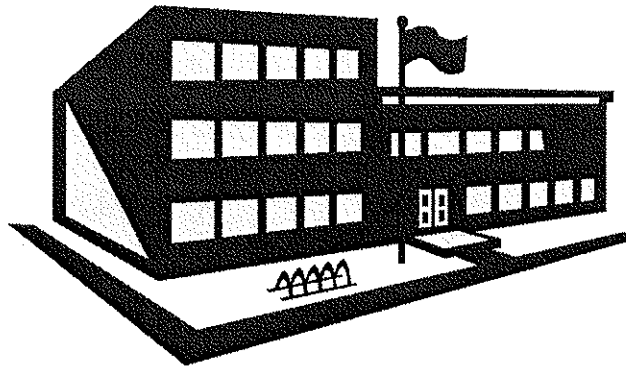




CONFERENCE DU CCC SO - AVRIL 2009

Gérer la TDP

Du 14 au 18 avril 2009



**Centre de conférence Great Northern
Sault Ste Marie, Ontario
229 Great Northern Road
Sault Ste. Marie, Ontario**

Table des matières

Cartes de l'hôtel	Tab 0
Ordre du jour	Tab 1
Déclaration d'égalité	Tab 2
Fiche d'information de l'Ombudsman	Tab 3
Procès-verbal de la conférence 2008	Tab 4
Liste des comités du CCCSO.....	Tab 5
Rapports	Tab 6
Président	
Première conférence annuelle des métiers du SCFP	
Conférence de l'entretien et des métiers 2008	
Santé et sécurité CCCSO	
Rapport du représentant des travailleurs blessés au CCCSO	
CCCSO région 1 – Rob Roy	
CCCSO région 2 – Cindy Page	
CCCSO région 3 – Troy Calaezzi	
CCCSO région 4 – Marc Boisvert	
CCCSO région 5 – Susan Hanson	
CCCSO région 6 – Lee-Ann West	
CCCSO région 7 – Vern Andrus	
CCCSO région 8 – Dave Smith	
CCCSO région 8 – Patti Chapman	
CCCSO région 9 – Kim Jackson	
CCCSO région 10 – Don Mcangus	
CCCSO région 11 – John Tompa	
CCCSO région 12 – Mark Luciani	
CCCSO région 13 – Judith Callahan	
CCCSO région 14 – Kim Unsworth	
CCCSO région 15 – Richard Plourde	
CCCSO région 16 – Wilson Muise	
Règlements	Tab 7
Modifications aux règlements.....	Tab 8
Statuts du SCFP-Ontario.....	Tab 9
Résolutions en vue du congrès du SCFP.....	Tab 10
Évaluation de TDP	Tab 11
Atelier obligatoire sur la TDP.....	Tab 12
Formulaires d'évaluation	Tab 13



Du 14 au 18 avril 2009

Gérer la TDP

Centre de conférence Great Northern

Sault Ste Marie, Ontario

Ordre du jour

Mardi 14 avril	
16 h – 19 h	Inscription
19 h – 20 h 30	Plénière
19 h – 19 h 45 19 h 45 – 20 h 00	Ouverture et mot de bienvenue <ul style="list-style-type: none">• Terri Preston, Président CCCSO• Joanne Webb – Vice-présidente à la diversité pour les travailleurs autochtones• Cindy Page, représentante de la région 2 & Richard Plourde, représentant de la région 15 Salutations <ul style="list-style-type: none">• Gary Premo, Président du Conseil du travail de Sault Ste. Marie et région• Anthony Bumbacco Vice- président du Conseil du SCFP de Sault Ste. Marie et région d'Algoma Tirage
20 h 30 – 22 h	Réception

Mercredi 15 avril

9 h 00 – 9 h 40 9 h 40 – 10 h	Plénière <ul style="list-style-type: none">• Retour sur les événements et analyse des ententes et des tendances.• Claude Généreux, Secrétaire-trésorier du SCFP national
10 h – 10 h 15	Pause santé
10 h 15 – 14 h 30	Ateliers par région pour revoir la TDP et établir des plans pour l'avenir
12 h – 13 h	Dîner
14 h 30 – 15 h 30	Plénière Rapports condensés sur la TDP
15 h 30 – 15 h 45	Pause santé
15 h 45 – 16 h 30	Plénière <ul style="list-style-type: none">• Sid Ryan, Président du SCFP-Ontario• Maude Barlow – conseillère principale sur les questions de l'eau auprès du Président de l'Assemblée générale des Nations Unies
19 h 30 – 22 h	Tirage Sans bouteille

Jeudi 16 avril

9 h – 10 h 30	Mini-conférences par groupes professionnels <ol style="list-style-type: none">1. Concierge2. Aide à l'enseignement3. Instructeurs4. Techniciens en technologie de l'information5. Métier de l'entretien6. Bureau/bibliothèque7. Adjoints à l'enseignement
10 h 30 – 10 h 45	Pause santé
10 h 45 – 12 h	Mini-conférences par groupes professionnels <i>Suite</i>
12 h – 13 h	Dîner
13 h – 14 h 30	Mini-conférences par groupes professionnels <i>Suite</i>
14 h 30 – 14 h 45	Pause santé
14 h 45 – 16 h 30	Plénière Mini-conférences par groupes professionnels <i>Présentation des conclusions</i>
16 h 30 – 17 h	Rapports CSPAAT et santé et sécurité Tirage ➤ <i>Après la levée de la séance :</i> <i>Session de discussion CSPAAT et santé et sécurité</i>

Vendredi 17 avril

9 h – 12 h	Ateliers (1 atelier obligatoire et 1 atelier optionnel)
10 h 30 – 10 h 45	Pause café
12 h – 13 h 30	Dîner
13 h 30 – 14 h 45	Ateliers (1 atelier obligatoire et 1 atelier optionnel)
14 h 45 – 15 h	Pause santé
15 h – 16 h 30	Ateliers (suite) (1 atelier obligatoire et 1 atelier optionnel) Tirage
20 h – Minuit	Activité sociale

Samedi 18 avril

9 h – 10 h 30	Plénière Séance de délibération du CCCSO
10 h 30 - 10 h 45	Pause santé
10 h 45 – 11 h 05	<ul style="list-style-type: none">• Fred Hahn, Secrétaire-trésorier du SCFP-Ontario
11 h 05 – 12 h	Séance de délibération du CCCSO Tirage

Hr/sepb491

Énoncé sur l'égalité

La solidarité syndicale est fondée sur le principe voulant que les femmes et hommes syndiqués soient égaux et qu'ils et elles méritent le respect à tous les niveaux. Tout comportement qui crée un conflit nous empêche de travailler ensemble pour renforcer notre syndicat.

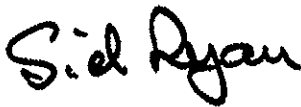
En tant que syndicalistes, nos objectifs sont le respect mutuel, la coopération et la compréhension. Nous ne devrions ni excuser, ni tolérer un comportement qui mine la dignité ou l'amour-propre de quelque personne que ce soit ou qui crée un climat intimidant, hostile ou offensant.

Un discours discriminatoire ou un comportement raciste, sexiste homophobe ou transphobe fait mal et, par conséquent, nous divise. C'est aussi le cas pour la discrimination sur la base de la capacité, de l'âge, de la classe, de la religion, de la langue et de l'origine ethnique.

La discrimination revêt parfois la forme du harcèlement. Le harcèlement signifie utiliser du pouvoir réel ou perçu pour abuser d'une personne, pour la dévaluer ou l'humilier. Le harcèlement ne devrait pas être traité à la légère. La gêne ou le ressentiment qu'il crée ne sont pas des sentiments qui nous permettent de grandir en tant que syndicat.

La discrimination et le harcèlement mettent l'accent sur les caractéristiques qui nous distinguent; de plus, ils nuisent à notre capacité de travailler ensemble sur des questions communes comme les salaires décents, les conditions de travail sécuritaires et la justice au travail, dans la société et dans notre syndicat.

Les politiques et pratiques du SCFP doivent refléter notre engagement en faveur de l'égalité. Les membres, le personnel et les dirigeantes et dirigeants élus ne doivent pas oublier que toutes les consœurs et tous les confrères méritent d'être traités avec dignité, égalité et respect.



Patrick (Sid) Ryan
Président



Fred Hahn
Secrétaire-trésorier

sepb 343



ATTENTION PERSONNES DÉLÉGUÉES ET MEMBRES DU PERSONNEL

Combattre tout harcèlement aux Seances et Conférences du SCFP-Ontario

Le harcèlement sexuel, racial ou le harcèlement basé sur l'orientation sexuelle nous divise comme travailleuses et travailleurs, et peut miner la dignité et le respect de nos consœurs et confrères.

Encore cette année, les personnes déléguées et les membres du personnel à cette conférence du SCFP-Ontario, peuvent faire appel aux personnes membres d'une petite équipe ainsi qu'aux membres du personnel pour les aider à résoudre tout problème de harcèlement.

Si vous pensez avoir été victime de harcèlement, et que vous avez besoin d'aide, appelez au numéro 1-866-755-2155 et quelqu'un sera là pour répondre à vos besoins. Tous les appels seront traités de façon confidentielle.

La politique du SCFP définit le harcèlement sexuel comme tout commentaire, regard, suggestion ou contact physique sexuel répétés et déplacés qui mettent un individu mal à l'aise. Le même critère général peut s'appliquer au harcèlement racial et au harcèlement basé sur l'orientation sexuelle.

Le harcèlement ne devrait pas être confondu avec des interactions qui sont mutuellement agréables et amicales. Le harcèlement basé sur le sexe, la race ou l'orientation sexuelle n'est pas anodin et ne devrait pas être traité comme une blague.

Le fait d'avoir cette équipe d'une ombudspersonne pour aider les personnes déléguées et les membres du personnel à cette conférence s'inscrit dans le cadre de la campagne permanente du SCFP-Ontario pour lutter contre le harcèlement quel qu'il soit.

**CONFÉRENCE DU CCCSO
DU 8 AU 12 AVRIL 2008
LONDON (ONTARIO)**

Le mardi 8 avril 2008

Frank Ventresca ouvre la conférence à 18 h 15 et quelque 325 personnes déléguées y assistent.

Jennifer Noel, Leeann West et Marc Boisvert lisent l'Énoncé sur l'égalité en anglais et en français.

Jennie Gosso, du Conseil régional de London du SCFP souhaite la bienvenue à tout le monde à London et leur souhaite de profiter de leur séjour.

Il y a une minute de silence pour toutes les personnes membres décédées au cours de la dernière année.

Discours d'ouverture par Frank Ventresca. Frank parle brièvement de l'ordre du jour et dit qu'il y aura des cadeaux pour les personnes qui prennent la parole pour la première fois.

Frank présente ensuite le Comité de négociation provincial ainsi que les représentantes et représentants des régions, et souhaite la bienvenue à Sid Ryan.

Sid Ryan, président de la Division de l'Ontario, parle brièvement de la négociation provinciale, du Fonds de riposte et d'OMERS. Une copie du rapport du président aux présidences des conseils régionaux du SCFP est remise à chaque personne déléguée.

Par la suite, Brian Blakeley passe en revue ce qui se passe avec la négociation provinciale et ce que nous devons faire au cours des prochains jours. Nous devons être prêts à agir si nous concluons une entente à la table et, si nous n'y arrivons pas, nous devons savoir quoi faire. Ils tentent d'envoyer des bulletins hebdomadaires. Il y a eu une communication de diffusion et une réunion des dirigeantes et dirigeants. Brian passe en revue les questions qui ont été soulevées à la table par le SCFP.

Paul O'Donnell parle ensuite des subventions qui ont été annoncées et de la Table de discussion provinciale.

Une période de questions et réponses suit.

Claude Généreux, secrétaire-trésorier national, s'adresse aux personnes déléguées en parlant de ce qui se passe en Nouvelle-Écosse et il dit que Paul Moist s'y trouve encore, mais qu'il viendra à la conférence pour s'adresser aux membres. Claude souhaite à toutes les personnes membres du bon temps à la conférence.

Frank demande à David Chezzi de venir sur le podium recevoir un cadeau du comité pour tout son travail et son dévouement au sein de ce comité au fil des ans.

Judith Callahan parle ensuite de tous les événements qui ont lieu à cette conférence : les tirages de 200 \$, 200 \$, 200 \$ et 400 \$, le tirage du 50-50 qui aura lieu le samedi matin et des billets pour la danse. Les sommes amassées grâce à la vente des billets pour la danse iront au Fonds de bourses d'études Bev Smale [REDACTED] et à la séance de formation d'une semaine Dave Saunders. L'autre moitié du tirage 50-50 ira au Fonds de bourses d'études Bev Smale [REDACTED]. Les prix qui seront tirés au cours de la danse ont été donnés par les sections locales 4222, 3615 et 4186 et le Conseil régional de London du SCFP.

Une dégustation de vins et fromages suit la conclusion de la soirée.

Le mercredi 9 avril 2008

Tenue des mini-conférences.

Paul Moist, président national, remercie les membres de lui avoir permis de rester à Wolfville (Nouvelle-Écosse). Paul était là pour soutenir les personnes membres et la lutte qu'elles avaient entreprise au sujet des PPP. Voici quelques-uns des points saillants du discours de Paul Moist :

- salue l'équipe pour la Table de discussion provinciale;
- parle de ce qui se passe dans chacune des autres provinces;
- Paul annonce que la Conférence nationale des travailleuses et travailleurs des conseils scolaires aura lieu en novembre, à Saskatoon (les dates seront annoncées plus tard);
- passe en revue les sections locales en grève;
- explique la Caisse de grève;
- aimerait que l'on recrute de nouvelles personnes membres partout au Canada.

Frank remercie Paul Moist d'être venu à la conférence et lui remet un cadeau. Frank et Kim remettent un t-shirt de la conférence à Paul Moist et Sid Ryan.

Suite des mini-conférences.

Le jeudi 10 avril 2008

Présentation des rapports des mini-conférences du mercredi.

Personnel de conciergerie – Leeann West

Personnel d'entretien – Vern Andrus

Personnel de bureau et technique – Tina Divona

Chargés de cours – Terri Preston

Personnel de soutien étudiant – Rita Collins, Jennie Gosso, Lena Morra et Maria Buzdon

Il y a une brève période de questions et réponses après la présentation des rapports. Les commentaires des personnes déléguées sont très positifs et elles disent que la journée a été extrêmement utile.

Conférencier : Ethan Clarke, de UNITE HERE

Ethan est membre du syndicat dont les membres travaillent dans les hôtels canadiens de Niagara où le Congrès de la Division de l'Ontario aura lieu le mois prochain. Ethan explique les problèmes que les travailleuses et travailleurs ont avec l'employeur. Il demande aux membres qui seront présents au congrès de faire preuve de solidarité et de soutien et il demande que les hôtels ne soient pas boycottés.

Gloria Scoyne (section locale 4222) suggère que nous fassions une collecte de fonds parmi les personnes déléguées et que la Division de l'Ontario verse un montant égal au montant amassé. Fred Hahn, secrétaire-trésorier de l'Ontario, est d'accord.

Fred Hahn explique pourquoi nous allons à Niagara pour le congrès alors que le conflit entre le personnel hôtelier et l'employeur est toujours en cours. Il aimerait que les membres les appuient.

Paul O'Donnell a un diaporama de l'Analyse des Subventions pour les besoins des élèves et l'explique. Une période de questions et réponses suit.

M/A Judith Callahan / Dave Smith que le montant de 1 432,30 \$ recueilli parmi les personnes déléguées pour un don à UNITE HERE soit arrondi à 1 500 \$ et que la Division de l'Ontario fasse un don équivalent. ADOPTÉ

Demande pour que le syndicat national égale le montant.

Don Postar présente le rapport sur la santé et la sécurité aux membres.

Darrel Day présente le rapport sur les travailleuses et travailleurs accidentés aux membres.

Paul O'Donnell présente un diaporama sur le PIB.

Frank Ventresca présente Fred Hahn et lui remet un t-shirt et un cadeau.

Fred explique les règles pour les élections. Les conseillères et conseillers syndicaux distribueront les bulletins, les recueilleront et les dépouilleront.

Les personnes candidates à la présidence du CCCSO sont :

Larry Stevenson (section locale 1483) se lève

Terri Preston (section locale 4400) se lève

Judith Callahan (section locale 4222) se lève
Vern Andrus (section locale 5555) se lève

Puisque personne n'a reçu 50 % des votes plus 1, il y a un scrutin de ballottage entre Terri Preston, Larry Stevenson et Judith Callahan.
M/A Bert Collins / Judith Callahan doivent détruire les bulletins. ADOPTÉ

Terri Preston obtient la majorité des votes et elle est la présidente nouvellement élue.
M/A Tom Powell / Leeann West doivent détruire les bulletins. ADOPTÉ

La nouvelle présidente, Terri Preston, prononce un discours

Représentant en santé et sécurité
Don Postar (section locale 5555) se lève
Don est élu par acclamation.

Représentant des travailleuses et travailleurs accidentés
Darrell Day (section locale 4400) se lève
Darrell est élu par acclamation.

Les bulletins sont déposés pour les deux élections.

Frank félicite Terri, Don et Darrell.

À la fin de la journée, il y a les élections des représentantes et représentants des régions.

Le vendredi 11 avril 2008

Ateliers le matin et l'après-midi.

Le samedi 12 avril 2008

Terri prend la relève en tant que nouvelle présidente.

Terri annonce les résultats des élections pour les représentantes et représentants des régions. Elle remercie tous les représentants et représentantes des régions sortants et souhaite la bienvenue aux nouvelles personnes qui occupent les postes.

On fait une présentation à Frank Ventresca et on lui remet un cadeau de la part du comité.

Les nouveaux représentants et représentantes prêtent serment.

Janice Folk-Dawson du secteur universitaire s'adresse aux membres et remercie le CCCSO pour avoir fait preuve de leadership dans le cadre de la négociation provinciale. Trente et une conventions collectives expirent en 2008 dans le secteur universitaire et les

universités espèrent pouvoir faire une négociation provinciale comme les conseils scolaires.

Frank Ventresca présente la ministre de l'Éducation, Kathleen Wynne.

La ministre Wynne s'adresse aux personnes déléguées. Les points saillants sont les suivants : elle remercie les 50 000 membres du personnel de soutien pour le travail accompli; elle continuera d'enquêter sur le système des conseils scolaires; elle souhaite améliorer l'environnement dans les écoles; elle est optimiste au sujet du dénouement à la TDP; elle modifie le plan de financement préétabli; en 2010, elle examinera comment le plan de financement préétabli a changé et l'évaluera pour aller de l'avant; elle se réjouit de travailler avec le SCFP.

Une période de questions et réponses suit le discours de la ministre.

Terri Preston remet à la ministre quelque 3 000 cartes postales provenant des professeurs d'anglais langue seconde aux adultes et demande à Mme Wynne de les remettre à Dalton McGuinty.

On remet un cadeau à la ministre Wynne au nom des personnes déléguées.

Le tirage du 50-50 a lieu et Joanne Wilson remporte 660 \$. Un montant de 530 \$ provenant de la vente de billets pour la danse ira au Fonds commémoratif Dave Saunders.

Section affaires

Résolution n° 1

QUE LE SCFP-Ontario et le Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario fassent pression sur le gouvernement, par le biais de la Table de discussion provinciale, afin de créer un groupe de travail qui examinera la négociation de descriptions de travail normalisées pour tout le personnel d'entretien et les gens de métier dans le secteur des conseils scolaires et qu'on leur paye les taux de salaire que l'industrie verse dans le secteur privé.

Résolution n° 2

QUE le SCFP-Ontario et le CCCSO négocient avec le gouvernement pour créer, par le biais de lois ou de règlements, des dispositions sur le travail en régie qui permettront de mettre fin aux abus dans les conseils scolaires en ce qui a trait à la sous-traitance des emplois occupés par le personnel de maintenance et les gens de métier, travail qui pourrait être fait en régie, et également des dispositions sur les apprentissages pour aider à la formation de nos propres personnes membres avec un plein salaire et l'intégralité des avantages sociaux lorsqu'elles suivent des cours pour ces métiers.

Résolution d'urgence pour le Congrès de la Division de l'Ontario

QUE le SCFP-Ontario crée une conférence provinciale pour tout le personnel de maintenance et tous les gens de métier au cours de la prochaine année pour tous les secteurs sous sa juridiction.

M/A Don Postar / Darrell Day que si la CSPAAT couvre le temps perdu, qu'il n'y ait pas de perte sur le dos des travailleuses et travailleurs accidentés et que les salaires et avantages sociaux soient couverts jusqu'à 100 % pour toute la durée de la réclamation.

ADOPTÉE

M/A Frank Ventresca / Mary Jane Nice que le CCCSO, en collaboration avec le SCFP-Ontario et le SCFP national, crée un groupe de soutien pour enquêter sur la possibilité de modifier la structure du CCCSO afin de respecter un format semblable au modèle du CSHO ou un modèle similaire sur lequel ce groupe aurait fait une recherche. **ADOPTÉE**

Recommandation à la TDP

Que le comité mette en œuvre ce qui suit à la TDP :

1. Une formule de dotation en personnel qui comprendra, sans y être limitée, une combinaison du nombre d'inscriptions d'élèves avec une formule de piégage qui seront acceptables pour toutes les sections locales de l'Ontario, ainsi qu'une formule qui comprendra le travail donné en sous-traitance.
2. Que le comité de la TDP formule des dispositions qui exigent un remplacement à 100 % dès le premier jour de toutes les absences, y compris, mais sans y être limité, les congés de maladie, les vacances, la CSPAAT, les congés pour activités syndicales, etc.
3. De plus, négocier pour qu'il y ait une ou un concierge pour chaque école, ce qui sera inclus dans la subvention de la fondation scolaire.
4. Que la TDP négocie l'approbation de l'enveloppe pour le fonctionnement des écoles.

Recommandation des personnes déléguées selon laquelle un échéancier est nécessaire en ce qui a trait à la signification d'un avis aux employeurs, aux plans d'action, aux conférences de presse, aux médias, etc., que les sections locales font.

M/A John Weatherup / Frank Ventresca que le CCCSO prépare un calendrier et l'envoi à toutes les sections locales. **ADOPTÉE**

M/A Jim Homuth / Jenn Noel que dans tous les régimes d'ILD, les prestations seront payées. **ADOPTÉE**

M/A John Weatherup / Tom Powell que le CCCSO examine la possibilité de recruter les travailleuses et travailleurs en éducation de la petite enfance dans toute la province.

ADOPTÉE

Règlements généraux – L'année prochaine, un appendice sera ajouté aux règlements généraux pour afficher les numéros des sections locales et les noms des sections locales dans chaque région. (C'est de la gestion interne.)

Changement pour les règlements généraux : précisions requises aux règlements généraux à savoir qui peut voter dans le cadre des élections régionales relativement à l'affiliation ou à la non-affiliation.

Les personnes qui ont remporté des prix lors des tirages sont :

8 avril – Linda Ivey 200 \$

10 avril – Diane Gratton 200 \$

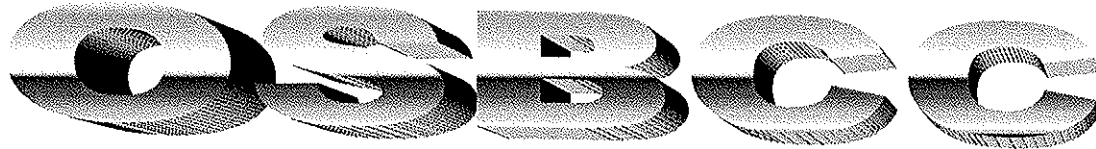
11 avril – George Ferlenda 200 \$

12 avril – Louise Cummings 400 \$

Levée de la réunion

11 h 20

M/A Donna Swire / Don Postar de lever la réunion. ADOPTÉE



ONTARIO SCHOOL BOARD CO-ORDINATING COMMITTEE
April 2009

TERRI PRESTON

OSBCC CHAIR

50 Indian Grove
Toronto, ON M6R 2Y3
416-885-5585 (Cell)
416-393-0440 Ext. 241 (Work)
416-393-0456 (Fax)
terri.preston@cupe4400.org

BRIAN BLAKELEY

OSBCC CO-ORDINATOR

305 Milner Avenue, Suite #801
Scarborough, ON M1B 3V4
416-292-3999 (Work)
416-292-2839 (Work fax)
bblakeley@cupe.ca

DARRELL DAY

INJURED WORKERS REPRESENTATIVE

1482 Bathurst Street Suite 200
Toronto, ON M5P 3H1
1-416-393-0440 ext 226 (Work)
1-416-898-5591 (Cell)
darrell.day@cupe4400.org

DON POSTAR

HEALTH & SAFETY REPRESENTATIVE

2614 County Road 40,
RR.#1 Trenton, ON K8V 5P4
613-391-7345 (cell)
613-397 3072 (fax)
1-877-212-2219 (work)
wsibdon@hotmail.com

ROB ROY

OSBCC AREA 1 REP

P.O. Box 730
Keewatin, ON P0X 1C0
1-807-543-3298 (home)
1-807-466-3989 (work)
1-807-543-1446 (fax)
rob.roy2@shaw.ca

CINDY PAGE

OSBCC AREA 2 REP

107 Victoria Street,
Sault Ste. Marie, ON P6A 5K6
cindypage@members.cupe.ca

TROY CALAIEZZI

OSBCC AREA 3 REP

Timmins, ON
4681@members.cupe.ca

MARC BOISVERT

OSBCC AREA 4 REP

6179 Tilton Lake Road
Sudbury, ON P3G 1L3
705-561-0864 (cell)
boisvem@members.cupe.ca

SUSAN HANSON
OSBCC AREA 5 REP
210-125 Steward Blvd.
Brockville, ON K6V 4W4
613-342-0434 (Work)
1-877-342-2873 (Work)
613-498-2697 (Fax)
613-330-4665 (Cell)
susiq999@hotmail.com

VERN ANDRUS
OSBCC AREA 7 REP
Cobourg, ON
hammrv@sympatico.ca

PATTI CHAPMAN
OSBCC AREA 8 REP
190 Rexleigh Drive B18
Toronto, ON M4B 2N5
416-671-0922 (cell)
chapmanpatti@sympatico.ca

DON McANGUS
OSBCC AREA 10 REP
275 Victoria Street
P.O. Box 484
Paisley, ON N0G 2N0
1-519-353-5691 (work)
1-519-353-5195 (home)
cupe1176@bmts.com

MARK LUCIANI
OSBCC AREA 12 REP
65 Pine Street South
Thorold, ON L2V 3L6
905-932-6893 (cell)
mluciani22@bellnet.ca

LEE ANN WEST
OSBCC AREA 6 REP
278 Moira STREET
Belleville, ON K8P 2T1
613-962-3929 (home)
613-922-2801 (cell)
levanswest@cogeco.ca

DAVE SMITH
OSBCC AREA 8 REP
773 Hampton Court
Pickering, ON L1W 3M3
416-995-9211 (cell)
416-393-0440 ext. 237 (work)
Dave.Smith@cupe4400.org

KIM JACKSON
OSBCC AREA 9 REP
VICE CHAIR
38 Raquel St.
Barrie, ON L4N 9S6
289-338-4472 (cell)
jacksonkpl@yahoo.ca

JOHN TOMPA
OSBCC AREA 11 REP
1239 Westbrook Road
RR#1 Binbrook, ON
L0R 1C0
905-544-7733 (work)
jtumpa@mountaincable.net

JUDITH CALLAHAN
OSBCC AREA 13 REP
Box 691 281 Graham Street -
West Lorne, ON N0L 2P0
519-768-3538 (home)
519-452-2000 Ext.# 63692 (work)
osbccarea13@members.cupe.ca

KIM UNSWORTH
OSBCC AREA 14 REP
901 Lorne Ave., Box #801
Dresden, ON N0P 1M0
519-358-3765 (cell)
kunsworth@members.cupe.ca

RICHARD PLOURDE
OSBCC AREA 15 REP
PO Box #1167
Schumacher, ON P0N 1G0
705-267-2571 (home)
705-365-7372 (cell)
plourder@vianet.ca

WILSON MUISE
OSBCC AREA 16 REP
French Representative
89 Combermere Drive
North York, ON M3A 2W4
416-576-7537 (work)
local3519scfp@hotmail.com

LYSE MORIN
OSBCC AREA 17
French Representative
4235 Carver Place
Ottawa, ON K1J 1B5
613-733-8301 (work)
613-880-7487 (cell)
scfp5335@hotmail.com

STELLA YEADON
Legislative Liaison Officer
305 Milner Ave., Suite #800
Scarborough, ON M1B 3V4
416-292-3999 (work)
416-292-2839 (fax)
syeadon@cupe.ca

SID RYAN
President
CUPE ONTARIO DIVISION
305 Milner Avenue, Suite #801
Scarborough, ON M1B 3V4
416-299-9739 (work)
kdavenport@cupe.on.ca

FRED HAHN
Secretary-Treasurer
CUPE ONTARIO DIVISION
305 Milner Avenue, Suite #801
Scarborough, ON M1B 3V4
416-299-9739 (work)
fhahn@cupe.on.ca

PAUL O'DONNELL
Cupe Research Branch
1375 St. Laurent
Ottawa, ON K1G 0Z7
1-613-237-1590 (work)
1-613-237-5508 (fax)
podonnell@cupe.ca

LUC TITTLE
Communication Representative
305 Milner Ave., Suite #800
Scarborough, ON M1B 3V4
416-292-3999 (work)
416-292-2839 (fax)
ltittle@cupe.ca

LINDA THURSTON-NEELEY
Assistant Region Director
305 Milner Avenue, Suite 800
Scarborough, ON M1B 3V4
416-292-3999 (Work)
416-292-2839 (Work Fax)
lneeley@cupe.ca

DENIS REGIMBALD
Education Representative
North Bary Area Office
180 Shirreff Avenue Suite 260
North Bay, ON P1B 7K9
705-474-9765
dregimbald@cupe.ca

FRANK VENTRESCA
Past Chairperson
2601 Highway 20 East Unit 4
Fonthill, ON L0S 1E0
905-735-8942 (home)
905-892-1997 (work)
905-932-6884 (cell)
905-892-1912 (fax)
Cupe4156@bellnet.ca

JEAN-MARC BEZAIRE
National Representative
(for Francophone locals)
1375 St. Laurent Boulevard,
Suite #123
Ottawa, ON K1G 0Z7
613-237-0115 (Work)
613-237-7936 (Fax)
jbezaire@cupe.ca

CCCSO

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE

Bienvenue à notre conférence et bienvenue à Sault Ste. Marie, la troisième plus grande ville du nord de l'Ontario.

