



## Le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario du SCFP (CSCSO) Résumé des revendications de négociation des travailleurs et travailleuses de l'éducation pour la réussite des élèves et de bons emplois dans les écoles publiques de l'Ontario

### Augmentation salariale de 3,25 \$/heure pour chaque année de la convention collective

- Entre 2012 et 2021, les salaires des travailleurs et travailleuses de l'éducation ont été réduits de plus de 11 % (en termes réels) par le biais de gels de salaires imposés par la loi et de restrictions sur les augmentations de salaire.
- Au cours des trois prochaines années, l'inflation devrait être d'au moins 15 à 17 % (elle dépasse 8 % pour cette seule année) et les projections concernant l'inflation ne cessent d'augmenter.
- Les travailleurs et travailleuses de l'éducation gagnent en moyenne 39 000 \$, 84 % gagnent moins de 50 000 \$ par an et plus de la moitié d'entre eux et elles doivent avoir au moins un emploi supplémentaire pour joindre les deux bouts.

### Rémunérer les employé(e)s occasionnel(le)s et temporaires au même taux que les employé(e)s permanent(e)s

- Les travailleurs et travailleuses doivent recevoir un salaire égal pour un travail égal.
- Des employé(e)s classé(e)s comme « occasionnel(le)s » ou « temporaires » par les gestionnaires des conseils scolaires gagnent plusieurs dollars de l'heure de moins qu'un(e) employé(e) permanent(e) faisant le même travail.
- Les conseils scolaires ont de la difficulté à pourvoir les postes en raison des bas salaires. C'est encore pire lorsqu'il s'agit de postes qu'ils annoncent comme étant temporaires ou occasionnels.

### Exiger que chaque conseil scolaire ait un effectif minimum et limiter la capacité des conseils scolaires à réduire les effectifs et les services fournis aux élèves

- Il s'agit de notre revendication concernant la « sécurité d'emploi », qui se veut être une proposition de sécurité de service visant à garantir que les niveaux de dotation ne tombent pas en dessous d'un minimum établi pour pourvoir aux besoins des élèves.
- Les élèves comptent sur les travailleurs et travailleuses de l'éducation pour assurer leur réussite scolaire et pour garantir la propreté et la sécurité de leurs écoles.
- En l'absence de sécurité d'emploi et de services, les conseils scolaires réduisent régulièrement le personnel même lorsque les élèves et les écoles en ont besoin, et souvent même lorsqu'ils ont l'argent pour les financer.

### Garantir qu'un(e) éducateur et éducatrice de la petite enfance agréé(e) est affecté(e) à chaque classe de maternelle

- Tous les élèves de la maternelle méritent de bénéficier des avantages du modèle d'enseignement à deux éducateurs et éducatrices [ÉPEA et enseignant(e)] pour les maternelles à plein temps. Les ÉPEA ont une connaissance approfondie du développement de la petite enfance, ainsi que des compétences d'observation et d'évaluation dont les enfants de cinq et six ans ont besoin pour réussir.
- À l'heure actuelle, si une classe de maternelle compte moins de 16 élèves, il n'est pas obligatoire d'y assigner un(e) ÉPEA.
- Les conseils scolaires jouent souvent avec le placement des classes pour minimiser le nombre d'ÉPEA à leur emploi, privant ainsi plusieurs élèves du modèle d'enseignement à deux éducateurs et éducatrices.

### Financement visant à créer de nouveaux emplois pour optimiser les services fournis aux élèves

- Continuation de toutes les prises en charge négociées en 2019 pour garantir que les emplois créés lors de la dernière ronde de négociation seront maintenus.
- Cent millions de dollars en nouveau financement pour créer des emplois supplémentaires qui optimiseront les services fournis aux élèves et aux écoles, ce qui pourrait créer de 1 500 à 1 700 nouveaux emplois.
- Un plus grand nombre d'A.-E. aidera les élèves ayant des besoins différents à réussir. Un plus grand nombre de concierges contribuera à la propreté et à la sécurité des écoles. Un plus grand nombre de bibliotechnicien(ne)s favorisera l'apprentissage des élèves et le développement de leurs compétences en lecture. Un plus grand nombre de gens de métiers aidera à maintenir les écoles en meilleur état. Un plus grand nombre de secrétaires aidera les écoles à fonctionner plus efficacement. Cette liste de services supplémentaires susceptibles d'être fournis est pratiquement interminable.

