroyer à un sous-traitant.</p>	<p>→ Ajout de responsables en matière de santé mentale et d'un protocole pour des partenaires avec des organismes externes, sans déplacer ou réduire les heures des membres de la FEÉSO.</p> <p>5.12.7 Sous-traitance</p> <p>→ Aucune employée ou aucun employé régulier ne sera mis à pied du fait de la sous-traitance.</p>	<p>L3-5 BÉNÉVOLAT : Le Conseil peut avoir recours à du bénévolat, mais sans que cela n'affecte les membres.</p>	<p>POUR LA SOUS-TRAITANCE, mais aucun membre ne doit être mis à pied, ne doit perdre son emploi ou ne doit subir une réduction des heures de travail à cause de la sous-traitance.</p>
--	--	---	--	---