Je tiens à remercier sincèrement les confrères et les consœurs de la section locale 4168 du Conseil régional des écoles catholiques de Huron Superior et de la section locale 16 représentant le Conseil des écoles publiques d'Algoma. Ces personnes ont fait l'impossible pour que cette conférence à Sault Ste. Marie soit mémorable. Leur travail est grandement apprécié.

Si c'est votre première participation à une conférence du CCCSO, nous espérons que vous profiterez au maximum de l'occasion pour rencontrer d'autres travailleuses et travailleurs de l'éducation de la province. Au cours de vos discussions, vous apprendrez que même s'il y a des différences entre les conseils urbains et les conseils ruraux et entre les conseils francophones et les conseils anglophones, nous avons bien des choses en commun. Plus particulièrement, il y a la fierté que nous avons de jouer notre rôle qui est d'offrir un enseignement de qualité aux étudiantes et étudiants de tous les âges.

Négociation

L'an dernier, le thème de notre conférence était « la négociation a été excellente en 2008 ». Ce thème a trouvé écho dans nos réunions de direction de la Table de discussion provinciale (TDP) en juin et en septembre, alors que les sections locales ont voté l'une après l'autre en faveur d'une stratégie de négociation provinciale et qu'elles se sont engagées face à cette stratégie.

En tant que dirigeantes et dirigeants de vos sections locales et à titre de membres de vos comités de négociation, votre travail à la table de négociation a insufflé vie à l'entente conclue à la TDP. Vous avez lutté pour les dispositions coordonnées sur lesquelles nous nous sommes entendus lors de notre réunion en juin et, dans de nombreux cas, vous avez également fait des gains importants sur les enjeux locaux.

L'appui pour nos efforts au sein du SCFP a vraiment été sans précédent. Nos dirigeants nationaux Paul Moist et Claude Généreux se sont non seulement engagés à fournir un soutien financier pour le processus, mais ont suivi le processus de près. De la Division de l'Ontario, les confrères Sid Ryan et Fred Hahn ont offert un appui et des conseils constants au comité tout au long de la négociation.

Les membres du personnel national affectés au comité ont mis leur vie en suspens en octobre et en novembre alors que nous nous sommes attaqués à la tâche énorme de

négozier 106 conventions collectives sur une période de deux mois. Nous aimerions plus particulièrement reconnaître le travail des confrères et consœurs suivants :

Le confrère Brian Blakely, le coordonnateur du CCCSO qui a été le porte-parole à la table provinciale et qui a été la personne-ressource pour toutes les personnes membres du personnel au cours du processus de négociation.

La consœur Linda Thurston-Neeley, qui a aidé à aplanir les difficultés avec le gouvernement au fur et à mesure qu'elles se présentaient.

Le confrère Paul O'Donnell, affecté au comité en tant que chercheur, dont l'outil de suivi vous a permis de voir le niveau de coordination que nous pouvions atteindre. Il a travaillé avec le confrère Brian Edgecombe à Ottawa pour suivre les ententes au fur et à mesure qu'elles étaient conclues.

La consœur Elizabeth Nurse, conseillère juridique affectée au comité, a aidé avec les applications de l'article 80.

Luc Title, notre conseiller aux communications, a publié des mises à jour régulières sur la négociation.

Les confrères John Lepine, Jean-Marc Bézaire, André Lamoureux, Andy Mele et Jim Keenan qui, avec Linda et Brian, composaient « l'équipe volante » qui a voyagé sans arrêt d'une table de négociation à l'autre pour assurer la cohérence dans la façon dont l'entente de la TDP a été mise en œuvre.

Nous aimerions également remercier toutes les personnes membres du personnel qui ont travaillé sans relâche aux tables de négociation des sections locales pour nous aider à obtenir les résultats que nous avons obtenus. Votre engagement est grandement apprécié.

Le comité que vous avez choisi l'an dernier dans le cadre de notre conférence a travaillé très fort pour assurer la communication avec les sections locales dans leurs régions respectives. Ces personnes ont joué un rôle primordial dans le processus de négociation de la TDP en voyant à ce que les présidences locales soient tenues informées sur ce qui se déroulait. De la mi-octobre à la fin novembre, le comité a participé à des conférences téléphoniques aux deux semaines alors que les sections locales de toute la province appelaient pour faire part des résultats de leurs négociations. Ces personnes se sont montrées à la hauteur de chaque situation à laquelle elles étaient confrontées. Vous avez bien choisi vos représentantes et représentants régionaux.

J'aimerais prendre quelques instants pour vous présenter les membres du comité :

Qu'est-ce qui nous attend pour 2009 et après?

Nous avons tenu des rencontres avec le Secteur des services sociaux afin de discuter des questions liées au plan du gouvernement de mettre en œuvre un programme de **maternelle à temps plein**. Bien qu'il semble que le plan ne sera pas mis en œuvre en 2010 tel que prévu originalement, le gouvernement demeure engagé face à cette initiative puisque c'est un élément important de l'initiative de lutte contre la pauvreté. Vos trousse contiennent une copie du mémoire envoyé par le SCFP à Charles Pascal le consultant embauché pour mettre ce programme en place.

Le mémoire préparé en juin par le confrère Paul O'Donnell soulignant la position du SCFP sur les défis que pose le **déclin du nombre d'inscriptions** auquel les conseils scolaires sont confrontés est également inclus dans vos trousse.

Groupe de travail sur le nettoyage écologique : le gouvernement a créé le Groupe de travail sur le nettoyage écologique. Des consultants externes ont été embauchés pour amorcer le processus. La consœur Lee-Ann West et le confrère Paul O'Donnell nous représenteront à ce comité.

Régime de prestations provincial : des discussions initiales concernant la viabilité d'un régime de prestations provincial doivent débuter d'ici avril 2009.

Violence : nous participerons à des discussions avec le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail afin d'élaborer un rapport sur des politiques et des procédures efficaces visant à réduire la violence au travail.

Groupe de travail sur l'ALS et le FLS : le gouvernement a amorcé un examen de la prestation provinciale des programmes d'ALS/FLS aux adultes. J'ai assisté à une consultation avec les administratrices et les administrateurs des conseils scolaires afin de faire des recommandations au sujet de la prestation des programmes. On s'attend à ce que le gouvernement publie un rapport sous peu.

Fonctionnement des écoles : nous participerons à un examen du plan de financement préétabli pour les opérations scolaires qui doit être complété d'ici 2010.

Le comité se réunira en 2009 afin d'examiner notre structure et de faire des recommandations pour une nouvelle structure qui nous amènera à la prochaine ronde de négociation et au-delà.

Comment continuons-nous à aller de l'avant ensemble? Comment utiliser les dispositions de la TDP afin de tenir les conseils responsables de dépenser les fonds alloués pour notre travail sur nos travailleuses et travailleurs?

Gérer la TDP et aller de l'avant ensemble sont le point central de cette conférence.

Demain, nous partagerons avec vous ce qui a été obtenu aux tables de négociation des sections locales. Nous examinerons le processus de négociation provincial avec un regard sur l'avenir. Nous voulons savoir, selon votre point de vue, ce qui a bien fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné et comment le processus pourrait être amélioré si nous devons à nouveau le faire.

Jeudi, nous nous séparerons en groupes professionnels et nous examinerons les nouveaux enjeux auxquels votre groupe d'emploi est confronté. Nous aimerions connaître votre avis pour aider à alimenter nos discussions avec le Groupe consultatif des travailleuses et travailleurs de soutien (SWAG) et les autres tables avec le gouvernement. Vous aurez l'occasion de partager des idées sur les occasions de développement professionnel pour votre groupe d'emploi et de ramener les propos discutés à vos comités conjoints de développement professionnel.

Le vendredi est la journée de notre séminaire. Quelques ateliers ont été spécifiquement conçus pour cette conférence.

Gérer la TDP : (toutes les personnes déléguées participeront à cet atelier qui a été spécifiquement conçu pour nous fournir les outils pour tenir l'employeur responsable au cours des trois prochaines années).

L'atelier sur **le travail en régie** a été conçu pour aider les sections locales à poursuivre le travail de ramener le travail au sein de l'unité de négociation.

Avoir des comités syndicaux-patronaux efficaces : de nombreuses sections locales ont négocié des dispositions en référant des questions à leur comité syndical-patronal pour discussion. Cet atelier vous aidera à voir à ce que ces discussions soient significatives.

Activité du vendredi soir : en septembre, nous avons dit que la prochaine fois que nous nous réunirions, nous aurions une grande fête! Nous espérons que vous vous joindrez toutes et tous à nous vendredi soir pour célébrer!

Samedi : le samedi, nous traiterons des affaires du CCCSO (y compris les modifications aux règlements généraux). **Nous demandons que toutes les motions présentées aux personnes déléguées le samedi soient remises avant midi le vendredi afin qu'elles puissent être traduites pour la réunion du samedi.**

Il y a énormément de travail qui nous attend au cours des prochains jours et au cours de la prochaine année! Cependant, la dernière année a montré que lorsque nous nous serrons les coudes, nous pouvons réaliser de grandes choses!

Nous espérons que vous apprécierez votre conférence.

Terri Preston
Présidente, CCCSO

Première Conférence annuelle des gens de métier du SCFP

Rapport au CCCSO - Don McAngus

Du 20 au 22 novembre 2008 - Toronto (Ontario)

La participation à la conférence des gens de métier de diverses compétences du SCFP provenant des secteurs de l'éducation, de la santé, des services sociaux, hospitaliers, municipaux et universitaires a été très bonne.

Au milieu de 2007, le gouvernement libéral de l'Ontario, par le biais du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, et en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et de la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, a entrepris un examen des conséquences de l'élargissement possible de l'accréditation obligatoire pour les métiers spécialisés et demandé à Tim Armstrong, un conseiller en politique publique et conseiller juridique, d'effectuer l'examen (Rapport Armstrong).

Les recommandations de Tim Armstrong incluaient : l'augmentation du nombre de métiers à qualification obligatoire, la mise sur pied d'une régie de tous les métiers (Collège des métiers), ou d'un comité consultatif des métiers, la mise sur pied d'un comité consultatif spécial composé de personnes à être nommées par le ministre pour faire partie des groupes d'experts-conseils qui se pencheront sur les demandes d'accréditation obligatoires.

Des milliers de membres du SCFP qui travaillent dans des métiers spécialisés dans tous les secteurs sont inclus dans cet examen et dans l'élargissement possible de l'accréditation obligatoire pour les métiers spécialisés. Tim Armstrong a ensuite demandé les commentaires des travailleuses et travailleurs par le biais de la Fédération du travail de l'Ontario.

Le SCFP croit que l'adoption d'une approche étroite à l'accréditation obligatoire pour les métiers spécialisés sans traiter des déficiences globales du système continuera de nuire au tableau du développement des compétences à long terme en Ontario. Un collège n'est pas la façon de régler notre système d'apprentissage en Ontario parce que :

- souvent, les collèges obligatoires s'engagent à imposer des mesures disciplinaires aux membres des professions;
- les frais obligatoires à un collège représentent un fardeau financier et créent un obstacle pour les travailleuses et travailleurs qui seraient tenus de déboursier des frais;

- l'accréditation en vertu d'un modèle de collège transfère souvent le blâme pour des problèmes systémiques au travail à la travailleuse ou au travailleur individuel;
- on ne fait aucunement mention de l'incorporation en raison de droits acquis ni des dispositions de financement particulières pour le secteur public.

Les travailleuses et travailleurs de l'Ontario ont été témoins de l'affaiblissement de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*, de l'élimination des programmes de formation en apprentissage, du retrait de la concentration de la responsabilité à l'égard du public, ainsi que de l'ajout des nouveaux métiers ou de la défragmentation des anciens métiers.

Les fonctions des comités de consultation publique (CCP) ont été transférées aux employeurs.

Le SCFP suggère une autre option de gouvernance des gens de métier et de l'apprentissage des gens de métier par le biais d'un conseil bipartite auquel le syndicat et les employeurs participeraient, particulièrement le modèle allemand qui incorpore les prélèvements aux employeurs syndiqués et non syndiqués, ce qui est utilisé pour compenser le coût des apprentissages et, ainsi, rend disponible à tous les employeurs un flot continu de compagnes et de compagnons d'apprentissage formés et détenteurs d'un permis.

Kevin Whitaker, le conseiller à l'implantation du Collège des métiers de l'Ontario, a assisté à la conférence le vendredi et annoncé que le ministère avait décidé d'implanter le Collège des métiers comme organisme de gouvernance. On a dit aux personnes présentes que le gouvernement demanderait l'avis des syndicats et des employeurs sur cette décision dans le cadre d'audiences publiques. L'orientation de la conférence a changé rapidement alors que les discussions et les ateliers se sont concentrés à nouveau sur l'élaboration d'une réponse à la position du gouvernement par le SCFP.

Quelques-unes des suggestions incluent :

- un mécanisme pour que les syndicats puissent faire leurs commentaires au collège après son implantation, ce qui pourrait être facilité par une structure de comité tripartite incluant les syndicats, les employeurs et le collège;
- que le SCFP appuie le rétablissement du service d'apprentissage du ministère de la Formation et des Collèges et Universités et qu'il poursuive ses responsabilités d'enregistrement et d'accréditation des apprentissages et de maintien d'une base de données.

Quelques questions auxquelles le SCFP, les syndicats et les employeurs de la province sont confrontés.

1. La *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* a divisé le régime d'apprentissage de l'Ontario en deux. Les métiers des secteurs industriels, publics et des services sont maintenant de son ressort. Les métiers de la construction continuent d'être réglementés par l'ancienne *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. On doit retourner à une (seule *Loi sur la qualification professionnelle des gens de métier* et on doit révoquer la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*.

2. On déqualifie les métiers dans la province. Des corps de métiers complets sont coupés en ensembles de compétences plus petits qui sont payés à des taux de salaire moindres. Un retour à des métiers complets est vital pour assurer des gens de métier hautement compétents et détenteurs de licences bien payés dans la province. L'accréditation pour tous les métiers après le rétablissement de métiers complets.

3. Il doit y avoir un financement additionnel pour la formation en apprentissage pour les centres de formation sur les métiers et les collèges communautaires.

4. Une taxe de formation doit être établie en Ontario pour aider à stimuler un système d'apprentissage abordable et non compétitif.

5. Accroître le nombre d'occasions pour les Ontariennes et les Ontariens, particulièrement des groupes qui revendiquent l'équité, pour devenir des apprentis dans des métiers complets.

6. Faire pression pour des classes en atelier entièrement financées et entièrement dotées en personnel dans le système d'éducation de la maternelle à la 12^e année en Ontario.

Le SCFP-Ontario est déçu de la décision du gouvernement de créer le Collège des métiers, une position dont le SCFP-Ontario fera part au gouvernement de l'Ontario lors des prochaines audiences pour l'obtention de commentaires. La conférence a permis aux membres accrédités des corps de métiers du SCFP de participer activement à la formulation d'une réponse qui sera présentée au gouvernement dans le cadre du processus consolateur à la décision du gouvernement de créer le Collège des métiers.

Rapport final

Conférence du personnel de maintenance et des gens de métier 2008

Vern Andrus

Du 20 au 22 novembre 2008, la Première Conférence annuelle du personnel de maintenance et des gens de métier, à laquelle quelque 150 membres du SCFP de partout en Ontario ont participé, a eu lieu à l'Hôtel Park Hyatt de Toronto.

De cette conférence, des projets de recommandations ont été créés. On a maintenant voté sur ces recommandations et elles ont été acceptées par le conseil exécutif du SCFP-Ontario.

Une réunion de debriefing a eu lieu le 7 janvier 2009 afin d'établir l'orientation future pour le personnel de maintenance et les gens de métier. Presque toutes les personnes qui ont assisté à la conférence et rempli les évaluations ont aimé l'idée et le format de la conférence et souhaitaient qu'une telle conférence ait lieu sur une base annuelle.

Il y a eu une discussion concernant les dispositions négociées centralement au CSHO (Conseil des syndicats hospitaliers de l'Ontario) avec l'AHO (Association des hôpitaux de l'Ontario) au sujet d'un programme pilote d'apprentissage.

Il a été décidé par le comité que les projets de recommandations devaient devenir une politique par résolution au congrès de la Division de l'Ontario.

Une campagne de cartes postales et de courriers électroniques doit être organisée dans un proche avenir au sujet d'un collège de maintenance et de métiers qui sera mis sur pied par le gouvernement. Le président de la CRTO (Commission des relations de travail de l'Ontario), Kevin Whitaker, a été mandaté par le gouvernement pour soumettre un rapport sur la façon d'implanter le collège. Les cartes postales doivent contenir le plan d'action de la page 2 des recommandations sur la surveillance provinciale (crochets). Elles seront envoyées à toutes les sections locales et elles doivent être retournées à la Division de l'Ontario pour présentation au Parlement par le NPD au gouvernement (ministre de la Formation et des Collèges et Universités – John Milloy). Il y aura également une campagne de courriers électroniques envoyés à tous les députés provinciaux.

Le principal objectif de la Mini-conférence juridictionnelle de cette année au CCCSO est de revoir les projets de recommandations et d'établir les priorités pour la Division de l'Ontario. Une partie de l'intérêt principal actuel pour la Division de l'Ontario est la protection des emplois, les taux de salaire et les apprentissages.

La structure du comité consultatif pour l'avenir sera comme suit : la Division de l'Ontario demandera au syndicat national d'affecter une personne membre du personnel; de plus, il y aura une personne membre de chaque secteur et du CSHO, élue ou choisie par les comités sectoriels, et une ou un agent de liaison du conseil exécutif de la Division de l'Ontario. Le comité élirait ensuite une coprésidence. On a également décidé de garder intact le comité actuel pour la conférence de 2009.

Le comité consultatif et la Division de l'Ontario ont décidé de tenir la conférence annuelle à l'automne 2009 au Toronto Airport Area Hotel. D'autres renseignements suivront à une date ultérieure.

J'aimerais personnellement féliciter Antoni Shelton, Fred Hahn, Sue Jeffrey, Morna Ballantyne, Anne Lennarson et le reste des membres du comité pour leur excellent travail à créer la Première Conférence annuelle du personnel de maintenance et des gens de métier.

Je vous prie d'accepter mes sentiments de solidarité.

Vern Andrus
Membre du comité consultatif

Rapport en santé et sécurité au CCCSO

Don Postar

On a affirmé que la « négociation a été excellente en 2008 ». Est-ce que fut vraiment le cas? Il y a eu énormément de travail, de longues heures et un véritable dévouement de nombreuses personnes, toutes des choses qui nous ont menés où nous sommes aujourd'hui. Je sais que vous toutes et tous et toutes les personnes membres de chacune de vos sections locales aimeriez les remercier pour leur travail. Merci à l'équipe!!! La négociation a été excellente en 2008, comment pouvons-nous faire mieux??

La question de la santé et de la sécurité était à l'ordre du jour, puisque l'on s'occupe enfin de la violence au travail. Nous allons traiter de cette question de deux manières avec le secteur de l'éducation. D'abord par le biais de la TDP; les parties ont accepté de créer un groupe de travail conjoint. Nous allons nous asseoir avec les différentes parties pour traiter de la violence d'ici au 31 décembre 2009. Les parties à cette table seront le ministère de l'Éducation, le ministère du Travail, les syndicats du personnel de soutien dans le secteur de l'éducation et les associations de conseils scolaires, et elles examineront la question de la violence au travail dans les écoles et feront rapport aux parties à ce sujet. À notre arrivée à cette table, nous devons nous assurer que nos préoccupations soient entendues et qu'on s'en occupe de manière appropriée pour assurer la sécurité de toutes et de tous.

La deuxième avenue que nous allons utiliser, comme dans le secteur des soins de santé, on nous a imposé un comité en vertu de l'article 21. C'est tel que prévu à l'article 21 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, dans lequel on précise : « Le ministre peut constituer des comités, qui ne sont pas des comités au sens de la définition du terme « comité » au paragraphe 1 (1), ou nommer des personnes pour l'assister ou le conseiller sur une question qui résulte de la présente loi ou pour enquêter et lui faire rapport sur une question jugée utile. »

Un comité en vertu de l'article 21 a été imposé dans le secteur des soins de santé à la suite de l'incident dans la région de Windsor et du décès tragique d'une infirmière (Lori DuPont). Cela a aidé ces travailleuses et travailleurs à comprendre l'importance de rapporter tous les incidents afin que de l'aide puisse être offerte pour leur sécurité.

Maintenant que notre secteur a conclu une entente de quatre ans entre les conseils scolaires et le gouvernement, QUE se passera-t-il ensuite?? Dans le secteur de la santé et de la sécurité, je suis très enthousiaste. Nous pouvons stratégiquement soulever les questions de santé et de sécurité à l'avant-plan et travailler ensemble pour voir à ce que les conseils scolaires écoutent nos préoccupations. Nous avons le temps de prendre du recul et d'évaluer ce qui est préférable pour nous. Il faut considérer cela comme une occasion de recevoir une formation de la Direction du développement syndical sur le niveau 1 en santé et sécurité et la loi en santé et sécurité pour les comités mixtes de

santé et de sécurité. La formation de tous les militants et militantes en santé et sécurité aidera les sections locales à traiter de toutes nos préoccupations. Nous avons une immense conjoncture favorable pour voir à ce que nous comprenions nos rôles et nos responsabilités. Nous pouvons vous montrer comment rendre nos comités plus efficaces et tenir l'employeur responsable sur les questions qui sont sur la table. Nous avons le serveur de liste, du réseautage à son meilleur. Deux conseillers syndicaux ont été affectés à la santé et la sécurité pour aider avec leur expertise en santé et sécurité afin de répondre à toutes vos préoccupations.

L'an dernier, j'ai mentionné les sites multiples versus les sites uniques comme préoccupation. Selon moi, c'est une préoccupation parce que cela met en cause deux articles de la loi et notre interprétation de ces articles. Nous avons l'article 8 de la loi qui accorde aux représentantes et représentants plus d'autorité, tandis que l'article 9 prévoit un consensus du comité. Nous devons examiner les deux puisque le ministère utilise les deux pour ordonner des comités de sites multiples et de sites uniques. Nous devrions prendre le temps de parler des différences et de la façon d'utiliser ce qui affecte votre conseil scolaire. Avec l'aide de nos conseillères et conseillers syndicaux, vous pouvez voir à ce que tout ce que le ministère ordonnera, vous serez prêt à en traiter de manière professionnelle.

Maintenant plus que jamais, les comités mixtes de santé et de sécurité doivent s'intensifier et utiliser tous les outils dont ils disposent pour faire du lieu de travail un endroit plus sécuritaire. Le paragraphe 9(18) parle du pouvoir des comités, si nous ramenons des documents que nous obtenons lors de différents séminaires, formations ou conférences en santé et sécurité et que nous informons nos employeurs sur d'autres façons de fonctionner, cela ouvrira la porte à la discussion. L'utilisation de la réponse aux recommandations en 21 jours est un outil qui est utilisé rarement par les comités. Plus que jamais, veuillez appeler le ministère du Travail lorsqu'il y a un conflit puisque nous semblons hésiter à faire appel au ministère. Le ministère du Travail est là non seulement pour émettre des ordonnances, mais pour faire des recommandations aux parties présentes au lieu de travail et sur la façon de mieux collaborer entre elles.

La dernière année a été occupée, mais nous ne pouvons pas ralentir maintenant puisque dans le secteur de l'éducation, il y a toujours des préoccupations que l'on doit traiter afin que nos confrères et consœurs travaillent dans un environnement de travail sécuritaire. Permettez-moi de vous dire merci pour une année des plus intéressantes et je sais que cette année ne sera pas décevante puisque je la considère tout aussi excitante que la dernière!

Demeurez prudents.

Je vous prie d'accepter mes sentiments de solidarité.

Don Postar
Représentant en santé et sécurité du CCCSO

Rapport du représentant des travailleuses et travailleurs accidentés au CCCSO

Darrell Day – représentant des travailleuses et travailleurs accidentés

Veillez accepter mon rapport en tant que représentant de la section locale 4400 du SCFP au CCCSO.

Depuis mon rapport de l'an dernier relativement à la CSPAAT, la commission a embarqué dans son 'nouveau' modèle de prestation de services.

Il a été conçu pour améliorer les résultats en matière de retour au travail et de rétablissement, et pour aider à établir des lieux de travail plus sains et plus sécuritaires.

Le système d'arbitrage a été retravaillé. Le CSPAAT utilise un système à trois volets, bien qu'au moment de rédiger ce rapport, le modèle de prestation de services n'a pas été entièrement mis en œuvre dans la province. Il se peut donc qu'il y ait des régions où on s'occupe encore des membres du SCFP avec l'ancien modèle de prestation de services où l'arbitre faisait pratiquement tout ce qui était lié à une demande.

Dans le nouveau monde de la prestation de services, il y aura des agentes et agents à l'admissibilité, qui seront la première ligne de décision arbitrale qui suit la demande de prestations dès sa présentation à la CSPAAT. Les agentes et agents à l'admissibilité s'occuperont des dossiers simples qui requièrent un minimum de participation de la CSPAAT, c'est-à-dire la blessure, les soins médicaux, les rapports, le minimum de temps perdu, s'il y a lieu, et un retour au travail régulier sans répercussion.