## **Fixer un nombre minimal d'heures de travail hebdomadaires pour les travailleurs et travailleuses de l'éducation à plein temps**

- La semaine de travail normale des aides-enseignant(e)s, des éducateurs et éducatrices de la petite enfance agréé(e)s, des travailleurs et travailleuses auprès des enfants et des jeunes et d'autres postes à plein temps est de 35 heures. Mais, certains conseils scolaires n'inscrivent à l'horaire de leur personnel à plein temps qu'aussi peu que 30 heures par semaine.
- La semaine de travail standard des concierges, des gens de métier, des professionnel(le)s des technologies de l'information, du personnel de bureau du conseil scolaire et d'autres à plein temps est de 40 heures. Mais, certains conseils scolaires inscrivent moins d'heures à l'horaire de leur personnel à plein temps.
- Le fait de refuser des heures aux employé(e)s se traduit par du travail non rémunéré, ce qui inclut (mais sans s'y limiter) les travailleurs et travailleuses qui font régulièrement des heures de travail de préparation non rémunérées. En moyenne, les travailleurs et travailleuses de l'éducation du SCFP-CSCSO effectuent 92,4 minutes de travail non rémunéré par semaine, ce qui équivaut à ne pas être payé pour deux semaines de travail par année.
- Les semaines de travail écourtées sont une autre forme de sous-effectif qui prive les élèves et les écoles du soutien dont ils ont besoin.

## **Établir des normes minimales en matière de congés annuels, de congés autorisés et d'autres conditions d'emploi**

- Toutes ces conditions d'emploi ont été effectivement gelées depuis 2012 et toutes doivent être abordées à la table de négociation centrale.
- Les travailleurs et travailleuses qui ont syndiqué de nouvelles unités de négociation depuis lors n'ont pas été en mesure d'apporter des améliorations correspondant à ce que les autres travailleurs et travailleuses de l'éducation du SCFP-CSCSO ont pu obtenir.
- Par souci d'équité, tous les travailleurs et travailleuses devraient avoir droit à des conditions d'emploi similaires. L'établissement de normes minimales pour tous les conseils scolaires est un pas dans cette direction.

## **Augmentation du financement pour améliorer les prestations**

- Explorer la possibilité d'étendre les avantages sociaux aux membres qui n'y sont présentement pas admissibles ou qui ne sont pas inscrits au régime d'avantages sociaux. À l'heure actuelle, presque tous les membres qui sont classés comme temporaires ou occasionnels n'ont pas droit aux prestations.
- Des fonds supplémentaires pour couvrir les coûts croissants des médicaments et des services de soins de santé et de soins dentaires.

## **Temps de préparation rémunéré pour les employé(e)s dont les tâches principales sont directement liées à l'enseignement aux élèves/apprenant(e)s**

- Plusieurs employé(e)s qui travaillent directement avec les élèves ne bénéficient pas de temps de préparation rémunéré. Par conséquent, ils et elles effectuent une quantité importante de travail non rémunéré.
- La rémunération du temps de préparation reconnaît la valeur de la contribution des travailleurs et travailleuses de première ligne à la réussite des élèves.

## **Formation en prévention de la violence et recommandations visant à prévenir la violence dans les écoles**

- La prévention de la violence dans les écoles est importante tant pour les élèves que pour les travailleurs et travailleuses.
- Un rapport de 2021 sur la violence en milieu de travail recommandait l'allocation de ressources adéquates pour les élèves (notamment les niveaux de dotation en personnel), des soutiens pour les travailleurs et travailleuses de l'éducation afin de pourvoir à leurs besoins en matière de santé physique et mentale, et une formation supplémentaire à l'intention des administrateurs(trices) afin qu'ils(elles) comprennent l'ampleur des problèmes de violence dans les écoles.
- L'un des principaux moyens de prévenir la violence sur les lieux de travail dans le secteur de l'éducation consiste à disposer d'un nombre suffisant d'employé(e)s.

Ce qui précède est un très court résumé des principales revendications de négociation déposées par les travailleurs et travailleuses de l'éducation de première ligne du SCFP-CSCSO. Ce sommaire ne contient pas tous les détails de chaque revendication, ni toutes les revendications qui ont été présentées au Conseil des associations de conseillers scolaires et aux négociateurs du ministère de l'Éducation. Pour en savoir plus sur l'ensemble des revendications déposées le 2 août 2022, veuillez consulter le site Web du CSCSO à l'adresse <https://osbcu.ca/fr/>.