Le rôle des gestionnaires-infirmiers de cas a été modifié étant donné l'autorité actuelle des **infirmières consultantes** de communiquer les décisions quant à l'admissibilité à des soins de santé et **de traiter des objections** par rapport à ces décisions, comme le faisaient les agentes et les agents dans l'ancien système. Les infirmières consultantes pourront **ordonner des évaluations ciblées** de la récupération rapide et éliminer les obstacles au retour au travail et les programmes de retour sur le marché du travail.

Il y a un accent supplémentaire sur l'intervention plus précoce et l'identification plus rapide des obstacles au retour au travail et au traitement.

Ensuite, les **gestionnaires de cas** à court terme peuvent traiter des demandes qui ne sont pas simples, mais pour lesquelles l'objectif est le retour au travail chez l'employeur où l'accident s'est produit. On communiquera avec la travailleuse ou le travailleur, les partenaires de travail lorsqu'identifiés, afin de faciliter un retour au travail hâtif pour la travailleuse ou le travailleur accidenté. **Avertissement** : dans le nouveau modèle, la CSPAAT a été perçue comme si elle se moquait totalement des droits des membres

syndiqués d'avoir leurs représentantes et représentants pour participer activement au processus de retour au travail.

À titre d'exemple, les gestionnaires de cas de la CSPAAT ont maintenant des spécialistes du retour au travail et des ergonomes à leur disposition. Nous avons vu des exemples où la ou le gestionnaire de cas, même si nous avons un avis d'autorisation sur le dossier, s'est organisé pour qu'un spécialiste du retour au travail et un ergonome se réunissent avec l'employeur et la travailleuse ou le travailleur, ***sans informer le syndicat qu'une réunion avait été prévue.***

Vous devez informer vos membres pour vous assurer qu'ils informent la ou le gestionnaire de cas que le syndicat doit être présent à toute réunion du genre prévue par la CSPAAT. Dans le cadre de mon travail avec la section locale 4400 pour corriger cette situation, je travaille à voir à ce que les membres que je représente ne soient pas soumis à des réunions organisées par la ou le gestionnaire de cas sans que j'y participe!

Il n'y a plus de médiatrices et de médiateurs de la CSPAAT. Ces personnes font maintenant partie du groupe d'experts du retour au travail. Dans le même ordre d'idées, les ex-gestionnaires de comptes, ***qui étaient les agents de liaison entre la CSPAAT et les employeurs,*** sont maintenant des spécialistes du retour au travail. Ces personnes ne sont pas aussi bien informées qu'elles pourraient le croire, particulièrement lorsqu'on parle des rencontres sur le retour au travail qui pourraient affecter d'autres personnes au travail ou, en fait, causer des problèmes pour nos conventions collectives.

Le dernier niveau de décision arbitrale, ce sont les ***gestionnaires de cas à long terme*** qui superviseront les demandes des travailleuses et travailleurs qui ne peuvent pas être facilement retournés au travail, qui peuvent participer à un programme de réintégration du marché du travail ou qui pourraient ne jamais retourner au travail.

Le modèle de prestation de services n'est pas un programme qui a été formulé après consultation avec les travailleuses et travailleurs. À mon avis, c'est un programme que l'on doit surveiller attentivement afin que l'on ne nuise pas aux droits de nos membres.

La façon dont les indemnités pour perte non financière sont accordées change également. La CSPAAT utilise les spécialistes cliniques de l'indemnité pour perte non financière qui peuvent maintenant déterminer que le dossier médical d'un cas particulier est suffisant pour déterminer qu'une invalidité permanente est évidente et mesurable. Les spécialistes cliniques des indemnités pour perte non financière dans ces dossiers détermineront l'indemnité pour perte non financière et communiqueront l'information aux parties du lieu de travail.

Dans les cas où le dossier médical n'est pas suffisant pour déterminer l'indemnité pour perte non financière, le taux sera calculé à un centre d'évaluation régional. Une liste de

médecins beaucoup plus courte est envoyée à la travailleuse ou au travailleur qui doit être évalué et le processus de sélection du médecin débute à partir de là. Avec la liste de médecins plus courte fournie par le centre d'évaluation régional, les divers médecins dont le nom apparaît sur la liste ont remis une copie de leur curriculum vitae. Ce n'était pas disponible dans le passé, je considérerais donc que c'est une amélioration, mais mon conseil est toujours que la personne membre discute de la sélection du médecin qui déterminera les indemnités pour perte non financière avec son propre médecin.

J'ai rapporté que les prestations pour perte de revenus ont été augmentées de **2,5 %** à compter du 1^{er} janvier 2009.

Le tableau ***Faits et chiffres pour 2009*** est maintenant disponible sur le site Web de la CSPAAT. Le plafond des gains pour 2009 est actuellement de **74 600,00 \$**.

RÉGION 1 DU CCCSO

Rob Roy

Section locale 65	N° de téléphone : 807-274-4316
Conseil scolaire :	Conseil régional des écoles catholiques du nord-ouest
Courrier électronique :	mhyatt@stfrancis.tncdsb.on.ca
Adresse postale :	M. Hyatt 605, 2 ^e Rue Ouest Fort Frances (ONTARIO) P9A 2Z6
Date de début et de fin de la convention collective :	1 ^{er} septembre 2008 au 31 août 2012
Augmentations de salaire :	3 % chaque année de la convention collective, (12,55 % composé)
Améliorations aux avantages sociaux :	les journées de déplacement lors des congés pour raisons familiales ne seront plus déduites de la banque de congés de maladie.
Dossiers d'arbitrage et griefs :	aucun dossier d'arbitrage; nous avons eu quelques griefs et ils ont tous été réglés facilement. À ce moment-ci, nous avons un grief non réglé qui pourrait aller en arbitrage. Il concerne une employée occasionnelle dont le nom a été placé à tort sur la liste d'appel des répartitrices et répartiteurs. Nous en sommes à l'étape 3 pour l'instant et nous examinerons sous peu la possibilité d'aller en arbitrage dans ce dossier.
Fermetures d'écoles :	aucune
Licenciement, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :	nous avons récupéré quelques heures pour nos travailleuses et travailleurs de bibliothèque. Elles et ils ne travaillent pas encore à temps plein, mais ont obtenu une augmentation du

nombre d'heures. Toutes nos personnes membres n'ont pas repris le travail à la suite des licenciements majeurs qui se sont produits en juin 2007. Certaines régions du conseil ont vu la réembauche de tous les aides à l'enseignement licenciés et d'autres régions ont toujours des aides à l'enseignement licenciés et du personnel de conciergerie et de maintenance avec des heures réduites. Notre conseil continue de trouver de l'argent supplémentaire pour fournir plus de postes administratifs et presque rien en ce qui a trait au personnel de soutien. C'est très décourageant pour nos membres.

Questions de santé et sécurité et CSPAAT :

rien à rapporter

Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :

rien à rapporter

Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement :

les aides à l'enseignement sont insatisfaits du nombre d'heures de supervision prévues pour eux. Les enseignantes et enseignants sont insatisfaits qu'elles et ils se retrouvent dans les salles de classe avec des élèves très nécessaires alors qu'on retire les aides à l'enseignement pour répondre aux demandes de supervision.

Nos aides à l'enseignement travaillent entre 8 h 30 et 16 h 30 et cela crée un problème pour l'horaire de supervision des élèves. Les enseignantes et enseignants veulent leur congé pour activités professionnelles comme convenu et les aides à l'enseignement ne commencent pas à travailler avant 8 h 30. Cela crée une situation où il n'y a personne de disponible pour la supervision du matin. Dans certaines écoles, nous avons permis une entente d'horaire variable, tel que souligné dans notre convention collective. Il se peut que nous ne puissions pas le faire dans d'autres écoles si les membres n'y sont pas réceptifs.

Nous avons passablement de travail à faire pour essayer de respecter les conventions collectives et continuer de prévoir un horaire équitable pour nos aides à l'enseignement.

Il semble qu'il n'y ait pas eu suffisamment de temps pour traiter de cette question dans le cadre des négociations avec les délais en place.

Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :

en général, les membres sont satisfaits de la convention collective conclue pour 4 ans. J'entends régulièrement de leur part qu'ils aimeraient vraiment que toutes nos personnes membres soient de retour au travail et qu'un plus grand nombre d'heures soient mises à leur disposition dans toutes les catégories d'emploi, puisque tout le monde sur les lieux dans chaque catégorie d'emploi ressent vraiment le stress et le resserrement d'une organisation, qui au premier plan, semble démunie. Tout le monde travaille avec un manque de personnel dans leur catégorie d'emploi et les demandes qu'on leur impose ne cessent d'augmenter. Il y a un fort sentiment que quelque chose de majeur doit changer. Les gens ne sont pas capables de tenir le coup en subissant autant de pressions au travail pendant de longues périodes. Notre conseil scolaire continue de perdre quelques-unes de ses meilleures personnes employées aux mains d'autres organisations parce qu'elles ne peuvent tout simplement pas répondre aux demandes stressantes qu'un lieu de travail en sous effectif leur impose.

Activités en cours sur les campagnes, suivis du CCCSO :

rien à rapporter autre que la signature de la convention collective. Je tiens à remercier le CCCSO et toutes les personnes membres de notre comité de négociation pour leur excellent travail. Nous avons connu quelques difficultés à conclure l'entente à temps mais, finalement, nous avons réussi et nous sommes très

reconnaisants à toutes les personnes qui ont consacré autant de leur temps personnel pour travailler sur cet énorme projet.

RÉGION 1 DU CCCSO

Rob Roy

Section locale 1939	N° de téléphone : 807-468-8671
Conseil scolaire :	Conseil scolaire régional de Keewatin-Patricia
Courrier électronique :	jcfavreau2000@yahoo.ca
Adresse postale :	626, 2 ^e Avenue Sud Kenora (ONTARIO) P9N 1X5
Date de début et de fin de la convention collective :	1 ^{er} septembre 2008 au 31 août 2012
Augmentations de salaire :	3 % par année
Améliorations aux avantages sociaux :	retrait du plafonnement de 10 000 \$ à vie sur les médicaments
Dossiers d'arbitrage et griefs :	aucun
Fermetures d'écoles :	une école a fermé en juin 2008
Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :	aucun
Questions de santé et sécurité et CSPAAT :	deux dossiers pour lesquels on va en appel.
Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :	aucun
Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement :	s. o.
Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :	
Activités en cours sur les campagnes, suivis du CCCSO :	

RÉGION 2 DU CCCSO

Cindy Page

Sections locales 16 et 4148

Conseils scolaires : Conseil scolaire régional d'Algoma et Conseil régional des écoles catholiques de Huron Superior

Courrier électronique : cindypage@members.cupe.ca

Personne-ressource : Cindy Page

Date de début et de fin de la convention collective : toutes les conventions collectives sont du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012.

Augmentations de salaire : 3 % pour tous les groupes.

Améliorations aux avantages sociaux : deux groupes négocieront lorsque l'argent pour les améliorations sera disponible. Un groupe a obtenu des coûts d'avantages moins élevés pour les membres inscrits. Il y a une fenêtre unique pour permettre aux personnes qui ne sont pas inscrites en ce moment de le faire et une possibilité pour toutes les personnes qui travaillent 17,5 heures/semaine ou plus de participer. Les membres pourront participer à la conception et à l'administration du régime.

Dossiers d'arbitrage et griefs : il y a quelques griefs pour les deux sections locales et certains iront en arbitrage. 1) Clause relative au champ d'application, 2) refus d'accorder des avantages sociaux, 3) droit de l'employeur d'avoir une évaluation physique sur les personnes employées») posent leur candidature pour un nouveau poste, 4) employeur qui permet à des groupes communautaires de faire du travail de l'unité de négociation (entretien).

Fermetures d'écoles : un conseil est à l'étape de la planification pour la construction d'une nouvelle école primaire et d'une école secondaire. Une nouvelle école à

Hornepayne comprendra les niveaux de la maternelle à la 12^e année, et l'école secondaire actuelle de Hornepayne, qui était un édifice en location, sera fermée. Une nouvelle école primaire sera construite à Sault Ste. Marie, en remplacement de deux écoles actuelles.

Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :

une personne employée a pris sa retraite du service de la maintenance et n'a pas été remplacée.

Questions de santé et sécurité et CSPAAT :

le comité patronal doit traiter des formes d'actes de violence, mais sans que les aides à l'enseignement n'y soient incluses. Il y a quelques questions de santé et sécurité pour lesquelles il est difficile de trouver une solution convenable. Le ministère du Travail a ordonné à un employeur d'élaborer une norme, mais il est réticent à demander l'avis du syndicat.

Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :

un employeur a amorcé une pratique qui consiste à ne pas remplacer les personnes employées absentes dans une école secondaire pendant trois jours.

Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement :

à discuter lors du flux de fonds.

Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :

négociations très difficiles mais réussies pour un groupe. Aides à l'enseignement et personnel de bureau extrêmement satisfaits. Un groupe en est à l'étape de la planification d'une campagne pour amener la sous-traitance des écoles au sein de la section locale. Un conseil a annoncé un déficit et on a rapporté dans les médias la possibilité qu'il y ait des coupures au service d'entreposage, mais nous n'en avons pas encore été informés.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué à ce rapport.

RÉGION 3 DU CCCSO

Troy Calaiezzi

Chères consœurs,
Chers confrères,

Quelle année ce fut depuis notre dernière conférence du CCCSO. Toutes les sections locales des conseils scolaires de la province ont travaillé fort pour l'amélioration de la condition de nos membres. Nous devrions toutes et tous être très fiers et, ensemble, nous défendons ... la solidarité!

Section locale 4681

Personnel de conciergerie et de bureau

Conseil scolaire régional des écoles catholiques du Nord-Est

Président : le confrère Gaston Romain
groupe705@hotmail.com

Dates de la convention collective : 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012

Augmentations de salaire : 3 % chaque année pour chaque classification

Améliorations aux avantages sociaux : pas avant 2011

Fermetures d'écoles : aucune prévue à ce moment-ci

Licenciements actuels : aucun

Supervision des aides à l'enseignement : le conseil continue d'augmenter le nombre d'heures de supervision pour la « population étudiante générale ». Cette question a été traitée dans le cadre des négociations et la section locale examine attentivement la question.

Autres nouvelles : les travailleuses et travailleurs des services à l'enfance et à la jeunesse ont été syndiqués.

Section locale 8888

Personnel de conciergerie et de maintenance

Conseil scolaire régional du nord-est de l'Ontario

Président : confrère Richard Parker
rwpparker8@hotmail.com

Dates de la convention collective : 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012

Augmentations de salaire : 3 % chaque année pour chaque classification

Améliorations aux avantages sociaux : pas avant 2011

Dossiers en arbitrage : 1 dossier en arbitrage

Fermetures d'écoles : trois écoles sont à l'étude à Timmins. Le conseil construirait une nouvelle école pour remplacer les trois écoles en 2011. Deux écoles dans le district du ont fait l'objet d'une étude et resteront ouvertes jusqu'à ce que la population étudiante soit de moins de 70.

Licenciements actuels : aucun

Questions de santé et de sécurité : inspections estivales

Questions de restructuration : une réunion était prévue en février 2009 pour traiter des questions relatives à la charge de travail et de dotation en personnel.

Autres nouvelles : la question du personnel de remplacement est un enjeu majeur puisqu'il y a un manque de personnel pour les remplacements de maladie et de vacances. Les élections à la section locale auront lieu en avril 2009.

Au nom des sections locales 4681 et 8888, je vous souhaite à toutes et à tous une excellente conférence!

Je vous prie d'accepter mes sentiments de solidarité.

Le confrère Troy Calaiezzi
Représentant de la région 3 du CCCSO

RÉGION 4 DU CCCSO

Marc Boisvert

Section locale 895	N° de téléphone :
Conseil scolaire :	Conseil scolaire régional de Rainbow et Conseil du Grand-Nord de l'Ontario
Adresse de courrier électronique :	marcucij@rainbowschools.ca
Adresse postale :	
Dates de début et de fin de la convention collective :	1 ^{er} septembre 2008 à 2012
Augmentations de salaire :	3 %
Améliorations aux avantages sociaux :	à discuter conformément à la convention collective de 2010
Dossiers d'arbitrage et griefs :	aucun
Fermetures d'écoles :	une, peut-être deux
Licenciements/réductions de l'effectif ou améliorations au cours de la dernière année :	aucun
Questions de santé et sécurité et CSPAAT :	aucune
Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :	S. O.
Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement :	S. O.
Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :	les membres sont satisfaits de la TDP étant donné l'économie actuelle.
Activités en cours sur les campagnes, suivis du CCCSO :	aucun

Section locale 2799

N° de téléphone :

Conseil scolaire :

Conseil régional des écoles catholiques de
Nipissing et Parry Sound

Courrier électronique :

boucherm@npsc.edu.on.ca

Adresse postale :

**Date de début et de fin de la
convention collective :**

1^{er} septembre 2008 à 2012

Augmentations de salaire :

3 %

Améliorations aux avantages sociaux :

améliorations aux prestations de maladie à
compter de 2010

Dossiers d'arbitrage et griefs :

aucun arbitrage - 2 griefs en cours

Fermetures d'écoles :

2 à l'étude (1 possible – 2 selon le scénario)

**Licenciements, réductions du personnel
ou améliorations au cours de la dernière
année :**

aucun

**Questions de santé et sécurité
et CSPAAT :**

aucune

**Questions de restructuration (formules
de dotation en personnel, piétage) :**

S. O.

**Questions relatives à la supervision
des aides à l'enseignement :**

S. O.

**Commentaires et autres nouvelles de
votre section locale :**

aucun

**Activités en cours sur les campagnes,
suivis du CCCSO :**

aucun

Section locale 1165

N° de téléphone :

Conseil scolaire :	Conseil scolaire régional du moyen-nord
Courrier électronique :	wilsonj@nearnorth.edu.on.ca
Adresse postale :	7, chemin Hannah Parry Sound (Ontario) P2A 1R3
Date de début et de fin de la convention collective :	1 ^{er} septembre 2008 à 2012
Augmentations de salaire :	3 % (2 à 4 %)
Améliorations aux avantages sociaux :	améliorations des prestations de maladie
Dossiers d'arbitrage et griefs :	aucun arbitrage, 3 griefs en cours
Fermetures d'écoles :	rien à ce moment-ci
Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :	aucun; possibilité de ramener en régie le travail de peinture
Questions de santé et sécurité et CSPAAT :	aucun
Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :	s.o.
Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement :	s. o.
Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :	aucun
Activités en cours sur les campagnes, suivis du CCCSO :	aucun
Section locale 1369	N° de téléphone :
Conseil scolaire :	Conseil régional des écoles catholiques de Sudbury
Courrier électronique :	boisvem@members.cupe.ca

Adresse postale (OK?) :

Date de début et de fin de la convention collective :

1^{er} septembre 2008 à 2012

Augmentations de salaire :

3 %

Améliorations aux avantages sociaux :

à discuter conformément à la convention collective de 2010

Dossiers d'arbitrage et griefs :

1 suivi d'arbitrage en cours, 1 médiation, 2 griefs

Fermetures d'écoles :

4 à 8 écoles en 2010 en raison de la taille et de la baisse du nombre d'inscriptions.

Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :

ajout de cinq personnes employées à temps plein en raison de la lettre du 27 mai 2008 de la TDP concernant la dotation en personnel.

Questions de santé et sécurité et CSPAAT :

directives actuelles du comité

Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :

réunions du Comité régional de restructuration (ARC) concernant des fermetures d'écoles

Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement :

S. O.

Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :

aucun

Activités en cours sur les campagnes, suivis du CCCSO :

aucun

RÉGION 5 DU CCCSO

Susan Hanson

SECTION LOCALE 1202

Conseil régional des écoles catholiques du
Comté de Renfrew

Personnel de conciergerie et de maintenance

Présidente :
(43)

Brenda MacMullen

La **convention collective** est en vigueur du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012, avec une augmentation de salaire de 3 % pour chacune des quatre années. Les avantages sociaux seront négociés plus tard et entreront en vigueur en 2010. Aucun arbitrage ni grief déposé à ce moment-ci. Aucune fermeture d'école prévue à part qu'une nouvelle école primaire sera construite en remplacement d'une école déjà existante. La dotation en personnel est demeurée telle quelle et il n'y a aucune autre question ou préoccupation à rapporter.

SECTION LOCALE 1247

Conseil scolaire régional du Comté de Renfrew

Personnel de conciergerie et de maintenance

Président :
(143)

William Schreader

La **convention collective** est en vigueur du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012, avec une augmentation de salaire de 3 % pour chacune des quatre années. Les avantages sociaux seront négociés dans le cadre de la structure syndicale-patronale à une date ultérieure. Aucun arbitrage ni grief déposé à ce moment-ci. Il est possible que trois écoles soient fermées dans le futur. Une nouvelle école sera construite pour accommoder les élèves de la prématernelle à la 12^e année. Aucun changement aux personnes employées à temps plein au cours de la dernière année. Au cours de la négociation, la section locale a obtenu une augmentation de la prime de poste, ainsi que des indemnités de repas pour chacune des quatre années. Les concierges qui travaillent pendant le quart de jour recevront des vêtements appropriés pour l'extérieur, et les personnes ayant entre 15 et 20 ans de service auront deux jours de vacances de plus.

SECTION LOCALE 1321

Conseil scolaire régional du Comté de Renfrew

Personnel de bureau et technique

Présidente :
(86)

Philippa Bell

La **convention collective** est en vigueur du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012.

La ventilation de l'augmentation de salaire est la suivante : 0,57 % au 1^{er} septembre 2008, 0,59 % au 1^{er} septembre 2009, 0,61 % au 1^{er} septembre 2010 et 0,62 % au 1^{er} septembre 2011. Les membres ont reçu des améliorations à leurs vacances équivalant à 8,8 % aux fins de vacances. Il y a maintenant une rémunération supplémentaire pour le droit à des prestations de grossesse de l'AE des employées pour la période de six semaines suivant immédiatement la naissance de l'enfant. Les dispositions quant aux indemnités de repas de la convention collective ont également été améliorées.

Au moment de rédiger ce rapport, il n'y avait aucun dossier d'arbitrage ou de grief, aucune fermeture d'école, aucun licenciement ou réduction, aucune question de santé et sécurité, aucune question de restructuration ou de supervision à rapporter. On doit cependant améliorer les formules de dotation en personnel pour les bureaux des écoles primaires.

SECTION LOCALE 2357

Conseil des écoles catholiques d'Ottawa-Carleton

Personnel de bureau

Président :

Allison McSheffrey

Aides à l'enseignement et personnel technique
(650)

La convention collective actuelle est en vigueur du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012, avec une augmentation de salaire de 3 % pour chacune des quatre années. Les aides à l'enseignement ont reçu 0,50 cents supplémentaires de l'heure avec effet rétroactif au mois de septembre 2008. Les avantages sociaux seront négociés séparément, on s'est entendu sur des améliorations au cours de l'année 2010-2011, il se peut cependant qu'elles débutent au cours de l'année scolaire 2009-2010. Il n'y a aucun dossier d'arbitrage ou de grief à rapporter et aucune fermeture d'école pour ce conseil. Il n'y a eu aucun licenciement ou réduction du personnel; il y a cependant eu une augmentation dans le nombre d'aides à l'enseignement dans tout le système. En ce qui a trait aux questions de santé et sécurité, il y a des problèmes de communication entre la section locale et le conseil; préoccupations en matière d'ergonomie dans de nombreux bureaux d'école. On traite de la question de supervision pour les aides à l'enseignement par le biais de nouvelles dispositions dans la convention collective.

SECTION LOCALE 3689

Conseil des écoles catholiques d'Ottawa-Carleton

ALS

Président :

Pramod Mehet

(14)

La **convention collective** est en vigueur du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012, avec des augmentations de salaire de 3 % pour chacune des quatre années. Les améliorations aux avantages sociaux pour 2010 seront négociées à une date ultérieure. Une personne membre a été licenciée en juin 2008. La section locale a reçu une journée pédagogique supplémentaire dans le cadre de cette ronde de négociation.

SECTION LOCALE 4154

Conseil régional des écoles catholiques de l'est de l'Ontario

Tout le monde

Présidente :
(400)

Liz Harrison

Les augmentations de **salaire** sont de 3 % pour chaque année de la convention collective, en vigueur du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012. Les améliorations aux avantages sociaux sont conformes à la TDP. La section locale a des griefs relatifs à l'ancienneté et au statut de rappel. À ce moment-ci, aucune école ne devrait fermer. Aucun licenciement ou réduction, tout demeure tel quel. Aucune question de santé et de sécurité et de la CSPAAT à ce moment-ci. Les aides à l'enseignement ont une formule de dotation en personnel modifiée et ont encore des problèmes de supervision en raison du temps maximum d'enseignement de 100 minutes.

La négociation a été difficile au cours de cette ronde, même les dispositions de la TDP ont dû être négociées.

Aucune autre nouvelle de la section locale à ce moment-ci.

SECTION LOCALE 5678

Conseil scolaire régional du Haut-Canada

Tout le monde

Présidente :
(1300)

Susan Hanson

La **convention collective** est en vigueur du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012, avec des augmentations de salaire de 3 % pour chacune des quatre années. Les prestations de maladie restent les mêmes avec une lettre d'entente à l'effet que la section locale et l'employeur se réuniront en comité mixte pour établir des améliorations aux avantages sociaux conformément au financement de la TDP. À ce jour, il y a un dossier d'arbitrage prévu pour le mois de mai 2009 sur un grief qui a été déposé au nom de toutes les personnes membres concernant la période de Noël. Il y a présentement neuf griefs individuels et deux griefs de principe non réglés.

Le nombre d'inscriptions en baisse a frappé fort le Conseil scolaire régional du Haut-Canada, ce qui entraînera 11 fermetures d'écoles, dont neuf en 2009. La tendance semble aller vers des écoles de la prématernelle à la 12^e année.

Il n'y a pas eu de licenciements ou de réductions importants, à l'exception des aides à l'enseignement en juin dernier, environ 90 d'entre eux, en raison du nombre d'inscriptions en baisse. Un professeur du programme *Jouer et Apprendre* d'une école alternative en faisait partie. En juin, il y a également eu quelques professeurs d'ALS déclarés en surplus en raison du faible nombre d'inscriptions. Remarque : on fait maintenant référence à ces professeurs comme étant des professeurs du programme.

La section locale a harmonisé sa structure de retour au travail de la CSPAAT/travailleuses et travailleurs accidentés de façon géographique, divisée en sections est et ouest du conseil, afin qu'elle concorde avec celle de l'employeur. Il y a deux dirigeants syndicaux ayant reçu une formation approfondie qui travaillent avec les membres sur tous les dossiers d'accidents. La violence au travail continue d'être une préoccupation pour bon nombre d'aides à l'enseignement au sein de la section locale, ce qui est une question de santé et sécurité.

Les services d'entretien des bâtiments travailleront avec la section locale sur un plan de restructuration en vertu d'une lettre d'entente qui comprendra l'introduction d'un quart de nuit.

La supervision pour les aides à l'enseignement continue d'être une préoccupation alors que certaines d'entre elles font toujours plus de 150 minutes par semaine, selon les directives patronales. On les traite sur une base individuelle. Il y a aussi la pratique selon laquelle de nombreux lieux de travail utilisent les agentes et agents de supervision pour les professeurs en tant qu'aides à l'enseignement, plus que pour la supervision.

Soumis par Susan Hanson, représentante de la région 5 du CCCSO.

RÉGION 6 DU CCCSO

Lee-Ann West

Section locale 1479 – Conseil régional des écoles catholiques de Algonquin Lakeshore :

La section locale 1479 a connu une année très occupée alors que nous avons consacré la majeure partie du temps aux négociations. Il y a eu un changement à notre Direction des ressources humaines et le traitement d'un grand nombre de griefs nous a tenu occupés. Notre équipe de négociation et notre section locale 1479 aimeraient remercier nos conseillers syndicaux Donna Carlaw et John Lepine pour un excellent travail sur notre convention collective.

Section locale 1480 – Conseil scolaire régional de Limestone :

Nous avons plusieurs lettres d'entente qui ont été ajoutées à la suite des négociations que nous venons à peine de commencer.

- 1) Paiement intégral des vacances pour les personnes employées comptant 10 mois de service. On examine la possibilité de changer la date à la fin mai plutôt qu'au mois de juin afin que nos personnes employées comptant 10 mois de service n'aient pas un si long délai d'attente.
- 2) Ajout à notre lettre d'entente concernant la CSPAAT à l'effet que l'employeur consent à joindre une lettre du syndicat avec chaque Formulaire 7 de la CSPAAT envoyé à une personne employée.
- 3) Ajout d'une lettre d'entente sur le Comité de contrôle de la température – le bureau de notre conseil a maintenant le contrôle sur la température dans nos sites; la section locale 1480 croit que cela entraîne des coûts plus élevés plutôt que des économies.
- 4) Au sein de notre unité du personnel de conciergerie/maintenance/chauffeur(se)s, une liste des cours pour le concierge en chef et responsable de quart apparaît dans la convention collective avec le prix de chaque cours, et nous avons conclu une entente pour les ajouter à l'article A.

Dans le passé, nous devions négocier tout changement de prix des cours, alors que maintenant les montants négociés à l'article A font en sorte qu'ils sont inclus dans le pourcentage négocié au taux horaire.

La supervision des aides à l'enseignement demeure puisqu'elles n'ont pas de tâche de garde dans la cour de récréation. Nous prévoyons que lorsque les heures seront accrues, une certaine forme de supervision sera discutée. Le piétage est inclus dans la convention collective

et reste le même selon une moyenne dans toute la région. Nous n'avons présentement aucune réelle fermeture d'annoncée; cependant, il y a des réunions du comité dans toute la région pour examiner l'aménagement de toutes les écoles. Nous prévoyons qu'en 2010, deux écoles seront fermées pour être remplacées par la construction d'une nouvelle école, ainsi que trois écoles seront fermées remplacées par la construction d'une nouvelle école; cependant, aucune annonce officielle n'a encore été faite, seulement une recommandation de ces comités.

Section locale 1022 – Conseil scolaire régional de Hasting Prince Edward :

Les négociations se sont bien déroulées cette année, mais non sans livrer bataille sur quelques-uns des enjeux communs. Nous avons pu obtenir les dispositions communes et les points de la TDP. Les membres ont ratifié l'entente avec un des plus importants nombre de personnes ayant voté que nous ayons eu depuis longtemps.

Un point qui est nouveau dans la convention collective est que l'employeur accepte de joindre une lettre du syndicat avec chaque Formulaire 7 de la CSPAAAT envoyé à une personne employée.

Nous avons également pu obtenir un congé pour activités professionnelles d'une journée par semaine pour notre présidence.

Il y a un Comité d'examen de l'aménagement pour s'occuper des fermetures d'écoles. Ce comité examine trois régions, une dans le Nord, une dans le Sud et une dans la région de Belleville. Il travaille encore sur le processus d'examen de chaque région. Rien n'a encore été annoncé officiellement, mais le comité continue d'avoir des réunions avec les collectivités.

La section locale forme les personnes membres afin qu'elles soient plus informées sur les questions de santé et de sécurité et de communication en personne. L'accroissement des occasions permettant à nos membres de s'instruire les aidera à devenir forts et à connaître leurs droits.

RÉGION 7 DU CCCSO

Vern Andrus

Wow, quelle année! Toutes les sections locales de la région 7 ont pu obtenir l'entente de la TDP dans le délai alloué par le gouvernement, y compris la date d'expiration commune du 31 août 2012, 3 % pour les quatre années, en plus d'améliorations. Toutes les sections locales ont pu obtenir une journée de travail de sept heures pour les aides à l'enseignement et les travailleuses et travailleurs auprès des enfants et des

jeunes et 194 jours ouvrables, et quelques enjeux locaux ont été traités. Félicitations à toutes et à tous.

Vern Andrus, représentant de la région 7

Rapport des sections locales :

Section locale 218

- Améliorations aux avantages sociaux :** amélioration du régime de soins de la vue de 350 \$/24 à 600 \$/24 – Amélioration des soins orthétiques de 400 \$/3 ans à 600 \$/3 ans – Amélioration pour les aides auditives de 500 \$ à 750 \$/3 ans – Amélioration des honoraires pour soins paraprofessionnels de 400 \$ à 500 \$ par année – Couverture accrue pour les psychologues de 1 000 \$ à 1 500 \$ par année par personne – Amélioration des soins dentaires anesthésiques majeurs de 1 300 \$ à 1 700 \$ – Amélioration des soins d'orthodontie de 1 300 \$ à 1 500 \$ et 4 100 \$ à vie – Ajout des coûts de transfert en ambulance d'un hôpital à l'autre.
- Griefs :** arbitrage – Pratiques déloyales de travail en gestion des limitations fonctionnelles – Défaut d'offrir des mesures d'adaptation à moins d'aller en arbitrage.
- Fermetures d'écoles :** trois fermetures possibles à Whitby en fusionnant plusieurs écoles primaires, et en faisant des écoles secondaires de super écoles publiques.
- Licenciements :** réductions du personnel – Augmentations – Ajout de 18 membres du personnel de conciergerie – Ajout de 9 membres du personnel de bureau – Aucune croissance ou réduction au conseil scolaire.

**Questions de santé et sécurité
et CSPAAT :**

problèmes de gestion des limitations
professionnelles.

Questions de restructuration :

manque de personnel de remplacement
adéquat pour les membres du personnel
qui sont en congé en raison d'une
maladie.

Supervision des aides à l'enseignement :

accrue en vertu de l'accord-cadre
provincial avec une augmentation
graduelle du nombre d'heures selon la
dernière entente provinciale.

Commentaires :

ajout du Jour de la famille dans la
convention collective, ainsi que du Jour
du patrimoine que l'on prend pendant la
période des Fêtes.

Section locale 997

Griefs et médiations :

affichage refusé pour poste de
débutant. Réévaluation des emplois à la
Direction de IS.

Fermetures d'écoles :

le conseil a amorcé l'examen de deux
petites écoles rurales dans la portion
extrême-est du conseil.

**Licenciements, réductions du personnel
ou augmentations :**

augmentation du nombre d'aides à
l'enseignement permanentes. Personnel
de bureau et de conciergerie des écoles
maintenu. À compter de cet été,
première de six écoles données en sous-
traitance retournée à l'unité de
négociation et toutes les écoles seront
retournées d'ici l'été 2010.

**Questions de santé et sécurité
et CSPAAT :**

le Comité mixte de santé et de sécurité
s'occupe de surveiller les produits de
nettoyage écologiques. Augmentation
du nombre de demandes à la CSPAAT

en raison du vieillissement de la main-d'œuvre.

Supervision des aides à l'enseignement : augmentation de 5 minutes par jour à compter du 1^{er} janvier 2009. Ce temps additionnel restera en vigueur jusqu'à ce que le temps des aides à l'enseignement soit augmenté à 7 heures/jour à compter du 1^{er} septembre 2011.

Commentaires : merci au CCCSO, à Brian Blakeley et à Paul O'Donnell pour votre excellent travail tout au long du processus de la TDP. Je tiens à remercier sincèrement et chaleureusement nos conseillers syndicaux du SCFP, Derek Blackadder et Gloria Forward, du bureau de Peterborough du SCFP.

Section locale 1453

Griefs : griefs pour mesures disciplinaires, arbitrage sur une mise à pied.

Fermetures d'écoles : fermeture d'une école.

Licenciements, réductions du personnel et augmentations : réductions de huit travailleuses et travailleurs des services à l'enfance et à la jeunesse, statu quo dans tous les autres secteurs.

Questions de santé et sécurité et CSPAAT : la violence au travail continue d'être un problème. On travaille à réorganiser les politiques pour assurer la sécurité des membres du personnel ainsi que la sécurité des élèves, y compris la divulgation appropriée au Comité de santé et de sécurité. Le travail modifié continue d'être un défi. La majeure partie du travail modifié se fait dans les écoles secondaires où il y a plus de personnel pour la combinaison de postes. Des conflits surviennent

fréquemment entre les membres du personnel car nous sommes un petit conseil scolaire, et le travail pénible tend à être attribué aux mêmes membres du personnel.

Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement :

préoccupations quant à la supervision excessive et à la diminution du temps d'enseignement aux élèves.

Commentaires :

préoccupations en cours sur le harcèlement au travail entre les membres du SFCP. Nous avons élaboré un protocole avec l'OEETA, l'administration du conseil scolaire sur la façon de traiter des conflits au travail. Nous travaillerons à éduquer nos membres sur leurs droits, leurs rôles et leurs responsabilités.

CCCSO :

nous avons pu négocier les améliorations de la TDP avec la mise en œuvre hâtive des heures des aides à l'enseignement. Notre section locale n'aurait pu obtenir ces gains au cours de cette ronde de négociation sans la mise en œuvre de la TDP. Félicitations à toutes et à tous pour leur excellent travail au sein de l'équipe de négociation du CCCSO.

Section locale 5555

Griefs :

neuf à la 3^e étape, un pour congédiement en médiation et un congédiement en arbitrage.

Fermetures d'écoles :

plusieurs écoles de la région sont examinées pour la consolidation et la construction de nouvelles écoles.

Licenciements, réductions du personnel

et augmentations :

on examine présentement avec le conseil la mise en œuvre de la TDP relativement à du personnel additionnel.

Questions de santé et sécurité et CSPAAT :

on sensibilise davantage toutes les personnes membres relativement à la santé et à la sécurité et la CSPAAT grâce aux efforts de Don Postar. Augmentation du nombre de demandes à la CSPAAT en raison de la formation et de la main-d'œuvre vieillissante.

Supervision des aides à l'enseignement : plafond actuel de 30 minutes/jour, à moins qu'elles ne soient assignées à une ou un élève.

Commentaires :

merci au CCCSO et à Brian Blakeley pour tous leurs efforts à conclure une première entente de négociation provinciale historique.

CCCSO - RÉGION 8

Dave Smith

Section locale n° 4400 - Région 8	N° de téléphone : 416-393-0440
Conseil scolaire :	Conseil scolaire régional de Toronto
Courrier électronique :	dave.smith@cupe4400.org
Adresse postale :	1482, rue Bathurst Toronto (Ontario)
Date de début et de fin de la convention collective :	1 ^{er} septembre 2008 au 31 août 2012
Augmentations de salaire :	3 %, 3 %, 3 %, 3 %
Améliorations aux avantages sociaux :	le projet pilote relatif à une carte de paiement des médicaments, et si on conclut que la carte n'est pas possible, les améliorations suivantes seront alors mises en œuvre à sa place : améliorations à l'ADO (Association des dentistes de l'Ontario), au régime de soins de la vue et à la physiothérapie.

Améliorations à la convention collective :

Unité B

Amélioration du maximum de congés de maladie de 11 jours à 13 jours pour les chargés de cours.

Les personnes employées comptant plus de 10 ans de service recevront 6 % tenant lieu de vacances (auparavant 5 %).

Unité C

(2010) Année de travail prolongée d'une semaine pour le personnel de bureau des écoles primaires.

Unité D

Transfert temporaire des concierges à d'autres établissements réduit de 90 jours à 45 jours au cours d'une année civile.

Augmentations des indemnités pour uniformes de 15,00 \$ POUR LES 2^E, 3^E ET 4^E ANNÉES, jusqu'à un maximum de 200,00 \$.

Rapports cycliques et frais d'examen pour les chauffeuses et chauffeurs d'autobus qui seront payés par l'employeur.

(2010) 43 postes de concierge à temps plein de plus.

Dossiers d'arbitrage et griefs :

Unité B

Fêtes religieuses

Un arbitre a récemment fourni une définition de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans les cas d'absences pour des fêtes saintes religieuses. Alors que les personnes qui ont des journées de congé de maladie peuvent utiliser jusqu'à cinq jours par année pour observer les journées saintes religieuses, qu'arrive-t-il à celles qui n'ont pas de journées de congé de maladie? Doivent-elles prendre la journée de congé sans rémunération? L'arbitre dit que l'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation « *en faisant tout ce qui est possible pour réaménager ou réaffecter le travail de la personne plaignante afin qu'elle puisse travailler le nombre de journées total qui restent à travailler dans l'affectation à long terme dans laquelle elle a été affectée – tout en lui accordant le congé nécessaire pour lui permettre de respecter son observance religieuse* ». Il a ensuite poursuivi de façon à clarifier davantage : « *L'adaptation... est la capacité de gagner un plein salaire et de s'absenter du travail lors des journées saintes* ».

Unité C

En 2000, à la suite de la fusion de sept conseils scolaires de la région de Toronto, un conseil d'arbitrage présidé par M. Keller a « harmonisé » les postes des conseils précédents en regroupant les postes des conseils précédents pour des raisons de salaire et afin d'établir un taux « harmonisé ». Alors qu'un grand nombre de personnes employées ont vu leurs salaires et avantages sociaux augmenter à la suite de ce processus, la rémunération de certaines personnes employées était déjà supérieure au taux harmonisé établi pour le poste, ou certaines personnes avaient des conditions de travail supérieures aux normes harmonisées établies selon la décision arbitrale. En vertu de la décision, on a accordé aux personnes employées touchées une protection temporaire « de blocage ». Cependant, la décision ne traitait pas de la question de la conformité avec la *Loi sur l'équité salariale*.

Par la suite, la section locale 4400 du SCFP a négocié une continuité des taux les plus élevés et des conditions supérieures jusqu'à 2002. À ce point, le CSRT a mis fin au « blocage » malgré les objections du syndicat.

Selon la section locale 4400 du SCFP, la fin des salaires et avantages sociaux supérieurs des classifications des postes occupés par des femmes par le CSRT en 2002, ainsi que certains aspects de la décision d'harmonisation en 2000, ont réintroduit l'inégalité de la rémunération fondée sur le genre, en violation de la *Loi sur l'équité salariale*. Parce que la loi a obligé le CSRT à maintenir l'équité salariale, la section locale 4400 a fait une plainte officielle à la Commission de l'équité salariale de l'Ontario. La section locale 4400 a également déposé un nombre de griefs connexes liés à la violation de la convention collective. Un agent de révision de la Commission de l'équité salariale a confirmé la plainte du syndicat, estimant que le CSRT ne s'était pas conformé au maintien de l'équité salariale. Le CSRT en a appelé du règlement de l'agent de révision au Tribunal de l'équité salariale. Le CSRT et la section locale 4400 ont convenu que l'appel du CSRT serait réglé par le biais d'un processus d'arbitrage. En décembre 2008, l'arbitre a rendu une décision selon laquelle des paiements seront effectués à des milliers de personnes membres de l'Unité C pour les indemniser en raison du défaut de l'employeur de maintenir l'équité salariale entre le 8 juin 1998 et le 31 août 2002. La décision comprenait la résolution des griefs connexes qui ont été déposés par le syndicat. De plus, le CSRT et le syndicat se sont entendus pour négocier un nouveau plan d'équité salariale consolidé pour l'Unité C, rétroactif au 1^{er} septembre 2002. Le coût total de ce règlement est de l'ordre de 12 millions de dollars.

Unité D

Les concierges à temps partiel qui n'étaient pas inscrits au régime de retraite OMERS depuis le début ont été inscrits et l'employeur a dû payer les pénalités. Des arrangements ont également été pris de façon à ce que les personnes membres puissent racheter des années de service, que l'employeur paie d'avance et un plan de remboursement pour ces personnes à temps partiel, ou maintenant à temps plein, a été établi.

Section locale 4400 Retraite obligatoire

La section locale 4400 a déposé un grief selon lequel la retraite obligatoire est discriminatoire envers les personnes de plus de 65 ans et le Conseil scolaire régional de Toronto a décidé de faire valoir qu'il ne s'agissait pas d'une violation de la Charte des droits et libertés. L'arbitre Kaplan a statué que la retraite obligatoire était une violation de la Charte des droits et libertés et il a été saisi du dossier des dommages pour les personnes membres qui ont été obligées de prendre leur retraite.

Fermetures d'écoles

L'employeur envisage de vendre, par le biais de la Toronto Land Corporation, les écoles qui sont déjà fermées ou louées à bail. Il a également formé des comités pour étudier la combinaison des écoles selon un modèle de la prématernelle à la 12^e année. Ceci mettrait des postes en danger à certains endroits, mais devrait ou pourrait entraîner des pertes d'emplois dans l'unité des chargés de cours (B), en raison du fait qu'en vertu du processus du Comité régional de restructuration (ARC), il n'a pas de considération pour les programmes d'éducation continue.

Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année

Des travailleuses et travailleurs de la formation au rôle parental supplémentaires ont été embauchés pour doter en personnel les 11 nouveaux Centres de formation au rôle parental et de littératie pour les familles.

Questions de santé et sécurité et CSPAAT

Le Comité de santé et sécurité de la section locale 4400 tient sa première Conférence sur la santé et la sécurité qui aura lieu au OLD MILL INN, les 23, 24 et 25 février 2009. Des conférencières et conférenciers des organismes gouvernementaux comme les services de police, des incendies et de la santé de Toronto. Le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation, la CSPAAT et l'Association de la sécurité en électricité y participeront afin de présenter des solutions en matière de santé et de sécurité pour nos lieux de travail et pour répondre à des questions. Le Comité de santé et de sécurité de la section locale 4400 est formé de 24 membres et d'un(e) agent(e) de liaison de l'exécutif, et toutes ces personnes ont été accréditées.

L'équipe de la CSPAAT de la section locale 4400 travaille avec l'employeur sur un protocole de retour au travail en toute sécurité qui, espère-t-elle, sera terminé avant le printemps.

Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétagé)

L'employeur effectue une révision complète de la façon dont les services sont fournis aux écoles par le biais des établissements; des comités ont été formés, incluant la direction et les deux syndicats des établissements, le Conseil de la maintenance, de la construction et des métiers spécialisés et la section locale 4400. Les personnes membres des deux syndicats continuent de dire à l'employeur que plus de membres du personnel sont nécessaires et que les besoins des personnes membres doivent être pris en considération.

Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement

L'Unité C a négocié un mémoire ne faisant pas partie de la convention collective qui est envoyé à toutes et à tous les dirigeants et surintendants concernant l'affectation

appropriée des tâches de supervision aux personnes membres du personnel de soutien affectées aux salles de cours de l'Unité C, comme les aides à l'enseignement.

- Les aides à l'enseignement et les personnes membres du personnel de soutien affectées aux salles de cours semblables **ne** doivent **pas** être laissées en charge lorsque l'enseignante ou l'enseignant s'absente pour une période de temps prolongée pendant la journée scolaire, par exemple, pour une réunion à l'école ou à l'extérieur de l'école.
- Ces personnes employées peuvent être laissées en charge de la classe pendant une période pouvant aller jusqu'à 30 minutes environ si l'enseignante ou l'enseignant est temporairement à l'extérieur de la salle de cours pendant une courte période de temps, par exemple pour parler à un parent dans le corridor ou pour aider lors d'une urgence.

Commentaires et autres nouvelles de votre section locale

La section locale 4400 a quatre nouveaux groupes syndiqués, dont trois proviennent du secteur des garderies et un qui était une autorité scolaire. À ce moment-ci, deux ont ratifié des premières conventions collectives et les deux autres sont sur le point de le faire.

Activités en cours sur les campagnes et suivis du CCCSO

Unité D

Comité de formation et d'éducation permanente au travail (WELL)

Le syndicat a rencontré l'employeur pour discuter d'un programme d'alphabétisation au travail pour le groupe des concierges. L'employeur était en faveur du programme et il a déclaré qu'il est prêt à autoriser que la moitié du temps soit emprunté au temps du conseil. Afin de voir à ce que ce projet pilote fonctionne, l'engagement à l'égard de ce comité inclut les membres de notre Comité de l'éducation et de l'alphabétisation, en collaboration avec le Service de développement du personnel. Notre syndicat a toujours cru que l'éducation est une bonne chose, et le fait d'obtenir de l'aide pour toutes les difficultés que quelqu'un peut avoir ne fera que renforcer une personne.

La première réunion de ce comité a eu lieu le 28 novembre 2007. Nous avons travaillé avec l'employeur pour présenter un programme aux personnes membres qui sont susceptibles d'avoir besoin d'aide en mathématiques de base, en anglais ou peut-être dans d'autres matières importantes. Ce fut une excellente première réunion et tous les intervenants, le syndicat, les établissements, le développement du personnel et les services aux employés étaient intéressés à ce projet important. Le comité s'est fait connaître sous le nom de **Comité de formation et d'éducation permanente au travail ou WELL**.

Ce comité a amorcé un projet pilote qui commencerait par aider les personnes membres et employées à apprendre à mieux lire, à améliorer leurs connaissances en mathématiques, à apprendre à mieux écrire et à s'améliorer à partir de là. Le premier projet pilote a été présenté dans une région qui a été choisie selon le nombre de personnes d'une même région ayant fait une demande. Ces cours étaient strictement sur une base volontaire, mais exigeaient un engagement de toutes les personnes concernées. Le dépliant sur le programme d'alphabétisation a été distribué dans notre envoi postal de février. Les réponses ont été mises dans une base de données confidentielle qui est mise à la disposition exclusive du Comité d'alphabétisation de la section locale 4400. L'employeur a été informé uniquement des personnes qui participeraient.

Nous avons reçu les noms des personnes membres de tout le conseil qui étaient intéressées à participer à ce projet pilote et planifié une réunion avec l'employeur et le programme a débuté. Les personnes membres qui ont suivi le programme étaient unanimes qu'il a été un succès sur toute la ligne. Elles ont également recommandé aux autres de suivre le prochain cours, puisqu'elles étaient d'avis qu'il a été très utile, particulièrement le chargé de cours, qui est une personne membre de l'Unité B. (Travail en régie)

RÉGION 8 DU CCCSO

Patti Chapman

Section locale n° 1280

Le contrat de la section locale 1280 expirera le 31 août 2012.

Section locale n° 1328

L'effectif de la section locale 1328 du SCFP a augmenté à plus de 2 000 membres dans cinq conventions collectives. Ce sont des membres du personnel de bureau et technique, du personnel de soutien à l'éducation dans les écoles, de professeurs d'ALS aux adultes, de professeurs d'ALS dans les classes de prématernelle et des superviseurs d'élèves dans les écoles secondaires.

Les cinq groupes ont de nouvelles conventions collectives qui expireront le 31 août 2012.

Des réunions auront lieu avec le Conseil régional des écoles catholiques de Toronto pour traiter des questions de la TDP.

Les bibliotechniciennes et bibliotechniciens attendent une décision de la Commission de l'équité salariale depuis avril dernier. Selon la décision, nous déciderons comment aller de l'avant avec nos autres descriptions d'emploi périmées.

Étant donné que nous n'avons pas eu de réponse du Conseil régional des écoles catholiques de Toronto, notre décision a été de reprendre la conférence préalable à l'audience sur l'équité salariale des professeurs d'ALS aux adultes le 5 mars 2009.

Le Conseil régional des écoles catholiques de Toronto continue d'utiliser nos aides à l'enseignement pour de la supervision supplémentaire afin d'accommoder le temps de préparation des enseignantes et enseignants.

Nous tenterons de recruter les aides à l'enseignement suppléantes.

Section locale 3155

La section locale 3155 a une nouvelle convention collective qui expirera le 31 août 2012.

Patti Chapman
Conseil régional des écoles catholiques de Toronto
Région 8

RÉGION 9 DU CCCSO

Kim Jackson

Section locale 1571	N° de téléphone d'Andy : 416-885-9137 N° de téléphone de Peter : 416-992-8510
Conseil :	Conseil régional des écoles catholiques de York, andy.orfanakos@ycdsb.ca
Durée de la convention collective :	du 1 ^{er} septembre 2008 au 31 août 2012
Augmentation de salaire :	conformément à la TDP
Améliorations aux avantages sociaux :	<ul style="list-style-type: none">- régime d'assurance-maladie à 100 % et assurance-vie collective à 80 %;- décès causé par accident et mutilation à 80 %;- soins dentaires à 80 % et rien pour l'ILD.
Dossiers d'arbitrage :	1
Griefs :	4
Fermetures d'écoles :	aucune
Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :	aucun
Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :	réunion concernant le Comité mixte sur la charge de travail.

RÉGION 9 DU CCCSO

Kim Jackson

Section locale 1734	N° de téléphone : 905-836-0872
Conseil scolaire :	Conseil scolaire régional du district de York
Courrier électronique :	cupe.1734@yrdsb.edu.on.ca
Adresse postale :	Sarah Kahan, présidente
Date de début et de fin de la convention collective :	1 ^{er} septembre 2008 au 31 août 2012
Augmentations de salaire :	3 % - quelques personnes membres ont reçu un salaire rétroactif au mois de janvier dernier puisque la dernière convention collective prévoyait uniquement un paiement forfaitaire pour tout le monde. Nous avons pu obtenir 3 % pour les membres dans cette convention collective
Améliorations aux avantages sociaux :	lunettes et chirurgie au laser des yeux.
Dossiers d'arbitrage et griefs :	quelques-uns
Fermetures d'écoles :	aucune
Licenciements, réductions du personnel ou améliorations :	au cours de la dernière année, améliorations pour le personnel de secrétariat, les aides à l'enseignement et quelques membres du personnel de la TI.
Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement :	nous avons ajouté une nouvelle clause dans la convention collective pour traiter de la question relative à la supervision. Distribution juste et équitable des affectations, horaires de supervision affichés pour un meilleur soutien aux aides à l'enseignement.

RÉGION 10 DU CCCSO

Don McAngus

Section locale 3447 – Conseil régional des écoles catholiques de Bruce-Grey

Représente le personnel de conciergerie, le personnel de maintenance des écoles, le personnel de bureau, le personnel technique et les aides à l'enseignement.

La section locale a conclu avec succès une entente de la TDP avec l'employeur comprenant les améliorations suivantes aux avantages sociaux : primes de l'assurance-vie payées à 100 % par l'employeur, améliorations des soins de la vue, examen de la vue payé, aucune franchise et une carte de médicament.

La conclusion d'une entente sur la supervision pour les aides à l'enseignement et aucune supervision prévue pour les classifications de conciergerie et de bureau. Récemment, la section locale a remporté un grief concernant l'établissement des heures pour le groupe de conciergerie. Jusqu'à récemment, les aides à l'enseignement et le personnel de bureau ont eu de la difficulté à organiser un examen de l'équité salariale. L'employeur a maintenant accepté d'amorcer un examen des classifications qui répondent aux critères de l'équité salariale pour le maintien du régime.

Section locale 1310 – Conseil scolaire régional de Simcoe Muskoka

Représente le personnel de conciergerie et de maintenance.

La section locale a conclu avec succès une entente de la TDP avec l'employeur. Cette section locale fait partie d'un accord fiduciaire en collaboration avec d'autres groupes de personnes employées au sein de ce conseil. Il y a un montant forfaitaire maximum rattaché au plan, ce qui crée quelques difficultés à l'inclure dans l'entente de la TDP. Une décision sur le plan et son dessaisissement des fonds comptabilisés est attendue d'ici le mois de juin 2009. On prévoit la fermeture de trois écoles en raison des coûts de réparation considérés comme étant prohibitifs. Une nouvelle école sera ouverte pour remplacer les trois écoles fermées. Ce conseil est sur le point d'obtenir le statut « d'écologique ». De nombreux produits écologiques sont déjà utilisés dans les établissements et de nouveaux sont considérés pour utilisation future. Une nouvelle école primaire, Mundy's Bay, à Midland, prétend qu'elle est l'école la plus écologique de la province.

Section locale 3987 – Conseil régional des écoles catholiques de Simcoe Muskoka

Représente une unité de conciergerie.

La section locale a conclu avec succès une entente de la TDP avec l'employeur. Voici les améliorations obtenues aux avantages sociaux : primes payées à 100 % par l'employeur, améliorations des soins de la vue, améliorations des soins d'orthodontie et de l'assurance-vie.

Section locale 1176 – Conseil scolaire régional de Bluewater

Représente le personnel de conciergerie et de maintenance, les gens de métier détenteurs d'une licence et les messagers.

La section locale a conclu avec succès une entente de la TDP avec l'employeur et, comme d'autres sections locales de la région 10, elle est satisfaite du dénouement particulièrement si on tient compte de l'état de l'économie et des licenciements massifs généralisés auxquels les secteurs privé et public sont confrontés. La section locale a établi une liste des améliorations aux avantages sociaux qu'elle souhaiterait obtenir et dont les coûts seront à frais partagés et dont les décisions seront prises en tenant compte de l'argent disponible. L'objectif numéro un est la couverture des avantages sociaux pour les membres retraités jusqu'à l'âge de 65 ans. La section locale surveille étroitement la situation concernant le « Collège des métiers » proposé et ses ramifications pour nos membres et elle est heureuse que le SCFP-Ontario se soit attaqué à la tâche de défendre les membres des corps de métiers détenant une licence et qu'il fasse pression pour plus d'occasions d'apprentissage dans toute la province.

RÉGION 11 DU CCCSO

John Tompa

Section locale 256	N° de téléphone : 519-837-2816
Conseil scolaire :	Conseil scolaire régional de Upper Grand
Courrier électronique :	william.foster.ugdsb.on.ca
Adresse postale :	
Date de début et de fin de la convention collective :	1 ^{er} septembre 2008 au 31 août 2012
Augmentations de salaire :	contrat de 4 ans avec 3 % chaque année.
Améliorations aux avantages sociaux :	augmentation de l'indemnité pour les chaussures de travail et amélioration au congé pour décès.
Dossiers d'arbitrage et griefs :	un dossier ira en médiation concernant une suspension.

RÉGION 11 DU CCCSO

John Tompa

Section locale 1011 du SCFP

N° de téléphone :

Conseil scolaire :

Conseil scolaire régional de Halton
(personnel de conciergerie)

Courrier électronique :

hab63@live.com

Adresse postale :

4034, promenade Mainway
Burlington (Ontario)

Date de début et de fin de la convention collective :

1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012

Augmentations de salaire :

convention collective de 4 ans avec 3 %
chaque année.

Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :

Le Conseil scolaire régional de Halton connaît une croissance exponentielle et ce n'est rien de moins qu'une excellente nouvelle pour nous. Nous approchons la marque 100 écoles/sites. Nous avons deux écoles primaires qui ouvriront en septembre 2009, avec au moins une école primaire et une école secondaire prévues pour septembre 2010. Notre section locale est composée de concierges en chef, de concierges d'après-midi, de personnel d'entretien à temps partiel, de personnel de conciergerie suppléant, de personnel de maintenance (aucun métier), de personnel occasionnel et de camionneurs.

Nous amorcerons des discussions sous peu à savoir où sera attribué l'argent supplémentaire provenant de l'entente de la TDP, notre objectif étant le personnel de maintenance (métiers), les concierges supplémentaires suppléants et un autre poste de camionneur.

Au début des négociations, notre direction avait été claire que nous devons réacquérir les postes au nettoyage dans nos écoles secondaires, mais malheureusement nos plans ont été rapidement modifiés lorsque l'économie s'est aggravée. Pour l'instant, on a laissé tomber

cette bataille, nous continuerons avec notre campagne de sensibilisation du public avec nos confrères et consœurs de la section locale 2888, en préparation pour la prochaine ronde de négociations.

Nous aimerions remercier tous les confrères et consœurs de l'équipe de la TDP qui ont travaillé très fort sur l'accord-cadre de la TDP pour nous. Je tiens à remercier sincèrement les consœurs Patricia Weber-Callaghan et Terri Preston, ainsi que les confrères Brian Blakely, Paul O'Donnell et John Tompa pour avoir participé à nos réunions et à la table de négociation afin de nous aider à le faire localement.

Je vous souhaite une excellente année et je vous prie d'accepter mes sentiments de solidarité.

Dave Dickson
Président
Section locale 1011 du SCFP

RÉGION 11 DU CCCSO

John Tompa

Section locale 2888 du SCFP

N° de téléphone : 905-320-6991

Conseil scolaire :

Conseil régional des écoles catholiques de Halton (personnel de conciergerie et de maintenance)

Courrier électronique :

dave.langdon@sympatico.ca

Adresse postale :

510, promenade Genista
Burlington (Ontario)
L7T 4L8

Date de début et de fin de la convention collective :

1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012

Augmentations de salaire :

convention collective de 4 ans avec 3 % chaque année.

Dossiers d'arbitrage et griefs :

1 arbitrage pour congédiement

Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :

l'employeur utilise les services d'un consultant en chronométrage des tâches appelé Daniels et associés.

Activités en cours sur les campagnes et suivis du CCCSO :

campagne de lutte contre la sous-traitance avec la section locale 1011

Je préparerai un rapport pour la région et vous le retournerai pour révision et changements.

RÉGION 11 DU CCCSO

John Tompa

Section locale 3166 du SCFP

N° de téléphone : 905-399-3166

Conseil scolaire :

Conseil régional des écoles catholiques de Halton (personnel de secrétariat et technique)

Courrier électronique :

presidentcupe3166@yahoo.ca

Adresse postale :

763, promenade Hyde
Burlington (Ontario)
L7S 1S6

Date de début et de fin de la convention collective :

1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012

Augmentations de salaire :

convention collective de 4 ans avec 3 % chaque année.

Améliorations aux avantages sociaux :

statu quo, mais les membres de la section locale peuvent utiliser l'argent destiné à l'achat de lunettes pour une chirurgie au laser des yeux et des verres de contact.

Dossiers d'arbitrage et griefs :

un dossier pour congédiement injustifié – la personne employée a été réintégrée.

La section locale a un groupe de travailleuses et travailleurs temporaires d'une agence externe. La section locale veut que ces personnes soient reconnues en vertu de la convention collective et qu'elles paient des cotisations syndicales.

Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :

L'employeur a tenté de retirer le poste à la Direction technique (poste syndiqué) et de remplacer ce poste par un emploi non syndiqué relevant des Ressources humaines (poste de direction).

RÉGION 11 DU CCCSO

John Tompa

Section locale 3396 du SFCP	N° de téléphone : 905-388-2425
Conseil scolaire :	Conseil régional des écoles catholiques de Hamilton Wentworth
Courrier électronique :	cupe3396@cogeco.net
Adresse postale :	1130, rue Barton Est Bureau 210-C Hamilton (Ontario) L8H 7P9
Date de début et de fin de la convention collective :	1 ^{er} septembre 2008 au 31 août 2012
Augmentations de salaire :	convention collective de 4 ans avec 3 % chaque année.
Fermetures d'écoles :	une à deux écoles au cours de la prochaine année. Quatre écoles au cours des deux prochaines années.
Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :	aucun licenciement, mais 20,5 aides à l'enseignement supplémentaires.
Questions de santé et sécurité et CSPAAT :	la violence est une préoccupation.
Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :	aucune
Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement :	aucune pour l'instant, mais supervision générale possible des élèves avec des heures supplémentaires pour les aides à l'enseignement.
Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :	les travailleuses et travailleurs occasionnels font maintenant partie de la convention

collective.

Éduquer les membres sur la violence.

RÉGION 11 DU CCCSO

John Tompa

Section locale 4153 du SCFP	N° de téléphone : 905-544-7733
Conseil scolaire :	Conseil scolaire régional de Hamilton Wentworth
Courrier électronique :	cupelocal4153@bellnet.ca
Adresse postale :	1130, rue Barton Est Bureau 202 Hamilton (Ontario) L8H 7P9
Date de début et de fin de la convention collective :	1 ^{er} septembre 2008 au 31 août 2012
Augmentations de salaire :	convention collective de 4 ans avec 3 % chaque année.
Améliorations aux avantages sociaux :	on attend les directives du comité d'avril 2009.
Dossiers d'arbitrage et griefs :	quatre personnes mises à pied, mais elles ont toutes été réintégrées.
Fermetures d'écoles :	il y aura environ six fermetures d'écoles de la prématernelle à la 5 ^e année. Elles seront remplacées par 3 ou 4 écoles de la prématernelle à la 8 ^e année.
Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :	depuis la TDP, la perte d'heures à l'échelle du réseau a cessé en raison des améliorations. La diminution précédente du nombre d'inscriptions a eu des conséquences négatives sur les heures du réseau.
Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :	on risque d'obtenir des membres par le biais d'améliorations à la suite de la TDP.
Activités en cours sur les campagnes	

et suivis du CCCSO :

la section locale participe à la campagne
UNBOTTLE IT avec Sid Ryan et
Maude Barlow.

RÉGION 11 DU CCCSO

John Tompa

Section locale 5100 du SCFP

N° de téléphone :

Conseil scolaire :

Conseil scolaire régional de Grand Erie

Courrier électronique :

jenn.faulkner@granderie.ca

Adresse postale :

Section locale 5100
Brantford (Ontario)
N3T 6J7

Date de début et de fin de la convention collective :

1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012

Augmentations de salaire :

convention collective de 4 ans avec 3 % chaque année.

Améliorations aux avantages sociaux :

amélioration de l'indemnité pour les bottes de travail pour la Direction de la TI et les aides à l'enseignement qui travaillent dans des classes d'atelier.

Dossiers d'arbitrage et griefs :

un arbitrage concernant le processus d'entrevue pour les concierges sera entendu le 28 avril 2009. Un arbitrage pour la perte de quatre postes syndiqués à la répartition, mais la personne qui est maintenant responsable de la machine occupe un poste qui relève à présent des Ressources humaines.

Fermetures d'écoles :

deux écoles fermeront en 2009 et deux écoles augmenteront en nombre d'élèves.

Questions de santé et sécurité et CSPAAT :

l'employeur refuse carrément de discuter de la question du piétage.

Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :

Maryann McIntyre a pris sa retraite à la fin décembre 2008.

RÉGION 11 DU CCCSO

John Tompa

Section locale 5200 du SFCP

N° de téléphone : 905-876-4222

Conseil scolaire :

Conseil régional des écoles catholiques de Halton

Courrier électronique :

cupe5200@hotmail.com

Adresse postale :

245, rue Milton Commercial
Milton (Ontario) L9T 2J3

Date de début et de fin de la convention collective :

1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012

Augmentations de salaire :

convention collective de 4 ans avec 3 % chaque année.

Questions relatives à la supervision des aides à l'enseignement :

supervision générale de la cour. Nous n'avons pas pu obtenir de plafonds sur la supervision. Nos aides à l'enseignement consacrent maintenant plus de temps à effectuer de la supervision.

Commentaires et autres nouvelles de votre section locale :

par le biais du processus de règlement des griefs, notre section locale a pu faire embaucher 44 personnes employées temporaires comme personnes employées permanentes.

RÉGION 12 DU CCCSO

Mark Luciani

Représentant la section locale 1317, le Conseil des écoles catholiques de Niagara, et la section locale 4156, le Conseil scolaire régional de Niagara

Section locale 1317

Date de fin de la convention collective : 31 août 2012

Augmentation de salaire : 3 % par année pour quatre ans

Améliorations aux avantages sociaux : pompes pour diabétiques, perruques pour les cancéreux.

Congé pour obligations familiales : deux journées accordées au cours d'une année scolaire déduites des crédits de congés de maladie pour que la personne employée puisse être présente en cas de maladie grave, opération ou blessure d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un enfant à charge ou d'un parent.

Prestations d'assurance-emploi supplémentaires : le conseil paiera 100 % du salaire normal d'une personne employée au cours des deux premières semaines de l'assurance-emploi et il y aura une période d'attente de deux semaines.

Prolongation du congé pour adoption : une personne employée aura droit à un congé sans solde de 17 semaines après le congé parental.

Congé : droit d'annuler un congé approuvé dans les sept jours ouvrables de la date demandée pour le commencement dudit congé.

Fermetures d'écoles : recommandations du personnel au comité de la réunion en décembre 2008. Aucune fermeture pour l'année scolaire 2009-2010; possiblement deux écoles en septembre 2010, possiblement une école en septembre 2011 et une autre possiblement en septembre 2012; on continue de surveiller

deux écoles et les dirigeants présenteront un rapport au conseil au plus tard en septembre 2012.

Questions de santé et sécurité :

depuis juin 2008, l'employeur a mis en œuvre des « comités affectés aux sites ». La section locale travaille à recueillir de l'information de chaque lieu de travail.

Questions relatives à la CSPAAT :

de nombreuses personnes membres subissent de l'intimidation pour retourner au travail de façon hâtive.

Heures des aides à l'enseignement :

6 heures $\frac{1}{4}$ à la ratification – a débuté en janvier 2009; 6 heures $\frac{1}{2}$ en 2009-2010; 6 heures $\frac{3}{4}$ en 2010-2011; 7 heures en 2011-2012.

Section locale 4156

Date de fin de la convention collective : 31 août 2012

Augmentation de salaire : 3 % par année pendant quatre ans

Améliorations aux avantages sociaux : *augmentation de la couverture pour les soins de la vue de 200,00 \$ pour les lunettes/verres de contact à 300,00 \$ pour les lunettes/verres de contact/chirurgie au laser des yeux au cours de toute période de deux années civiles consécutives pour vous et pour chaque personne à charge couverte.*

Congé pour obligations familiales :

une personne employée se verra accorder, sur approbation, un congé sans déduction des crédits de congé de maladie et sans perte de salaire jusqu'à un maximum de trois (3) jours par année civile afin de s'occuper de ses propres enfants, de ses parents, de sa conjointe ou son conjoint, de ses beaux-parents ou de tout autre membre de la famille qui habite chez elle, dans des cas de maladie ou de blessure grave.

Circonstances particulières :

une absence impliquant des circonstances inhabituelles ou atténuantes peut être référée

à la direction de l'éducation (ou à la personne qui la remplace) pour en prendre connaissance. Lorsque possible, une demande doit être faite à l'avance. Un paiement ou une retenue salariale sera basé sur un examen des conditions causant l'absence.

Fermetures d'écoles :

aucune école n'est prévue fermer d'ici septembre 2009, mais une école primaire de second cycle est démolie et l'école primaire déménagera dans une école secondaire mais restera une entité séparée.

Enjeux majeurs :

les principaux enjeux auxquels nous sommes confrontés sont que l'employeur ne permet pas aux aides à l'enseignement de prendre un congé pour des vacances et que l'employeur n'affiche pas les postes dans les délais prévus dans les conventions collectives.

Heures des aides à l'enseignement :

elles sont présentement à 6,5 et 7 heures pour les aides à l'enseignement embauchées avant 1999). Elles seront toutes à 7 heures en 2011-2012.

J'espère que vous apprécierez toutes et tous la conférence et je vous prie d'accepter mes sentiments de solidarité.

Mark Luciani, représentant de la région 12

CCCSO - RÉGION 13

Judith Callahan

Conseil scolaire régional (numéro)	Conseil scolaire régional (nom)	Représenté par					
		Concierges	AE / CHARGÉ DE COURS	Bureau	Personnel de maintenance	Techniciennes et techniciens de la TI	Auxiliaires
08	Conseil scolaire régional de Avon Maitland	TCA	FEESO	FEESO			
11	Conseil scolaire régional de Thames Valley	Section locale 4222 du SCFP	Section locale 4222 du SCFP	Section locale 4222 du SCFP	Section locale 4222 du SCFP	Section locale 4222 du SCFP	
24	Conseil scolaire régional de Waterloo	CAMA	Association Des AE	FEESO			
36	Conseil régional des écoles catholiques de Huron Perth	Indépendants	Section locale 3615 du SCFP	Section locale 3615 du SCFP	Entrepreneurs externes	Entrepreneurs externes MPS / Sarnia	Section locale 3615 du SCFP
38	Conseil scolaire régional n° 38 (écoles catholiques de London)	Section locale 4186 du SCFP	Section locale 4186 du SCFP	Section locale 4186 du SCFP			Section locale 4186 du SCFP
49	Conseil régional des écoles catholiques de Waterloo	TCA	Section locale 2512 du SCFP	Section locale 2512 du SCFP	TCA	Section locale 2512 du SCFP	Section locale 2512 du SCFP

**Section locale 2512, Conseil régional des écoles catholiques de Waterloo
Anne Schlitt, présidente**

(Site Web - <http://2512.cupe.ca> et courrier électronique 2512@members.cupe.ca)

Heather Grassick, conseillère syndicale, desservant la section locale à partir du bureau de Kitchener

La section locale 2512 compte 700 personnes membres dont 50 % d'aides à l'enseignement et 50 % d'adjoints administratifs, de techniciens de bibliothèque, de techniciens en informatique et de superviseurs des heures de lunch, hommes et femmes.

Le contrat est en vigueur du 31 août 2008 jusqu'en 2011 avec des augmentations de salaire de 3 % au cours de chacune des trois années. Il y a actuellement deux griefs en attente de règlement et aucun dossier d'arbitrage. À ce moment-ci, on prévoit qu'il y aura deux fermetures d'écoles. Il n'y a eu aucune réduction du personnel jusqu'à maintenant. Un enjeu clef au cours de la récente ronde de négociation était lié aux personnes membres à qui l'on ne permet pas de prendre des congés non rémunérés pendant l'année scolaire. L'équité salariale a été complétée il y a quatre ans et la section locale a amorcé la maintenance le 24 février 2009. La section locale traite des questions de santé et sécurité et liées à la CSPAAAT.

Section locale 3615, Conseil régional des écoles catholiques de Huron-Perth

Katie Dobson, présidente

(Courrier électronique - katie.dobson@hotmail.com)

Deb Hirdes, conseillère syndicale, desservant la section locale à partir du bureau de Kitchener

La section locale 3615 compte 115 personnes membres dont des aides à l'enseignement, des techniciens en bibliothèque et des secrétaires, hommes et femmes.

Le contrat est en vigueur d'août 2008 jusqu'en 2012, avec des augmentations de salaire de 3 % au cours de chacune des quatre années ainsi que des améliorations aux avantages sociaux en vertu de l'entente de la TDP. Il n'y a aucun grief ou dossier d'arbitrage en attente de règlement. À ce moment-ci, on ne prévoit pas de fermeture d'école ou de réduction du personnel. Les enjeux clefs au cours de la récente ronde de négociation, autres que les enjeux de la TDP, étaient les licenciements, les rappels et les dispositions sur l'ancienneté. Les membres à temps plein seront à 35 heures par semaine au plus tard à la fin du contrat. Les descriptions d'emplois ont été mises à jour dans les cinq dernières années. L'équité salariale a été complétée au cours des deux dernières années. La section locale envisage de réexaminer la question de l'équité salariale avec le conseil. La section locale s'occupe de la question des aides à l'enseignement qui sont agressées par des élèves lors de leurs discussions sur la santé et la sécurité et la CSPAAAT.

La section locale 3615 veut savoir comment le SCFP prévoit soutenir les techniciennes et techniciens de bibliothèque, et aimerait entendre des suggestions sur la façon de soutenir les aides à l'enseignement qui subissent de la violence de la part des élèves.

Section locale 4186 – Conseil des écoles catholiques régional de London

Moira Bell, présidente

(Site Web - www.4186.cupe.ca et courrier électronique moirabell@members.cupe.ca)

Suane Hawkins, conseillère syndicale, desservant la section locale à partir du bureau de London

La section locale 4186 compte 800 personnes membres dont des techniciens en audiovisuel, des aumôniers, des techniciens en informatique et des aides aux systèmes, des concierges, des aides à l'enseignement, des professeurs d'ALS, des bibliothécaires, des employés d'entretien, des aides à l'heure du lunch et de secrétaires, hommes et femmes.

Le contrat est en vigueur du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012, avec des augmentations de salaire de 3 % au cours de chacune des quatre années. Il n'y a eu aucune amélioration aux avantages sociaux, mais on ne déplore aucune perte pendant cette période. Il y a actuellement dix-sept griefs en attente de règlement dont un est soumis à l'arbitrage. On ne prévoit aucune fermeture d'école, mais 29 aides à l'enseignement ont été classifiés de surplus à la fin de juin 2008 dont 23 étaient excédentaires. Ces personnes ont toutes été rappelées. Les enjeux clefs au cours de la dernière ronde de négociation ont été la sécurité d'emploi (sous-traitance) et des améliorations aux dispositions. Les rapports d'incident ne sont pas toujours remplis et on traite de cette question par le biais de la santé et la sécurité et de la CSPAAT. Les conditions d'affectation des tâches pour le retour au travail sont incluses dans la convention collective. La convention collective ratifiée récemment n'était pas disponible au moment de rédiger ce rapport.

Section locale 4222 – Conseil scolaire régional de Thames Valley

Gloria Scoyne, présidente

(Site Web - www.cupe4222.ca et courrier électronique inquire@cupe4222.ca)

Jennifer Kaufmann, conseillère syndicale, desservant la section locale à partir du bureau de London

La section locale 4222 consiste en quatre unités et chacune possède sa propre convention collective :

Unité A – Concierge, employés de maintenance, d'imprimerie, techniciens et personnel d'entrepôt, hommes et femmes (7 heures - 78 personnes membres; 8 heures - 648 personnes membres)

Unité B – Personnel de bureau (12 mois - 229; 10 mois - 184)

Unité C – Aides à l’enseignement et pédagogiques, femmes et hommes (aides à l’enseignement dans des établissements primaires - 573; aides à l’enseignement dans des établissements secondaires - 175, aides pédagogiques - 13)

Unité D – Gardiennes et gardiens d’enfants (9 personnes membres), animatrices et animateurs de programmes d’apprentissage à la petite enfance (4 personnes membres)

Tous les contrats sont en vigueur du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2012 et toutes les conditions sont conformes à l’entente de la TDP. Il y a actuellement 21 griefs en attente de règlement dont cinq en attente de dates d’arbitrage. Les règlements par arbitrage sont nécessaires parce que l’employeur refuse de déduire et de percevoir les cotisations, on exige que les personnes employées occasionnelles effectuent des essais de fonctionnement, le défaut d’offrir des mesures d’adaptation et le licenciement d’une personne membre. Les fermetures d’écoles ont débuté en juin 2008 et on traite des licenciements et des excédents de personnel par le biais des comités de redéploiement. Des réunions d’information continues sont tenues afin de fournir un soutien aux personnes membres touchées. Les enjeux clefs de la ronde de négociation récente étaient le travail en régie et la sous-traitance, les avantages sociaux pour les membres travaillant au-delà de 65 ans et les prestations d’ILD que reçoivent les personnes membres. La section locale détient et gère son propre régime d’ILD. Les comités mixtes sont en place pour les questions de santé et de sécurité et de retour au travail hâtif et sans danger et relatives à la CSPAAAT, et de l’évaluation des emplois. Le mandat du Comité de retour au travail a été modifié récemment afin de respecter la loi actuelle. Les formules de dotation en personnel et le piétage sont traités par le biais des modalités de la TDP. Les formules de dotation en personnel de bureau sont examinées par le biais d’un Comité mixte sur la charge de travail. L’équité salariale a été complétée et la maintenance continue des descriptions d’emplois s’organise. Un essai visant à en arriver à l’équité interne au sein de la section locale a été un enjeu au cours de la dernière ronde de négociation, et l’Unité B est celle qui la visait le plus énergiquement. L’employeur a été incapable d’atteindre l’équité interne pendant le mandat de quatre ans et, par conséquent, les personnes membres élues ne continueront pas dans cette veine. Lors de la réunion des membres du 7 mars, il y aura un vote pour le transfert de compétence possible des personnes membres de notre Unité C à une nouvelle section locale du SCFP. La section locale 4222 du SCFP a présenté une demande au SCFP national pour une campagne à frais partagés visant à promouvoir la “Ten Year Strong Campaign”. Ceci a été approuvé et la section locale a finalisé récemment les dépenses de la campagne avec des articles promotionnels qui seront distribués à toutes nos personnes membres. Il continue d’y avoir des dossiers contre notre ancien agent financier et notre ancien président en raison d’accusations de fraude. Les deux ont enregistré des plaidoyers de culpabilité et une action en restitution est en cours. Les membres sont contents que l’exécutif actuel effectue un suivi sur cette question.

RÉGION 13

J'aimerais profiter de cette occasion pour remercier les membres du CCCSO ainsi que les membres des sections locales que je représente pour leur soutien continu. Une note spéciale d'appréciation est destinée aux membres de la section locale 4222 du SCFP pour leur indulgence alors que j'exécute les tâches liées à mon rôle au sein du CCCSO. L'année dernière a été très excitante alors que le CCCSO s'est mis en branle immédiatement après la conférence de l'année dernière.

Le processus de négociation provincial en a été un que j'ai trouvé extrêmement intéressant et informatif. L'occasion de participer à une telle réalisation historique sera un souvenir précieux pour moi.

Terri Preston, la présidente du CCCSO, a été une porte-parole incroyable au nom des travailleuses et travailleurs des conseils scolaires à l'échelle de la province et nous apprécions ses connaissances et ses efforts continus en leur nom. Félicitations Terri pour du travail très bien fait!!

Je remercie Brian Blakeley, notre coordonnateur du SCFP, qui nous a fourni continuellement ses réflexions, ses directives et son humour. Notre comité n'aurait pas fonctionné sans son aide.

Les campagnes continues que le CCCSO entreprend et soutient sont bénéfiques pour toutes les personnes membres à l'emploi des sections locales des conseils scolaires à l'échelle de la province. Notre conseiller en santé et sécurité (Don Postar) et notre conseiller des travailleuses et travailleurs accidentés (Darrell Day) doivent être louangés pour leur appui continu de ces enjeux et pour l'encadrement et l'aide qu'ils offrent à nos sections locales et à nos membres.

Et enfin, à Paul O'Donnell, notre chercheur national. On l'applaudit bien fort. Que puis-je ajouter? Merci Paul.

Je suis impatiente d'offrir mon soutien tant aux sections locales de la région 13 qu'aux travailleuses et travailleurs des conseils scolaires de tout l'Ontario pour la prochaine année. Merci pour cette expérience sensationnelle et félicitations à toutes les sections locales pour leur succès à la table de négociation. Nous sommes dans une excellente position pour faire progresser cette province!

Le tout soumis respectueusement.

La représentante de la région 13 du CCCSO,

Judith Callahan

519-452-2000, poste 63692
osbccarea13@members.cupe.ca

RÉGION 14 DU CCCSO

Kim Unsworth

Section locale 1238	N° de téléphone : 519-437-1029
Conseil scolaire :	Conseil scolaire régional de Lambton Kent
Courrier électronique :	iduff@members.cupe.ca
Adresse postale :	30, avenue McNaughton Unité 7 Wallaceburg (Ontario) N8A 1R9
Date de début et de fin de la convention collective :	janvier 2009 au 31 août 2009
Augmentations de salaire :	3 % par année, conformément à la TDP
Améliorations aux avantages sociaux :	retour au Programme de médicaments de l'Ontario payé à 100 %; pour l'instant notre employeur paye seulement 85 %. Les changements entreront en vigueur en 2010 et, si l'argent est disponible, il y aura des améliorations.
Dossiers d'arbitrage et griefs :	un arbitrage, une médiation
Fermetures d'écoles :	une
Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :	aucun. Nouveaux emplois créés avec les surveillantes et surveillants des salles à manger et nouveaux postes dans les secteurs de la conciergerie et de la psychométrie.
Questions de santé et sécurité et CSPAAT :	une décision de la CSPAAT sera portée en appel.

**Questions relatives à la supervision
des aides à l'enseignement :**

en cours, mais on travaille bien avec notre conseil pour un horaire de supervision équitable dans chaque école.

**Commentaires et autres nouvelles
de votre section locale :**

notre section locale est très satisfaite de notre règlement de contrat.

Section locale 1348

N° de téléphone : 519-982-2764

Conseil scolaire :

Conseil scolaire régional du Comté de Greater Essex

Courrier électronique :

catherine.barrett@gecdsb.on.ca

Adresse postale :

371, avenue Moy
Windsor (Ontario) N9A 2N1

**Date de début et de fin de la
convention collective :**

31 août 2008 au 31 août 2012

Augmentations de salaire :

3 %, composées sur quatre ans

Améliorations aux avantages sociaux :

augmentation de la couverture pour les lunettes, augmentation de la couverture pour l'orthétique, augmentation des prestations d'assurance-maladie complémentaire.

**Licenciements, réductions du personnel
ou améliorations au cours de la
dernière année :**

deux personnes employées à temps plein mises à pied avant le 23 mai 2008. Nous avons une entente verbale avec la direction pour la réaffectation de ces personnes employées à temps plein avant la fin de cette entente.

**Commentaires et autres nouvelles
de votre section locale :**

en vertu de la TDP, nous avons une conformité complète à la table de négociation avec tous les articles de

ce document qui traitent du personnel de bureau et technique.

Section locale 4168

N° de téléphone : 519-490-0181

Conseil scolaire :

Conseil scolaire des écoles catholiques de St. Clair

Courrier électronique :

suzannemills@bellnet.ca

Adresse postale :

Wallaceburg (Ontario)

Date de début et de fin de la convention collective :

1^{er} janvier 2009 au 31 août 2012 (entente de quatre ans).

Augmentations de salaire :

3 %/année en vertu de la TDP.

Améliorations aux avantages sociaux :

prestations de maternité complémentaires de l'AE pour huit semaines; autres améliorations à être déterminées par le Comité de négociation de la section locale 4168 du SFCP.

Fermetures d'écoles :

deux écoles consolidées en une seule en septembre 2009, soit les écoles St. Anne et St. Mary, Blenheim.

Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :

huit aides à l'enseignement à temps plein supplémentaires.

Questions de santé et sécurité et CSPAAT :

ordonnance de la CSPAAT d'une formation interne sur la violence et le harcèlement au travail pour toutes les personnes employées devant être complétée avant le 31 décembre 2008. Toutes les personnes employées du conseil scolaire se sont conformées à l'ordonnance.

Questions relatives à la supervision

des aides à l'enseignement :

les aides à l'enseignement ne font pas de supervision jusqu'à ce que leurs heures soient augmentées en vertu de la TDP.

Région 15 du CCCSO

Richard Plourde

Section locale 7777 (personnel de conciergerie et de maintenance)
(77,7 personnes employées à temps plein)

Conseil scolaire : Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières

La **convention collective** débute le 1^{er} septembre 2008 et se termine le 1^{er} septembre 2012.

Augmentation de 3 % par année pour toute la durée de la convention collective.

Avantages sociaux : les contributions des personnes employées ont été réduites de 5 %.

Jour de la famille

Les membres du personnel de maintenance sont toujours tenus d'utiliser leurs propres véhicules malgré les coûts en hausse.

Une école a été fermée en raison d'un incendie.

Section locale 895 (personnel de conciergerie et de maintenance)

Conseil scolaire : Conseil scolaire de district du Grand Nord de l'Ontario

La **convention collective** débute le 1^{er} septembre 2008 et se termine le 1^{er} septembre 2012.

Augmentation de 3 % par année pour toute la durée de la convention collective.

75,00 \$ pour l'indemnité de vêtements.

Jour de la famille

Section locale 1165-3 (secrétaires des écoles secondaires, personnel de la TI)

Conseil scolaire : Conseil scolaire de district catholique Franco-Nord

La **convention collective** débute le 1^{er} septembre 2008 et se termine le 1^{er} septembre 2012.

Augmentation de 3 % par année pour toute la durée de la convention collective.

Primes payées à 100 % par l'employeur pour les frais d'orthodontie, améliorations des soins de la vue, diminution de la franchise pour les médicaments sur ordonnance.

Une journée personnelle supplémentaire

Section locale 4274 (personnel de conciergerie et de maintenance)

Conseil scolaire : Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario

La **convention collective** débute le 1^{er} septembre 2008 et se termine le 1^{er} septembre 2012.

Augmentation de 3 % par année pour toute la durée de la convention collective.

Primes d'assurance-vie payées à 100 % par le conseil pour les conjointes et conjoints et les enfants, améliorations aux soins de la vue.

Deux journées personnelles sans conditions.

Deux journées personnelles avec conditions.

Indemnité de vêtements de 70,00 \$ par année.

Jour de la famille

Section locale 2799-01 (personnel de conciergerie et de maintenance)

Conseil scolaire : Conseil scolaire de district catholique Franco-Nord

La **convention collective** débute le 1^{er} septembre 2008 et se termine le 1^{er} septembre 2012.

Augmentation de 3 % par année pour toute la durée de la convention collective.

350 \$ par année pour les chiropraticiens, les massothérapeutes et les physiothérapeutes.

1 journée flottante supplémentaire

Section locale 4865 (tout le personnel de soutien)

Conseil scolaire :

Conseil scolaire de district du nord-est de l'Ontario

La **convention collective** débute le 1^{er} septembre 2008 et se termine le 1^{er} septembre 2012.

Augmentation de 3 % par année pour toute la durée de la convention collective.

Indemnité de 800 \$ par année pour les services paramédicaux combinés.

RÉGION 16 DU CCCSO

Wilson Muise

Section locale 3519	N° de téléphone : 416-576-7537
Conseil scolaire :	CSDCSO
Courrier électronique :	local3519cupe@hotmail.com
Adresse postale :	89, promenade Combermere North York (Ontario) M3A 2W4
Date de début et de fin de la convention collective :	Septembre 2008 à août 2012
Augmentations de salaire :	3 % conformément à la TDP
Améliorations aux avantages sociaux :	<ol style="list-style-type: none">1. Nous incluons les vacances du mois de mars comme semaine de travail.2. Amélioration de l'indemnité pour les bottes.3. On a ajouté le 31 décembre comme jour férié.
Dossiers d'arbitrage et griefs :	<ol style="list-style-type: none">1. Arbitrage en mars.2. Griefs pour mesure disciplinaire.
Fermetures d'écoles :	aucune
Licenciements, réductions du personnel ou améliorations au cours de la dernière année :	augmentations mineures aux heures et à la dotation en personnel au cours de cette année scolaire en raison de l'ouverture d'une nouvelle école.
Question de santé et sécurité et CSPAAT :	<ol style="list-style-type: none">1. Nouveau conseiller ou conseillère syndical pour notre section locale en formation.
Questions de restructuration (formules de dotation en personnel, piétage) :	<ol style="list-style-type: none">1. Ils ont différentes formules pour différentes écoles, selon la directrice

ou le directeur de l'école.

**Questions relatives à la supervision
des aides à l'enseignement :**

s. o.

**Commentaires ou autres nouvelles
de votre section locale :**

nombreux changements,
nombreuses procédures et décisions
sans consultation avec notre
syndicat.

Exemple : changer les serrures du
bureau du concierge en chef sans
préavis, dont aucune clef ni aucun
accès pour personne.

**Activités en cours sur les campagnes et
suivis du CCCSO :**

aucun

OSBCC AREA 17

Lyse Morin

REPORT for the Annual OSBCC Conference in April 2009

Local #: 5335
733-8301

Phone #: 613-880-7487 or 613-

Region: 17

School Board:

Eastern Ontario Public School Board
(CEPEO)

Contact Person:

Lyse Morin

Email Address:

scfp5335@hotmail.com

Contract Start and End Date:

September 1, 2008 to August 31,
2012

Wage Increases:

3% on September 1st each year of
the 4 years Collective Agreement

Benefit Enhancements:

Increase in payment of premiums by
the employer to 95% in September
2010

Arbitration Cases / Grievances:

(Cases interesting to share)
We currently have two grievances
outstanding, one of which dates
from 2007. We may go to
arbitration. An application for
arbitration has been made.

School Closures:

None

**Layoffs / Staff Reductions or
Improvements in the Last Year:**

We have had no reductions in staff,
administrative support or custodial
staff.

Any Health and Safety Issues:

One case is in litigation and the
assistance of the union
representative has been requested.

**Restructuring Issues (Staffing formulas,
Square Footage):**

We are having difficulty in
implementing a uniform square

footage system for all the schools, which causes problems in work performance and dissatisfaction among custodial staff.

E.A. Supervision Issues:

Problems with students who are left in the office under the secretary's supervision. We hope to resolve this with our letter of agreement in the new contract.

Any Comments – Other News from Your Local:

Our committees assigned to job description and job evaluation are very active. We called for and obtained two job categories in 2008, representing five new members.

Current Activities on Campaigns, Follow-Ups from OSBCC:

None

RETURN BEFORE JANUARY 22, 2009.

If no report is submitted by this date, the note: ***No report from Local xyz***, will be recorded in the April 2009 Conference Manual

(Note that information that is identical for all the locals will not be repeated in the report)

OSBCC AREA 17

Lyse Morin

REPORT for the Annual OSBCC Conference in April 2009

Local: 4297	Phone #: 819-743-3652
Region: 17	
School Board:	Ontario East Central French Catholic Scool Board (CECLFCE)
Contact Person:	Jean-Marc Landry, President
Email Address:	landrj@ceclf.edu.on.ca
Contract Start and End Date:	September 2008 to August 2012
Wage Increases:	3% per year
Benefit Enhancements:	The employer will pay for an eye examination once a year.
Arbitration and Grievances:	2 arbitrations and 2 grievances underway (Cases interesting to share)
School Closures:	None
Layoffs – Staff Reductions or Improvements in the Last Year:	None
Any Health and Safety Issues:	None
Restructuring Issues (Staffing formulas, Square Footage):	The employer refuses to share the staffing formula.
E.A. Supervision Issues:	None
Any Comments, Other News from Your Local:	Nothing to report.
Current Activities on Campaigns, Follow-Ups from OSBCC:	None

RETURN BEFORE JANUARY 22, 2009. If no report is submitted by this date, the note ***No report from the Local _____***, will be recorded in the April 2009 Conference Manual

(Note that the information that is the same for all the locals will not be repeated in the report)

REPORT For the Annual April 2009 Conference of the OSBCC.

Local: 4155 Phone #: 613-538-4827

Region: 17

School Board: East Ontario Catholic District School Board (CSDCEO)

Contact Person: M. E. Lise Lafleur

Email Address : melise@ontarioeast.net

Contract Start and End Date: September 1st, 2006 to August 31, 2012

Wage Increases: 4% in 2006, 3.5% in 2007, 3.5% in 2008 and 3% for the remaining years.

Benefit Enhancements: We have had an increase but do not know the exact percentage.

Arbitration Cases/Grievances: We currently have 13 active grievances. They date from 2003, 2004, 2005 and three in 2008.

School Closures: None

Layoffs / Staff Reductions or Improvements in the Last Year: We have had one reduction in secretarial staff and none in custodial personnel.

Any Health and Safety Issues: None

Restructuring Issues (Staffing Formulas, Square Footage): None

E.A. Supervision Issues: None

Any Comments, Other News from Your Local: We focussed on several important files in 2008. The members voted 92.5% in favour of renewing the collective agreement until August 31, 2012; it should have expired on August 31, 2010. After more than 10 years, Local 4155 has a Pay equity

Plan which must be presented to the members in January 2009.

**Current Activities on Campaigns,
Follow-Ups from OSBCC:**

None

RETURN BEFORE JANUARY 22, 2009. If no report is submitted by this date, the note ***No report from the Local _____***, will be recorded in the April 2009 Conference Manual

(Note that the information that is the same for all the locals will not be repeated in the report).

CCCSO

COMITÉ DE COORDINATION
DES CONSEILS SCOLAIRES DE L'ONTARIO



STATUTS ET RÈGLEMENTS

Février 2007

ARTICLE 1 – NOM

La présente organisation sera connue sous le nom de Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario, comité de la division de l'Ontario du Syndicat canadien de la fonction publique; elle est ci-après dénommée « le Comité ».

ARTICLES 2 – OBJET

Le Comité décide de son programme d'activité, lequel doit viser la coordination et l'unification des programmes de négociation et faire ressortir les problèmes particuliers au secteur des conseils scolaires afin qu'ils puissent être examinés par le bureau régional (Ontario) et la division de l'Ontario. Ledit programme doit se limiter strictement aux groupes professionnels et ne pas s'écarter des questions qui concernent ces derniers.

ARTICLE 3 – OBJECTIFS

Les objectifs du Comité sont les suivants :

- 1) Unir les employés du secteur de l'éducation de l'Ontario et les encourager à participer à la coordination et à la présentation des sujets de préoccupation et objectifs communs qui touchent les sections locales des conseils scolaires ainsi que leurs membres.
- 2) Présenter les questions d'ordre légal et législatif intéressant les conseils scolaires à la division de l'Ontario du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 3) Présenter à la personne du CCCSO responsable de la coordination des sections locales des conseils scolaires de l'Ontario les questions renvoyées au Comité par les sections locales des conseils scolaires pour examen, conseil et aide.
- 4) Travailler en tout temps dans l'intérêt et pour le bien-être des membres des sections locales des conseils scolaires de l'Ontario, ainsi que pour soutenir les programmes de la division de l'Ontario du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 5) S'abstenir, en tant qu'organisme, de participer à toute élection ou d'appuyer toute candidature à un poste électif lors d'un congrès.
- 6) Prendre toutes les mesures en son pouvoir pour assurer une étroite collaboration et de bonnes communications entre les sections locales des conseils scolaires de l'Ontario.

- 7) Créer et tenir à jour, par la voie de la coordonnatrice ou du coordonnateur, de la chercheuse ou du chercheur et du Système d'information sur les conventions collectives (SICC), un fichier des conventions collectives en vigueur concernant des sections locales de conseils scolaires.
- 8) Travailler avec les dirigeants et représentants du Syndicat canadien de la fonction publique afin de les aider à promouvoir les principes et les politiques de ce dernier, à informer les sections locales des conseils scolaires sur les programmes en cours et, de toutes les manières possibles, à créer des sections locales actives, alertes et attentives, travaillant de concert pour réaliser des objectifs communs et unifiés à travers la province.

ARTICLE 4 – CONGRÈS ANNUEL

- 1) Un congrès des sections locales des conseils scolaires de l'Ontario doit être tenu chaque année.
- 2) La date et le lieu du congrès annuel sont fixés par la présidence, sur recommandation du Comité. Lors de la sélection du lieu du congrès, le Comité doit accorder, dans la mesure du possible, la préférence à des établissements syndiqués. Le lieu choisi doit en outre être accessible à toutes les personnes déléguées, quel que soit leur niveau de capacité.
- 3) Le thème et le programme du congrès annuel sont fixés par le Comité après consultation de la division de l'Ontario et du service de recherche du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 4) Les sections locales doivent être informées de la tenue du congrès annuel le plus tôt possible après que le Comité en a arrêté la date et l'heure. Ceci doit se faire au moins quatre (4) mois avant la date du congrès.
- 5) Le nombre de personnes déléguées au congrès n'est pas limité. Les personnes déléguées avec droit de vote le sont conformément à l'article 4D des Statuts de la division de l'Ontario tels qu'amendés de temps à autre.

Représentation

La base de représentation des sections locales affiliées aux divers congrès du Comité est la suivante (selon la capitation payée) :

1 à 100 membres	- DEUX délégué(e)s
101 à 200 membres	- TROIS délégué(e)s
201 à 300 membres	- QUATRE délégué(e)s
301 à 400 membres	- CINQ délégué(e)s
401 à 500 membres	- SIX délégué(e)s

501 à 600 membres	- SEPT délégué(e)s
601 à 700 membres	- HUIT délégué(e)s
701 à 850 membres	- NEUF délégué(e)s
851 à 1 000 membres	- DIX délégué(e)s

et un(e) délégué(e) de plus par tranche additionnelle de 500 membres ou partie importante de ce nombre.

Remarque : en cas de changement de la formule de représentation à la division de l'Ontario, les chiffres ci-dessus subissent un changement correspondant.

- 6) Les frais d'inscriptions des délégué(e)s à chacun des congrès sont fixés par le secrétaire-trésorier de la division de l'Ontario, sur recommandation du comité, selon les frais engagés dans chaque cas.
- 7a) S'ils n'ont pas été délégués par leur section locale, les membres du comité de coordination se voient accorder le statut de délégué(e) au congrès annuel.
- 7b) Le président ou la présidente de la division de l'Ontario doit être, de même que son suppléant ou sa suppléante, un(e) délégué(e) accrédité(e) pour assister à tous les congrès.
- 7c) Chaque conseil de district du Syndicat canadien de la fonction publique a droit à un(e) délégué(e) accrédité(e) par congrès.
- 8a) Le congrès annuel est régi par les règles de procédure énoncées à l'annexe A des présents statuts, lesquelles en font partie intégrante.
- 8b) La présidence peut, si elle le juge utile, déroger aux règles de procédure afin de permettre à un(e) délégué(e) de soulever une question présentant un intérêt particulier.
- 9) Le quorum est atteint lorsque la moitié (50 %) au moins des délégué(e)s votant(e)s dûment accrédité(e)s sont présent(e)s à un congrès annuel.

ARTICLE 5 – REPRESENTATION AU COMITÉ

- 1) Les années paires, les délégué(e)s élisent à vote ouvert le président ou la présidente du Comité, qui ne peut plus ensuite agir en tant que représentant(e) de région. La personne ainsi élue devient le membre désigné au conseil exécutif de la division de l'Ontario du Syndicat canadien de la fonction publique et doit être un membre en règle d'une section locale affiliée à la division de l'Ontario.
- 2) Les années paires, le Comité élit parmi ses membres le vice-président ou la vice-présidente ainsi que le ou la secrétaire du Comité. La ou les personnes ainsi élues doivent être des membres en règle d'une section locale affiliée à la division de l'Ontario.
- 3) La personne du SCFP responsable de la coordination et la personne associée responsable de la coordination des sections locales des conseils scolaires de l'Ontario agissent comme agentes ou agents de liaison avec le Comité et doivent, en tant que membres du Comité, faire leur possible pour que le Comité puisse disposer des installations et des services de l'organisation nationale.
- 4) La représentation au Comité se répartit comme suit :

RÉGION 1 – CONSEILS SCOLAIRES 5A, 5B, 6A, 6B (non SCFP)
33A, 33B, 34A (non SCFP), 34B (non SCFP)
RÉGION 2 – CONSEILS SCOLAIRES 2, 31
RÉGION 3 – CONSEILS SCOLAIRES 1, 30A
RÉGION 4 – CONSEILS SCOLAIRES 3, 4, 30B, 32
RÉGION 5 – CONSEILS SCOLAIRES 25 (non SCFP), 26, 28, 52 53, 54
RÉGION 6 – CONSEILS SCOLAIRES 27, 29, 55
RÉGION 7 – CONSEILS SCOLAIRES 13, 14, 15, 41, 45
RÉGION 8 – CONSEILS SCOLAIRES 12, 40 (1) CSRT et (1) CRECT
RÉGION 9 – CONSEILS SCOLAIRES 16, 19, 42, 43
RÉGION 10 – CONSEILS SCOLAIRES 7, 17, 44, 35
RÉGION 11 – CONSEILS SCOLAIRES 18, 20, 21, 23, 46, 47, 48, 51
RÉGION 12 – CONSEILS SCOLAIRES 22, 50
RÉGION 13 – CONSEILS SCOLAIRES 8, 11, 24, 36, 38, 49
RÉGION 14 – CONSEILS SCOLAIRES 9, 10, 37, 39
RÉGION 15 – CONSEILS SCOLAIRES 56, 57, 60 a, 60 b, 61, 62 (non SCFP)
RÉGION 16 – CONSEILS SCOLAIRES 58, 63, 64
RÉGION 17 – CONSEILS SCOLAIRES 59, 65,66

** On doit préciser les véritables conseils associés avec les chiffres et peut-être remplacer**

AUTRES MEMBRES

- 5) Lorsqu'une profession ou un domaine de compétence relevant du Comité ne sont pas représentés auprès de ce dernier par un membre régional, le Comité peut nommer un membre régional supplémentaire à cet effet.
- 6) Les élections ont lieu les années paires, à l'occasion du congrès annuel. Les membres du Comité et leurs suppléants sont élus par les délégué(e)s présent(e)s de la région qu'ils doivent représenter. Pour être éligibles, les personnes concernées doivent être des délégué(e)s dûment élu(e)s d'une section locale du secteur de l'éducation affiliée à la division de l'Ontario.

Si aucune personne déléguée ne se présente pour une élection dans une région, la personne du CCCSO responsable de la coordination et la personne associée responsable de la coordination du Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario recommanderont une représentante ou un représentant au comité pour approbation et nomination immédiate.

- 7) À l'occasion de sa dernière réunion régulière avant le congrès annuel, le Comité peut voter un montant d'argent pour indemniser la ou le secrétaire des dépenses personnelles encourues au cours de l'année précédente.
- 8) Le Comité a le pouvoir de nommer, sur recommandation de la coordonnatrice ou du coordonnateur et de la personne associée responsable de la coordination du Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario du SCFP, des remplaçants pour ses membres démissionnaires ou pour tout membre ayant été absent sans motif valable de deux réunions consécutives, dûment convoquées, du Comité. En l'absence de suppléant, le Comité a le pouvoir de nommer un remplaçant provisoire pour un représentant de région, sur recommandation de la coordonnatrice ou du coordonnateur et sous réserve des dispositions de l'article 5.6).
- 9) Les représentants en santé et sécurité et travailleurs accidentés sont élus les années paires, à l'occasion du congrès annuel. Si l'un ou l'autre de ces postes devient vacant, le poste vacant sera d'abord offert aux autres personnes dont le nom apparaît sur le bulletin de vote et puis, si une personne accepte, elle terminera le reste du mandat jusqu'à la prochaine élection générale lors de la prochaine conférence d'une année paire.

ARTICLE 6 – RÉUNIONS ET ATTRIBUTIONS DU COMITÉ

- 1) Le Comité se réunit au moins trois (3) fois par année, sur convocation de la présidence; ses réunions ont lieu dans la ville de Toronto sauf décision contraire du Comité.

- 2) Le Comité s'acquitte de toutes les tâches qui lui sont assignées lors de chaque congrès annuel et dispose de tous les pouvoirs nécessaires à cet effet.
- 3) Les membres du Comité sont des membres régionaux désignés et sont responsables, en tant que tels, d'assurer la liaison avec les sections locales de leur région et de faire rapport des problèmes de ces dernières au Comité.
- 4) Le Comité a le pouvoir de former des sous-comités chargés d'étudier des questions particulières et de lui faire rapport à leur sujet.
- 5) Le Comité, en collaboration avec la coordonnatrice ou le coordonnateur et la coordonnatrice ou le coordonnateur associé, conseille les sections locales sur toute question d'ordre contractuel, législatif ou similaire pouvant affecter leur bien-être ou celui des membres en général.
- 6) Le Comité et le congrès annuel reconnaissent que les sections locales sont autonomes et ne peuvent être liées par aucune de leurs décisions ni contraintes d'adopter aucune de leurs lignes de conduite à moins de les avoir ratifiées.
- 7) Ni le Comité ni ses membres ne peuvent intervenir dans le fonctionnement des sections locales à moins d'en avoir reçu la demande et en se limitant, dans ce cas, à un rôle purement consultatif.
- 8) Le Comité doit se procurer, par l'entremise de la coordonnatrice ou du coordonnateur et de la coordonnatrice ou du coordonnateur associé, un exemplaire de chacune des conventions collectives des sections locales des différentes régions.

ARTICLE 7 – FINANCEMENT

Le financement est assuré selon les dispositions des statuts de la division de l'Ontario, et cette dernière doit tenir une comptabilité distincte de toutes les sommes reçues et déboursées.

ARTICLE 8 – DÉPENSES

- 1) Toutes les dépenses et factures du Comité doivent être accompagnées de pièces justificatives dûment signées par le membre qui les présente et, le cas échéant, de reçus, et doivent être approuvées par la présidence.

- 2) Les membres qui assistent à des réunions du Comité ont droit à une indemnité pour dépenses égale à celle que la division de l'Ontario paye pour assister aux réunions du conseil exécutif.
- 3) Lorsque leur participation à une réunion du Comité nécessite un déplacement de plus d'une journée, les membres reçoivent, en plus des dépenses prévues à l'alinéa 2) ci-dessus, le remboursement de leurs nuitées d'hôtel au tarif de la chambre simple.
- 4) Les membres du Comité sont remboursés des frais divers qu'ils ont effectivement engagés au nom du Comité ou dans l'exercice de leurs fonctions.
- 5) Les membres du Comité qui ont à se déplacer pour les besoins de ce dernier reçoivent une indemnité de transport selon les critères suivants :
 - a) billet d'avion aller-retour en classe économique par le trajet le plus court;
 - b) billet de train ou d'autobus aller-retour en classe économique par le trajet le plus court;
 - c) indemnité pour usage de véhicule personnel sur les mêmes bases que la division de l'Ontario;
 - d) liberté de choisir le mode de transport qui leur convient, à condition qu'il s'agisse du plus économique et du plus efficace et sous réserve des dispositions des sous-alinéas a), b) et c) ci-dessus. Toutes les réservations de voyage doivent être faites tel que recommandé par le SCFP national ou le SCFP-Ontario.

ARTICLE 9 – BULLETINS D'INFORMATION, RAPPORTS ET PUBLICATIONS

- 1) Le Comité doit s'efforcer, par l'entremise de la Division de l'Ontario du Syndicat canadien de la fonction publique, de publier les rapports requis, avec un court résumé des activités du Comité et des nouvelles à l'échelle provinciale.
- 2) Le Comité peut publier de temps à autre des rapports, dépliants, bulletins d'information et autres afin d'informer les sections locales de problèmes urgents ou de leur transmettre de l'information.
- 3) Rapport sur le congrès annuel

Un résumé de chaque congrès annuel, préparé par la ou le secrétaire, en collaboration avec la coordonnatrice ou le coordonnateur et la coordonnatrice et le coordonnateur associé, doit être inclus dans le rapport du CCCSO suivant ce congrès.

4) Rapports présentés au congrès annuel

Toutes les personnes membres des comités doivent présenter un rapport écrit pour le congrès annuel.

ARTICLE 10 – MODIFICATION DES STATUTS

Ces Statuts et règlements, ainsi que toutes les dispositions inhérentes, peuvent être modifiés lors de tout congrès annuel régulier, par résolution ou sur recommandation du Comité avec l'approbation des deux tiers des délégué(e)s présent(e)s, à condition, toutefois, que les modifications concernées ne soient pas contraires aux statuts du Syndicat canadien de la fonction publique ni à ceux de la division de l'Ontario et sous réserve de l'approbation de la présidente ou du président national. Sauf disposition contraire expresse, toute modification prend effet sur approbation de la présidente ou du président national.

OSBCC

OSBCC

**ONTARIO SCHOOL BOARD
CO-ORDINATING COMMITTEE**



BY-LAWS

APRIL 2007
Effective April 2009

ARTICLE 1 – NAME

This organization shall be known as the Ontario School Board Co-ordinating Committee, a committee of the Ontario Division of the Canadian Union of Public Employees, hereinafter referred to as “The Committee”.

ARTICLE 2 – PURPOSE

The Committee shall determine its program of activity which should provide for co-ordination and unification of bargaining agendas and pinpoint the problems that are peculiar to the School Board sector with a view to having them dealt with further through the Regional Office (Ontario) and the Ontario Division. Such program shall be confined strictly to the occupational groupings and will not depart from those problems.

ARTICLE 3 – OBJECTIVES

The objectives of the Committee shall be:

- 1) To promote the participation and to unite the educational employees of Ontario in co-ordinating and presenting common objectives and matters pertaining to educational locals and members.
- 2) To present matters legal and legislative of concern to educational employees to the Ontario Division, Canadian Union of Public Employees.
- 3) To submit to the OSBCC Co-ordinator those matters referred to the Committee by the School Board Locals for consideration, advice and/or assistance.
- 4) To, at all times, work for the good and welfare of the members of the Ontario School Board Local Unions and for the support of the programs of the Ontario Division of the Canadian Union of Public Employees.
- 5) The Committee, as a body, shall not participate in or support person or persons for elected positions at Conventions.
- 6) The Committee shall take all possible steps to establish close co-operation and communications between educational local unions in Ontario.
- 7) The Committee, through the OSBCC Co-Ordinator, Researcher and the Collective Agreement Information System (CAIS), shall establish and maintain an up-to-date file of current collective agreements pertaining to school board locals.

- 8) To assist and work in co-operation with the officers and representatives of the Canadian Union of Public Employees in order to promote CUPE principles and policies, keep school board locals informed of ongoing programs and assist and help in all ways possible to create active, alert and responsive locals working together towards common, unified positions within the province.

ARTICLE 4 – ANNUAL CONFERENCE

- 1) A conference of Ontario School Board Locals Unions shall be held annually.
- 2) On the recommendation of the Committee, the Annual Conference will be held at a time and place set by the Chairperson. When selecting the conference location the Committee will make every attempt to utilize unionized facilities prior to non-unionized. Further, the conference location is to be accessible to all delegates regardless of the level of ability.
- 3) The theme and program of the annual conference shall be set out by the Committee, in consultation with the Ontario Division and the Research Department of the Canadian Union of Public Employees.
- 4) The Advance Conference Call shall be in the hands of the Local Unions, as soon as possible, after the time and place has been determined by the Committee. This shall be done at least four (4) months prior to the date of the **Annual** Conference.
- 5) The number of delegates who may attend the **Annual** Conference shall not be limited. **However**, voting delegates will be in accordance with Article 4D of the Ontario Division Constitution as amended from time to time.

(For reference purposes, voting delegate numbers are as per Article 4D of the Ontario Division Constitution effective May 2008)

Representation

At all ~~conventions~~ **conferences** of this Committee the basis of representation from affiliated ~~organizations~~ **local unions paying per capita tax** shall be:

~~From Local Unions paying per capita tax on:~~

1 to 100 members	- TWO delegates
101 to 200	- THREE delegates
201 to 300	- FOUR delegates
301 to 400	- FIVE delegates
401 to 500	- SIX delegates
501 to 600	- SEVEN delegates

601 to 700	- EIGHT delegates
701 to 850	- NINE delegates
851 to 1000	- TEN delegates

and **plus** one additional delegate for each additional 500 membership or major portion thereof.

Note: In the event that the Ontario Division **delegate** numbers change, these numbers will change to reflect the Ontario Division.

- 6) Registration fees for delegates shall be determined by the Secretary-Treasurer of The Ontario Division upon recommendation by the Committee for each **Annual** conference having regard to costs involved.
- 7a) Sitting members of the **Co-ordinating** Committee shall, if not delegated by their local unions, be accorded delegate status at the Annual Conference.
- 7b) The President of the Ontario Division, or the President's designate, shall be an accredited delegate to all **Annual** Conferences.
- 7c) District Councils of the Canadian Union of Public Employees shall be entitled to one (1) accredited delegate per Council to each **Annual** Conference.
- 8a) The Annual Conference shall be governed by Rules of Order in accordance with Appendix "A" attached hereto and forming part of this ~~Constitution~~ **these Bylaws**.
- 8b) The Chairperson may exercise his/her prerogative, and where deemed advisable, may waive the Rules of Order in order that a point of interest may be made by a delegate.
- 9) A quorum will be a minimum one-half (1/2) of the voting delegates properly credentialed and seated at any Annual Conference.

ARTICLE 5 – COMMITTEE REPRESENTATION

- 1) In the even numbered years, the delegates shall elect from the floor the Chairperson. Once elected **as the** Chairperson, that person will not serve as an Area Representative. The Chairperson shall be the designated member on the Executive Board of the Ontario Division, Canadian Union of Public Employees. The person elected must be a member in good standing of a Local affiliated with the Ontario Division.
- 2) In the even numbered years, the Committee shall elect from its members the

Vice Chairperson and the Secretary of the Committee. The person(s) elected must be a member in good standing of a Local affiliated with the Ontario Division.

3) The CUPE Co-Ordinator and Associate Co-ordinator of School Board Local Unions for Ontario shall act as liaison to the Committee and as a member of the Committee shall assist in every way possible to provide the Committee with the facilities and services of the National Organization.

4) Representation shall be as follows:

AREA 1 **District School Boards** BOARDS 5A, 5B, 6A, 6B (not CUPE), 33A, 33B, 34A (not CUPE), 34B (not CUPE)

AREA 2 **District School Boards** BOARDS 2, 31

AREA 3 **District School Boards** BOARDS 1, 30A

AREA 4 **District School Boards** BOARDS 3, 4, 30B, 32

AREA 5 **District School Boards** BOARDS 25 (not CUPE), 26, 28, 52, 53, 54

AREA 6 **District School Boards** BOARDS 27, 29, 55

AREA 7 **District School Boards** BOARDS-13, 14, 15, 41, 45

AREA 8A **District School Board** BOARDS 12, 40 ~~(1) TDSB and (1) TCDSB~~
Bloorview MacMillan School Authority

AREA 8B **District School Board** BOARDS-12, 40 ~~(1) TDSB and (1) TCDSB~~

AREA 9 **District School Boards** BOARDS 16, 19, 42, 43

AREA 10 **District School Boards** BOARDS 7, 17, 44, 35
Parry Sound Roman Catholic Separate School Board Authority

AREA 11 **District School Boards** BOARDS-18, 20, 21, 23, 46, 47, 48, 51

AREA 12 **District School Boards** BOARDS-22, 50

AREA 13 **District School Boards** BOARDS-8, 11, 24, 36, 38, 49

AREA 14 **District School Boards** BOARDS 9, 10, 37, 39

AREA 15 **District School Boards** BOARDS 56, 57, 60 a, 60 b, 61, 62 (not CUPE)

AREA 16 **District School Boards** BOARDS 58, 63, 64

For District School Board Names see Appendix "B"
For maps of District School Board areas see Appendix "C"

OTHER MEMBERS

- 5) Where an occupation or a jurisdiction falling within the area of the scope of the Committee is not represented on the Committee as an Area Member, the Committee may appoint an additional Area Member to represent such occupational or jurisdictional group.
- 6) Elections shall be held at the Annual Conference in even numbered years, Committee members and alternates shall be elected by the delegates present from the Area which they are to represent. To be eligible for election, a person must be an elected delegate from an education sector Local union affiliated to the Ontario Division.

If no delegates run for election in an area, the OSBCC Co-ordinator / Associate Co-ordinator of the Ontario School Board Co-ordinating Committee will recommend an Area Rep to the Committee for approval **by the Committee** and immediate appointment.

- ~~7) The Committee, at its last regular meeting prior to the Annual Conference, may vote a sum of money to compensate the Secretary for personal expenses incurred during the preceding year. **(moved to Article 6)**~~
- 8) On the recommendation of the CUPE Co-ordinator / Associate Co-ordinator of the Ontario School Board Co-ordinating Committee, the Committee has the authority to appoint replacements for members of the Committee who resign, or who are absent from two (2) consecutive duly called meetings of the Committee without reasonable excuse. In the absence of an alternate and on the recommendation of the Co-ordinator, the Committee has the authority, subject to Articles 5) and 6) above, to appoint temporarily, replacements for an Area Representative.
- 9) The Health and Safety Representative and the Injured Workers' Representative shall be elected at the **Annual** Conference in even numbered years. In the event that either of these offices falls **fall** vacant, the vacancy shall first be offered to the runners-up on the ballot and then, if accepted, **such person** shall serve the

remaining term in office until the next general election at the next even numbered year conference.

ARTICLE 6 – COMMITTEE MEETINGS AND DUTIES

- 1) The Committee shall meet at least three (3) times per year at the call of the Chairperson, and such meetings shall be held in the City of Toronto unless otherwise decided upon by the Committee.
- 2) The Committee shall conduct all business referred to it by the Annual Conference, and shall, in the interval between conferences, have full and complete charge of all business.
- 3) Members of the Co-ordinating Committee shall be designated Area Committee Members and shall be responsible for the establishment of liaison with the Local Unions in their Areas and reporting Local Union problems to the Committee.
- 4) The Committee shall be empowered to set up sub-committees for study and reporting on special issues.
- 5) The Committee, in conjunction with the Co-ordinator / Associate Co-ordinator, shall advise Local Unions on all matters of contractual, legislative, or similar matters which may affect the welfare of the Local Union or its membership in general.
- 6) The Committee, or the Annual Conference, recognizing the autonomy of Local Unions shall have no right or authority to bind Local Unions to any course of action or decision of the Committee or Annual Conferences unless such decision is ratified by the Local Unions ~~concerned~~ **concerned**.
- 7) The members of the Committee or the Committee as a whole shall not in any way interfere in the operation of Local Unions unless so requested by the Local Union concerned, and then only in an advisory capacity.
- 8) The Committee, through the Co-ordinator / Associate Co-ordinator, shall be supplied with a copy of all collective agreements of Locals within their respective areas.
- 9) **The Committee, at its last regular meeting prior to the Annual Conference, may vote a sum of money to compensate the Secretary for personal expenses incurred during the preceding year.**

ARTICLE 7 – FINANCE

Financing shall be as provided in the Constitution of the Ontario Division and a separate accounting of all monies received and disbursed shall be maintained by the Ontario Division.

ARTICLE 8 – EXPENDITURES

- 1) All expenditures and bills of the Committee shall be accompanied by an expense voucher, duly signed by the member submitting the same along with receipts, where necessary, and approved by the Chairperson.
- 2) When attending meetings of the Committee, members shall receive expenses equal to that paid by the Ontario Division for attendance at Executive Board meetings.
- 3) In addition to the expenses stipulated in (2) above, when attendance at Committee meetings requires them to stay overnight, members of the Committee shall be reimbursed the single rate of hotel accommodation.
- 4) Members of the Committee shall be reimbursed for actual miscellaneous expenses incurred on behalf of the Committee or in the performance of their duties.
- 5) Transportation allowance for members of the Committee in order to attend to the business of the Committee shall be on the following basis:
 - a) Economy class return airfare via the shortest route;
 - b) Economy rail or bus return fare via the shortest route;
 - c) for the use of a member's personal automobile, an allowance shall be paid equal to that paid by the Ontario Division;
 - d) giving due consideration to the most economical and efficient manner, members of the Committee may choose their own mode of transportation and sections a), b), or c) shall apply. All travel should be arranged as recommended by CUPE National or CUPE Ontario.

ARTICLE 9 – NEWS BULLETINS, REPORTS AND PUBLICATIONS

- 1) The Committee shall, through the Ontario Division, Canadian Union of Public Employees, endeavor to publish such reports as required, giving a brief summary of Committee activities and Provincial news.

- 2) The Committee may, from time to time, publish reports, pamphlets, newsletters, etc. in order to acquaint Local Unions with urgent problems or to convey information to the Local Unions.
- 3) **Annual Conference Report**
A summary of the Annual Conference shall be prepared by the Secretary in conjunction with the Co-ordinator / Associate Co-ordinator and form part of the next OSBCC Report.
- 4) Reports to the **Annual Conference**
All committee members shall submit a written report to the Annual Conference.

ARTICLE 10 – AMENDMENTS TO THE BYLAWS

Written notice of amendments to the bylaws will be accepted from affiliated locals only, and are to be provided to the Secretary of the Committee by December 31st for inclusion in the second conference call distributed to locals. These Bylaws, or any of its clauses, may be amended at any regular Annual Conference by form of Resolution, or Committee Recommendation, and being approved by a two-thirds majority vote of the delegates present at the Annual Conference, provided, however, that such amendments do not conflict with the Constitution of the Canadian Union of Public Employees or the Ontario Division, and shall be subject to approval by the National President. Unless specifically stated otherwise, all amendments shall take effect upon approval of the National President.

APPENDIX "A"

RULES AND ORDER OF BUSINESS

The Rules and Order of Business governing **Annual** Conferences shall be:

1. The Chairperson, or in the absence of, or at the request of the Chairperson, a Vice-Chairman shall take the chair at the time specified at all regular and special Conferences. In the absence of both the Chairperson, or designated representative, a Chairperson shall be chosen by the Committee.
2. No question of religious character shall be discussed.
3. When a delegate wishes to speak such person shall proceed to one of the microphones provided for that purpose, and when recognized by the Chairperson shall give his/her name and the organization represented, and shall confine all remarks to the question at issue.
4. Speeches shall be limited to three (3) minutes except in the moving of a motion when the delegates shall be allowed five (5 minutes).
5. A delegate shall not speak more than once upon a subject until all who wish to speak have had an opportunity to do so.
6. A delegate shall not interrupt a speaker except if it is to call a point of order.
7. A delegate, when called to order shall, at the request of the Chairperson, take his/her seat until the question of order has been decided.
8. Should a delegate persist in unparliamentary conduct, the Chairperson may be compelled to name said delegate and submit the delegate's conduct to the judgement of the Conference **delegates**. In such case, the delegate whose conduct is in question should explain and then withdraw, and the Conference **delegates** will decide what course to pursue in the matter.
9. When a question is put, the Chairperson, after announcing the question, shall ask: "Are you ready for the question"? If no delegate wishes to speak, the question shall be put.
10. Questions may be decided by a show of hands, or a standing vote, on the basis of one (1) vote per delegate. A roll call vote may be demanded by two-thirds of

the delegates present. In a roll call vote each delegate shall be entitled to one (1) vote.

11. The Chairperson shall have the same rights as other delegates to vote on any question, and in the case of a tie vote, shall also cast the deciding vote.
12. When the previous question is moved, no discussion or amendment to either motion is permitted. If the majority vote that "The question is now put", the original motion has to be put without debate. If the motion to put the question is defeated, discussion will continue on the original motion.
13. A delegate shall not move a motion to refer back after having spoken on the question at issue.
14. A motion to refer back is not debatable and when properly seconded the question shall immediately be put to the Conference.
15. If a report is adopted it becomes the decision of the Conference.
16. When a question is pending before the Conference, no motion shall be in order except to refer to adjourn for the previous question to postpone for a definite time. If any of the foregoing motions is negated, it cannot be renewed until after an intermediate proceeding.
17. A motion may be reconsidered providing the mover of the motion to reconsider voted with the majority, and a notice of motion is given for consideration at the next sitting, and said notice of motion is supported by two-thirds of the delegates qualified to vote.

APPENDIX "B"

District School Board Names

DSB ID #	DSB Name	Area
1	District School Board Ontario North East	3
2	Algoma District School Board	2
3	Rainbow District School Board	4
4	Near North District School Board	4
5A	Keewatin-Patricia District School Board	1
5B	Rainy River District School Board	1
6A	Lakehead District School Board	1
6B	Superior-Greenstone District School Board	1
7	Bluewater District School Board	10
8	Avon Maitland District School Board	13
9	Greater Essex County District School Board	14
10	Lambton Kent District School Board	14
11	Thames Valley District School Board	13
12	Toronto District School Board	8
13	Durham District School Board	7
14	Kawartha Pine Ridge District School Board	7
15	Trillium Lakelands District School Board	7
16	York Region District School Board	9
17	Simcoe County District School Board	10
18	Upper Grand District School Board	11
19	Peel District School Board	9

DSB ID #	DSB Name	Area
20	Halton District School Board	11
21	Hamilton-Wentworth District School Board	11
22	District School Board of Niagara	12
23	Grand Erie District School Board	11
24	Waterloo Region District School Board	13
25	Ottawa-Carleton District School Board	5
26	Upper Canada District School Board	5
27	Limestone District School Board	6
28	Renfrew County District School Board	5
29	Hastings and Prince Edward District School Board	6
30A	Northeastern Catholic District School Board	3
30B	Nipissing-Parry Sound Catholic District School Board	4
31	Huron-Superior Catholic District School Board	2
32	Sudbury Catholic District School Board	4
33A	Northwest Catholic District School Board	1
33B	Kenora Catholic District School Board	1
34A	Thunder Bay Catholic District School Board	1
34B	Superior North Catholic District School Board	1
35	Bruce-Grey Catholic District School Board	10
36	Huron-Perth Catholic District School Board	13

DSB ID #	DSB Name	Area
37	Windsor-Essex Catholic District School Board	14
38	London District Catholic School Board	13
39	St. Clair Catholic District School Board	14
40	Toronto Catholic District School Board	8
41	Peterborough Victoria Northumberland and Clarington Catholic DSB	7
42	York Catholic District School Board	9
43	Dufferin Peel Catholic District School Board	9
44	Simcoe Muskoka Catholic District School Board	10
45	Durham Catholic District School Board	7
46	Halton Catholic District School Board	11
47	Hamilton-Wentworth Catholic District School Board	11
48	Wellington Catholic District School Board	11
49	Waterloo Catholic District School Board	13
50	Niagara Catholic District School Board	12
51	Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board	11
52	Catholic District School Board of Eastern Ontario	5
53	Ottawa Catholic District School Board	5
54	Renfrew County Catholic District School Board	5
55	Algonquin and Lakeshore Catholic District School Board	6
56	Conseil scolaire de district du Nord-Est de l'Ontario	15
57	Conseil scolaire de district du Grand Nord de l'Ontario	15

DSB ID #	DSB Name	Area
58	Conseil scolaire de district du Centre Sud-Ouest	16
59	Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario	17
60A	Conseil scolaire de district catholique des Grandes Rivières	15
60B	Conseil scolaire de district catholique Franco-Nord	15
61	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario	15
62	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales	15
63	Conseil scolaire de district des écoles catholiques du Sud-Ouest	16
64	Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud	16
65	Conseil scolaire de district catholique de l'Est Ontarien	17
66	Conseil scolaire de district catholique du Centre-Est de l'Ontario	17

APPENDIX “C”

District School Board Maps

To be inserted here –

File attached

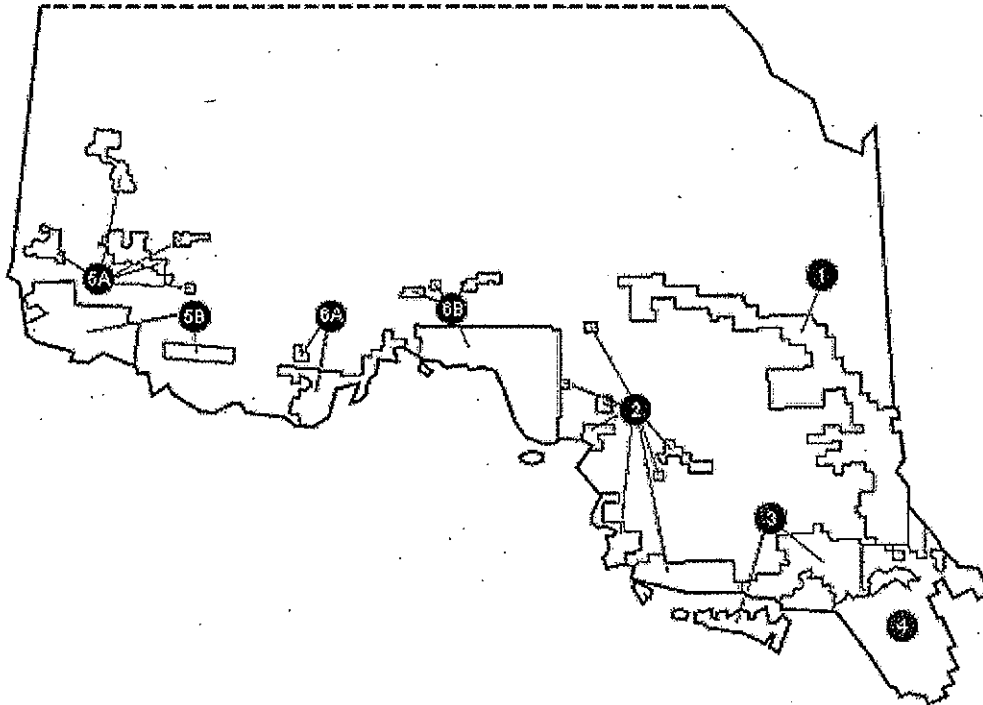
AreaMaps.pdf



District School Board Profiles

[Board Home](#) | [Board Search](#) | [Glossary](#) | [Frequently Asked Questions](#)

Northern Ontario English-Language Public District School Boards



School Boards in the District

1. [District School Board Ontario North East](#)
2. [Algoma District School Board](#)
3. [Rainbow District School Board](#)
4. [Near North District School Board](#)
- 5a. [Keewatin-Patricia District School Board](#)
- 5b. [Rainy River District School Board](#)
- 6a. [Lakehead District School Board](#)
- 6b. [Superior-Greenstone District School Board](#)

[| Board Home](#) | [| Board Search](#) | [| Glossary](#) | [| Frequently Asked Questions](#) |



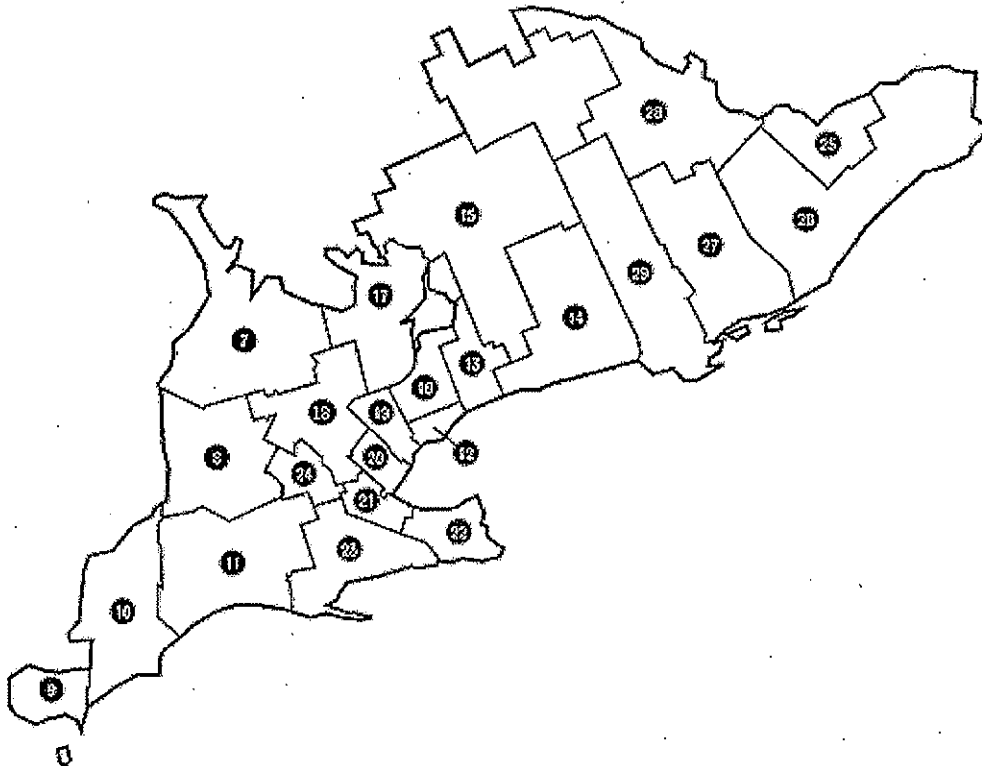
[What's New](#) [Elementary/Secondary](#) [Postsecondary](#) [Training/Jobs](#) [Publications](#) [Related Sites](#)

You are in: [Home](#) > [Elementary and Secondary](#) > [District School Board](#) > [Board Search](#) > [Boundary Maps](#) > [Southern Ontario English-Language Public District School Boards](#)

District School Board Profiles

[Board Home](#) | [Board Search](#) | [Glossary](#) | [Frequently Asked Questions](#)

Southern Ontario English-Language Public District School Boards



School Boards in the District

- 7. [Bluewater District School Board](#)
- 8. [Avon Maitland District School Board](#)
- 9. [Greater Essex County District School Board](#)
- 10. [Lambton Kent District School Board](#)
- 11. [Thames Valley District School Board](#)
- 12. [Toronto District School Board](#)
- 13. [Durham District School Board](#)
- 14. [Kawartha Pine Ridge District School Board](#)
- 15. [Trillium Lakelands District School Board](#)
- 16. [York Region District School Board](#)
- 17. [Simcoe County District School Board](#)
- 18. [Upper Grand District School Board](#)
- 19. [Peel District School Board](#)

- 20. [Halton District School Board](#)
- 21. [Hamilton-Wentworth District School Board](#)
- 22. [District School Board of Niagara](#)
- 23. [Grand Erie District School](#)
- 24. [Waterloo Region District School Board](#)
- 25. [Ottawa-Carleton District School Board](#)
- 26. [Upper Canada District School Board](#)
- 27. [Limestone District School Board](#)
- 28. [Renfrew County District School Board](#)
- 29. [Hastings and Prince Edward District School Board](#)

31

| [Board Home](#) | [Board Search](#) | [Glossary](#) | [Frequently Asked Questions](#) |

| [central site](#) | [feedback](#) | [search](#) | [site map](#) | [français](#) |

| [What's New](#) | [Elementary/Secondary](#) | [Postsecondary](#) | [Training/Jobs](#) | [Publications](#) | [Related Sites](#) |



This site maintained by the Government of Ontario, Canada

This information is provided as a public service, but we cannot guarantee that the information is current or accurate.
Readers should verify the information before acting on it.
© 2001 Queen's Printer for Ontario

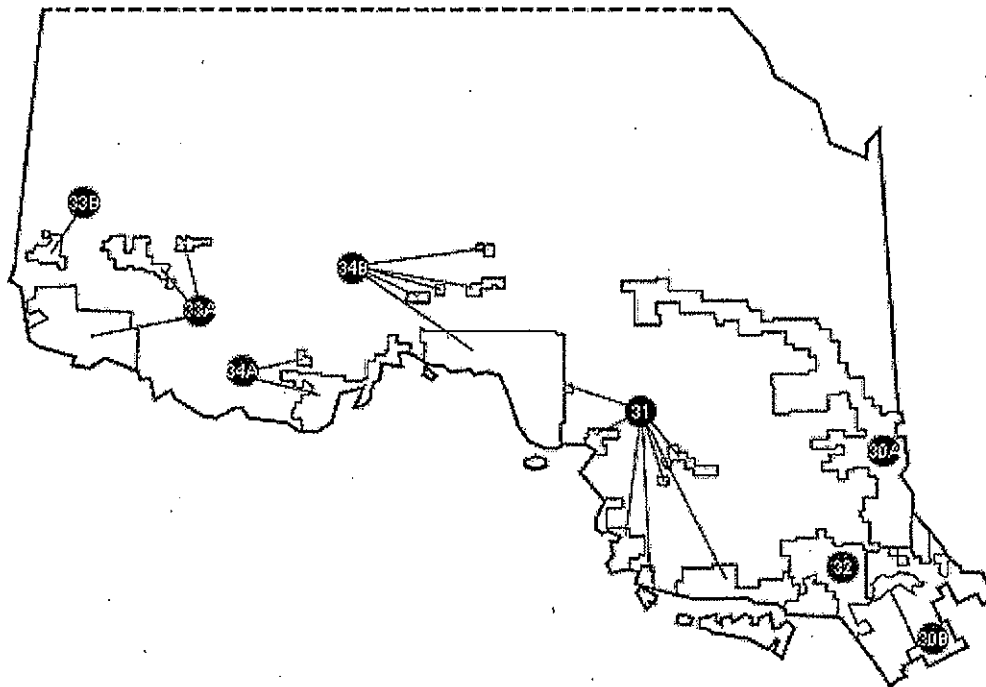
This page was last updated on Monday, September 10, 2001.



District School Board Profiles

[Board Home](#) | [Board Search](#) | [Glossary](#) | [Frequently Asked Questions](#)

Northern Ontario English-Language Catholic District School Boards



School Boards in the District

- 30a. [Northeastern Catholic District School Board](#)
- 30b. [Nipissing-Parry Sound Catholic District School Board](#)
- 31. [Huron-Superior Catholic District School Board](#)
- 32. [Sudbury Catholic District School Board](#)
- 33a. [Northwest Catholic District School Board](#)
- 33b. [Kenora Catholic District School Board](#)
- 34a. [Thunder Bay Catholic District School Board](#)
- 34b. [Superior North Catholic District School Board](#)

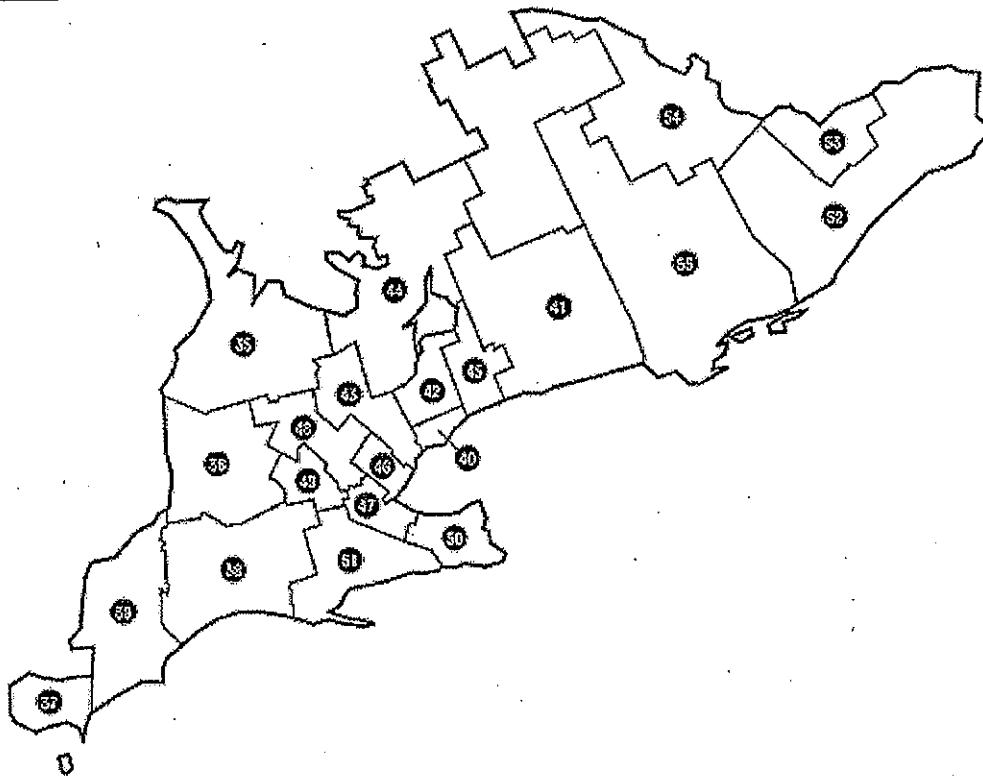
[Board Home](#) | [Board Search](#) | [Glossary](#) | [Frequently Asked Questions](#)



District School Board Profiles

[Board Home](#) | [Board Search](#) | [Glossary](#) | [Frequently Asked Questions](#)

Southern Ontario English-Language Catholic District School Boards



School Boards in the District

- 35. [Bruce-Grey Catholic District School Board](#)
- 36. [Huron Perth Catholic District School Board](#)
- 37. [Windsor-Essex Catholic District School Board](#)
- 38. [District School Board 38 \(London Catholic\)](#)
- 39. [St. Clair Catholic District School Board](#)
- 40. [Toronto Catholic District School Board](#)
- 41. [Peterborough Victoria Northumberland and Clarington Catholic District School Board](#)
- 42. [York Catholic District School Board](#)
- 43. [Dufferin-Peel Catholic District School Board](#)
- 44. [Simcoe Muskoka Catholic District School Board](#)
- 45. [Durham Catholic District School Board](#)
- 46. [Halton Catholic District School Board](#)

- 47. [Hamilton-Wentworth Catholic District School Board](#)
- 48. [Wellington Catholic District School Board](#)
- 49. [Waterloo Catholic District School Board](#)
- 50. [Niagara Catholic District School Board](#)
- 51. [Brant Haldimand-Norfolk Catholic District School Board](#)
- 52. [Catholic District School Board of Eastern Ontario](#)
- 53. [Ottawa-Carleton Catholic District School Board](#)
- 54. [Renfrew County Catholic District School Board](#)
- 55. [Algonquin and Lakeshore Catholic District School Board](#)

29

[| Board Home](#) | [| Board Search](#) | [| Glossary](#) | [| Frequently Asked Questions](#) |

[| central site](#) | [| feedback](#) | [| search](#) | [| site map](#) | [| français](#) |

[| What's New](#) | [| Elementary/Secondary](#) | [| Postsecondary](#) | [| Training/Jobs](#) | [| Publications](#) | [| Related Sites](#) |



This site maintained by the Government of Ontario, Canada

This information is provided as a public service, but we cannot guarantee that the information is current or accurate.

Readers should verify the information before acting on it.

© 2001 Queen's Printer for Ontario

This page was last updated on Monday, September 10, 2001.



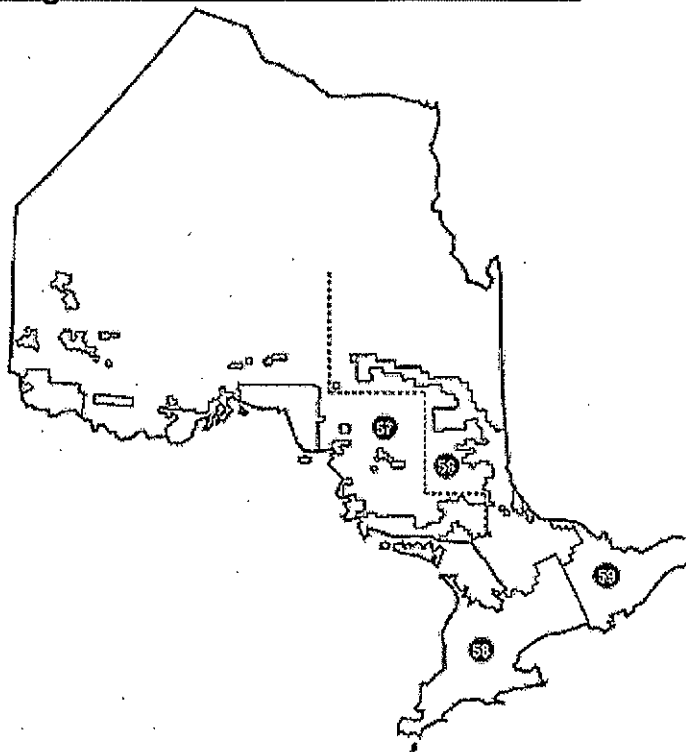
[What's New](#) [Elementary/Secondary](#) [Postsecondary](#) [Training/Jobs](#) [Publications](#) [Related Sites](#)

You are in: [Home](#) > [Elementary and Secondary](#) > [District School Board](#) > [Board Search](#) > [Boundary Maps](#) > [French-Language Public District School Boards](#)

District School Board Profiles

[Board Home](#) | [Board Search](#) | [Glossary](#) | [Frequently Asked Questions](#)

French-Language Public District School Boards



School Boards in the District

- 56. [Conseil scolaire de district du Nord-Est de l'Ontario](#)
- 57. [Conseil scolaire de district du Grand Nord de l'Ontario](#)
- 58. [Conseil scolaire de district du Centre Sud-Ouest](#)
- 59. [Conseil scolaire de district de l'Est de l'Ontario](#)

4

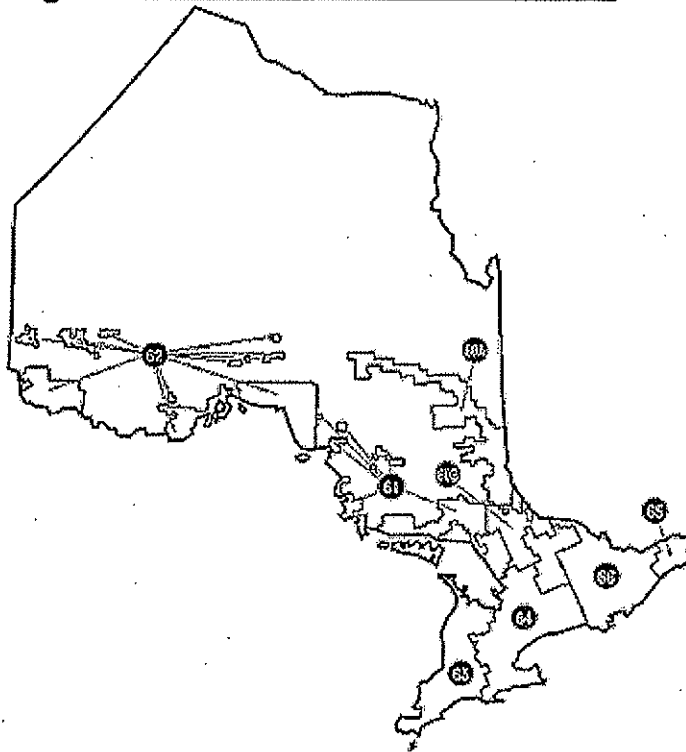
[| Board Home](#) | [Board Search](#) | [Glossary](#) | [Frequently Asked Questions](#) |



District School Board Profiles

[Board Home](#) | [Board Search](#) | [Glossary](#) | [Frequently Asked Questions](#)

French-Language Catholic District School Boards



School Boards in the District

- 60a. [Conseil scolaire de district catholique des Grandes Rivières](#)
- 60b. [Conseil scolaire de district catholique Franco-Nord](#)
- 61. [Conseil scolaire de district catholique de Nouvel Ontario](#)
- 62. [Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales](#)
- 63. [Conseil scolaire de district des écoles catholiques du Sud-Ouest](#)
- 64. [Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud](#)
- 65. [Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien](#)
- 66. [Conseil scolaire de district catholique de Centre-Est de l'Ontario](#)

8

[| Board Home](#) | [| Board Search](#) | [| Glossary](#) | [| Frequently Asked Questions](#) |



CONSTITUTION
May 2008

INDEX

	Page
PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 NOM ET AUTORITÉ	1
ARTICLE 2 OBJECTIFS	1
ARTICLE 3 MEMBRES	2
ARTICLE 4 CONGRÈS	3
ARTICLE 5 COMPOSITION DU CONSEIL EXÉCUTIF ET SYNDICS	8
ARTICLE 6 ÉLECTION DES MEMBRES DU CONSEIL EXÉCUTIF ET DES SYNDICS	8
ARTICLE 7 DEVOIRS DES MEMBRES DE LA DIRECTION, DU CONSEIL EXÉCUTIF ET DES SYNDICS	10
ARTICLE 8 CONSEIL EXÉCUTIF, SYNDICS ET COMITÉS PERMANENTS	16
ARTICLE 9 FINANCES	21
ARTICLE 10 BULLETIN D'INFORMATION	24
ARTICLE 11 AMENDEMENT AUX STATUTS	24
APPENDIX "A" RÈGLEMENTS ET ORDRE DES TRAVAUX ET DES DÉLIBÉRATIONS	25
CONSEIL EXÉCUTIF DU SCFP-ONTARIO	27

Syndicat canadien de la fonction publique

DIVISION DE L'ONTARIO

STATUTS

PRÉAMBULE

Les présents Statuts sont élaborés afin d'assurer la stabilité dans la gestion des affaires de la division. Les fonctions devraient être assumées par plusieurs personnes et non par quelques-unes seulement. Bien que divers comités aient été établis en tant que « comités permanents », cela n'empêche aucunement la formation de comités, de temps à autre dans l'avenir, au besoin. Afin d'améliorer et de maintenir le bien-être économique et social de ses membres et de reconnaître clairement l'unité du mouvement syndical, la division a été créée et établit les présents Statuts aux fins de son administration.

ARTICLE 1 • NOM ET AUTORITÉ

- (a) Cette organisation sera connue sous le nom de « Syndicat canadien de la fonction publique, Division de l'Ontario » ou de « SCFP-Ontario », et on y référera aux présentes comme « la Division ».
- (b) Cette Division devra se conformer aux Statuts du Syndicat canadien de la fonction publique.

ARTICLE 2 • OBJECTIFS

- (a) Les objectifs de la Division seront les suivants :

1. Améliorer l'efficacité des travailleuses et travailleurs du secteur public et du mouvement syndical en général.

2. Appuyer les objectifs du Syndicat canadien de la fonction publique, tels que formulés à l'article 2 des Statuts du Syndicat canadien de la fonction publique.

3. Promouvoir des mesures législatives convenables, dans la province, afin de favoriser les intérêts, les buts et les objectifs de ses sections locales affiliées, lesquelles prévaudront de temps à autre.

4. Promouvoir la plus grande participation possible des sections locales de la Division, du Syndicat canadien de la fonction publique, du Congrès du travail du Canada, des fédérations provinciales, des conseils régionaux des

travailleuses et travailleurs du secteur public, des conseils du travail et des groupes professionnels provinciaux.

5. Aider au recrutement des travailleuses et travailleurs non syndiqués en général, et plus particulièrement celui des travailleuses et travailleurs de cette province.
 6. Promouvoir des activités éducatives, législatives, sociales et autres qui pourraient aider ses sections locales affiliées.
 7. Obtenir la plus grande participation possible des sections locales aux programmes du Syndicat canadien de la fonction publique.
 8. Obtenir la plus grande participation possible des travailleuses et travailleurs retraités du secteur public aux activités législatives, sociales et autres qui pourraient améliorer leur bien-être à la retraite.
- (b) Cette organisation a pour politique de gérer ses affaires de manière paisible et légitime.
- (c) De plus, la Division croit fermement et sans équivoque au traitement équitable de toute personne, peu importe la race, la couleur, la nationalité, l'orientation sexuelle, le pays d'origine, le sexe, l'ascendance, la compétence, la croyance, la religion, la classe, l'âge ou l'affiliation politique et elle s'opposera à toute forme de discrimination fondée sur ce qui précède.

ARTICLE 3 • MEMBRES

Toute section locale, tout syndicat provincial, tout conseil de travail régional ou tout conseil de syndicats qui détient une charte du Syndicat canadien de la fonction publique et qui est en règle peut s'affilier à la Division.

Une section locale affiliée qui quitte la Division doit payer tous les arrérages de la capitation pour la période au cours de laquelle elle n'est pas affiliée à la Division, période qui ne peut dépasser une année de capitation, si elle veut adhérer à nouveau à la Division. Dans le présent article, toute section locale en défaut pourra faire une demande formelle au conseil exécutif de la Division pour être libérée de la présente disposition. Une telle décision sera présentée au prochain congrès pour approbation ou modification.

ARTICLE 4 • CONGRÈS

(a) **Date et endroit**

La Division se réunira une fois par année. Le conseil exécutif décidera de la date et de l'endroit du prochain congrès en tenant compte de la date et de l'endroit des autres congrès tenus par des organismes auxquels la Division et ses membres sont affiliés. Les congrès de la Division peuvent être planifiés jusqu'à cinq ans à l'avance, en tenant compte des invitations à venir des organisations affiliées.

(b) **Convocation au congrès**

La convocation au congrès sera envoyée aux organisations affiliées au moins cent vingt (120) jours avant la date du congrès; la convocation précisera la date limite pour la présentation des résolutions qui doivent être examinées au congrès.

(c) **Convocation à un congrès extraordinaire**

La convocation à un congrès extraordinaire afin de traiter d'une affaire nouvelle référée par le conseil exécutif sera envoyée aux organisations affiliées au moins quarante-cinq (45) jours avant la date du congrès et celui-ci aura lieu dans le seul but de discuter des affaires présentées par le conseil exécutif.

(d) **Représentation**

La représentation à tous les congrès de la Division pour toutes les organisations affiliées sera comme suit :

1. Pour les sections locales qui paient une capitation pour :

N ^{bre} de personnes membres	N ^{bre} de personnes déléguées
1 à 100	deux
101 à 200	trois
201 à 300	quatre
301 à 400	cinq
401 à 500	six
501 à 600	sept
601 à 700	huit
701 à 850	neuf
851 à 1000	dix

et pour chaque tranche additionnelle de 500 membres, ou fraction de ce nombre, une personne déléguée supplémentaire.

2. (a) Pour les conseils régionaux, la représentation sera de deux (2) personnes déléguées pour chacun des conseils affiliés. Pour les conseils de syndicats, la représentation sera d'une personne déléguée pour chacun des conseils de syndicats affiliés. Les personnes déléguées des conseils régionaux ou des conseils de syndicats doivent être membres d'une section locale affiliée.

(b) Pour être représentée au congrès, une section locale doit avoir payé la capitation pour l'ensemble de son effectif jusques et y compris le 31 mars de l'année du congrès. La Division doit avoir reçu le paiement avant le 30 avril.

(c) Le nombre de personnes déléguées au congrès sera déterminé en fonction de l'effectif pour lequel la capitation a été payée pour le dernier trimestre de l'année civile précédente.

(d) Un conseil régional ou un conseil de syndicats aura payé sa cotisation annuelle avant le 30 avril.

(e) Les sections locales qui comptent moins de cent (100) membres à temps plein ou l'équivalent (calculé selon la formule prévue au paragraphe 9(a) pour le paiement des cotisations syndicales des membres à temps partiel) pourront faire une demande de subvention au conseil exécutif pour l'aider à défrayer les coûts de transport et d'inscription d'une personne déléguée au congrès de la Division; le conseil exécutif sera autorisé à prendre une décision à ce sujet.

(e) **Personnes déléguées substitués**

1. Une section locale affiliée, un conseil régional ou un conseil de syndicats peut élire une personne déléguée pour assister au congrès annuel. Une personne déléguée substitut pourra participer aux séances du congrès et elle aura un droit de parole, mais non de vote, à moins qu'elle ne remplace une personne déléguée dûment élue. Pour les besoins du présent alinéa, la personne déléguée substitut dûment élue doit avoir en sa possession l'insigne d'une personne déléguée afin de pouvoir voter. La présidence devra s'assurer que le but du présent alinéa est respecté.

2. La représentation à tous les congrès de la Division pour toutes les organisations affiliées sera la suivante :

-4-

Pour les sections locales qui paient une capitation pour :

N^{bre} de personnes membres	N^{bre} de personnes déléguées substitués
75 membres au moins	une

76 à 500	deux
501 à 1 000	trois
1 001 et plus	quatre

Pour les conseils régionaux ou les conseils de syndicats, la représentation sera d'une personne déléguée substitut par conseil affilié. Cette personne doit être membre d'une section locale affiliée.

- (f) **Frais d'inscription**
 Toute personne, qu'elle soit déléguée, déléguée substitut ou invitée (autres que les personnes invitées officiellement) assistant au congrès annuel, devra payer les frais d'inscription. Le conseil exécutif décidera du montant des frais d'inscription.
- (g) **Quorum**
 La moitié des personnes déléguées avec droit de vote qui détiennent des lettres de créance et qui siègent à tout congrès de la Division, constituera le quorum.
- (h) **Résolutions et amendements**
 Toute résolution qui doit être examinée par le congrès doit être présentée par une section locale ou un conseil régional, par le conseil exécutif de la Division ou un comité de ce dernier, et doit parvenir au bureau de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier au plus tard soixante-quinze (75) jours avant le congrès, et ne doit pas dépasser 200 mots. Toute résolution doit être présentée sur le papier à en-tête de l'organisation affiliée qui la présente et signée par la présidence et par la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de l'organisation affiliée. Par la suite, la Division fera parvenir les résolutions à toutes les sections locales au plus tard trente-cinq (35) jours avant l'ouverture du congrès.
- (i) Les résolutions traitant de sujets soulevés moins de soixante-quinze (75) jours avant le congrès ne peuvent être traitées qu'avec le consentement de la majorité des personnes déléguées au congrès et deux (2) heures après avoir fourni les résolutions aux personnes déléguées. Les amendements statutaires

présentés moins de soixante-quinze (75) jours avant le congrès ne peuvent être traités au congrès qu'avec le consentement de la majorité des personnes déléguées au congrès pourvu que l'amendement statutaire ait été transmis à toutes les organisations affiliées au moins trente (30) jours avant le congrès.

(j) **Comités du congrès**

Il y aura quatre comités du congrès, nommément le Comité des lettres de créance, le Comité des résolutions, le Comité des voies et moyens et le Comité des Statuts et des règlements. Toutes les présidences et tous les membres des comités seront nommés par le conseil exécutif parmi les personnes déléguées inscrites. Tout comité sera avisé des nominations le plus tôt possible avant l'ouverture du congrès et, si pendant les séances du congrès il est nécessaire de remplacer une personne membre de ces comités, ou si d'autres comités doivent être formés, la présidence pourra les nommer, sous réserve de l'approbation des personnes déléguées. La présidence aura le pouvoir, si nécessaire, de convoquer lesdits comités avant l'ouverture du congrès et leur mandat prendra fin à la levée du congrès.

Le comité local du congrès sera formé et on peut demander à la présidence de ce comité d'aider le comité exécutif à choisir l'endroit, ainsi qu'à choisir et à inviter les conférencières ou conférenciers; on peut aussi lui demander de choisir une présidence des séances d'ouverture des congrès de la Division. On demandera à ce comité de collaborer aux autres activités appropriées du Congrès.

(k) **Ordre des délibérations**

1. Rapport du Comité des lettres de créance (intérimaire)
2. Rapport de la présidence
3. Rapport de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier
4. Rapport des syndic
5. Rapport des directions
6. Rapport des comités permanents
7. Rapport des comités du congrès
8. Mises en nomination et élections
9. Suggestions du Comité de mieux-être et du bien-être
10. Rapport final du Comité des lettres de créance
11. Levée du congrès

(l) **Règles de procédure**

Les règles de procédure seront conformes à l'Annexe « A », ci-joint, et feront partie des présents Statuts. Les Règles de procédure Bourinot prévaudront pour les points non couverts par les Règles de procédure.

(m) **Rapports du conseil exécutif au congrès**

Les membres du conseil exécutif et les présidences des comités permanents présenteront un rapport écrit au congrès sur toutes les tâches effectuées au cours de leur mandat, et les soumettront, si possible, trente (30) jours avant l'ouverture du congrès. Les rapports contiendront toute l'information sur la disposition des résolutions adoptées au dernier congrès. Ces rapports feront partie du rapport général du congrès.

(n) **Rapport du congrès**

Un rapport résumé du congrès sera préparé par la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier, sous la supervision de la présidence, et envoyé à toutes les sections locales affiliées et aux personnes déléguées accréditées; si possible, ledit rapport sera complété au plus tard quatre (4) mois suivant la levée du congrès.

(o) **Participation au congrès des membres sortants du conseil exécutif**

1. Un membre sortant du conseil exécutif ou un syndic sortant qui n'est pas une personne déléguée accréditée à la date du congrès des années paires pourra assister au congrès, aux frais de la Division, avec droit de parole, mais sans droit de vote. Ces personnes ne pourront pas être réélues.

2. Un membre sortant du conseil exécutif ou un syndic sortant qui n'est pas une personne déléguée accréditée à la date du congrès pourra assister au congrès, aux frais de la Division, avec droit de parole et droit de vote, au cours des années impaires de congrès lorsqu'il n'y a pas d'élection des membres du conseil exécutif.

3. Nonobstant les alinéas 1 et 2, aucun membre sortant d'un poste au conseil exécutif ou aucun syndic sortant ne pourra s'inscrire au congrès si la section locale à laquelle il appartient n'a pas le droit d'être représentée au congrès.

(p) **Droit de parole du personnel au congrès**

Les conseillères et conseillers syndicaux et les membres du conseil exécutif national du Syndicat canadien de la fonction publique auront un droit de parole au congrès sur toute question, qui ne se rapporte pas à l'autonomie de la Division, en ce qui a trait à son administration.

(q) **Rapports des groupes professionnels provinciaux et des groupes provinciaux des personnes retraitées**

Tous les groupes professionnels provinciaux et les groupes de personnes retraitées feront parvenir leur rapport à la Division au plus tard trente (30) jours avant l'ouverture du congrès.

(r) **Résolutions non résolues**

Toutes les résolutions, à l'exception des amendements statutaires, qui ne sont pas résolues pendant le congrès, seront référées au conseil exécutif pour décision après la levée du congrès.

ARTICLE 5 • COMPOSITION DU CONSEIL EXÉCUTIF ET SYNDICS

- (a) Le conseil exécutif sera formé d'une présidence, d'une secrétaire-trésorière ou d'un secrétaire-trésorier, d'une première vice-présidence, d'une deuxième vice-présidence, d'une troisième vice-présidence, d'une quatrième vice-présidence, d'une vice-présidence à la diversité (travailleuses et travailleurs autochtones) choisie par le Caucus des travailleuses et travailleurs autochtones au congrès et d'une vice-présidence à la diversité (travailleuses et travailleurs racialisés) choisie par le Caucus des travailleuses et travailleurs racialisés au congrès, de six (6) membres exécutifs et d'une personne représentant chacun des cinq groupes professionnels provinciaux établis selon l'article 4 des Statuts nationaux, et d'une représentante ou d'un représentant du Groupe provincial des personnes retraitées avec droit de parole seulement. Au moins une personne membre du conseil exécutif, excluant les groupes—professionnels, les personnes représentant les travailleuses et travailleurs racialisés les Autochtones ou le Comité des personnes retraitées, devra venir du Nord de l'Ontario, tel que défini au paragraphe 7.2 des Statuts nationaux.
- (b) La direction de l'exécutif sera formée de la présidence et de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier.
- (c) Le comité exécutif sera formé des deux directions exécutives, des quatre vice-présidences, de la représentante ou du représentant des Autochtones et de la représentante ou du représentant des travailleuses et travailleurs racialisés élus au conseil.
- (d) Il y aura trois syndics.

ARTICLE 6 • ÉLECTION DES MEMBRES DU CONSEIL EXÉCUTIF ET DES SYNDICS

- (a) L'élection des membres du conseil exécutif, à l'exception des personnes représentant les groupes provinciaux des personnes retraitées et les groupes

- (b) professionnels provinciaux, les travailleuses et travailleurs racialisés et les Autochtones, aura lieu aux deux ans, au cours des années paires, le matin du jour précédent la levée du congrès. Les personnes qui représentent les travailleuses et travailleurs racialisés et les Autochtones au conseil exécutif seront élues au congrès, par leur caucus respectif, au cours des années paires.
- (b) Aucune personne, à l'exception de la présidence et de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier, ne sera admissible à une élection à un poste ou à l'affiliation à un comité à moins qu'une telle personne soit membre en règle d'une section locale affiliée et 1) une personne déléguée de ladite section locale, 2) une personne déléguée d'un conseil régional affilié auquel sa section locale est affiliée ou 3) une personne déléguée d'un conseil de syndicats auquel sa section locale est affiliée. Une telle personne, si elle est élue, gardera son poste seulement si sa section locale reste affiliée à la Division. La présidence et la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier doivent être considérés comme des personnes déléguées au congrès avec tous les droits et privilèges.
- (c) La présidence nommera une présidence du Comité des élections, laquelle nommera des adjointes ou adjoints pour mener les élections. Ces personnes ne pourront pas se présenter à un poste.
- (d) La présidence du Comité des élections sera responsable de l'émission et de la réception des bulletins de vote pour les personnes déléguées.
- (e) Les élections se dérouleront par vote secret et chaque personne déléguée n'aura droit qu'à un vote. Tout poste unique (présidence, secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier) sera élu à la majorité des voix. Tout poste multiple (membre de l'exécutif ou syndic) sera élu à la pluralité des voix mais aucune personne candidate qui obtient moins de 25 % des votes ne sera élue.
- (f) Les personnes nommées qui acceptent de se présenter, lorsqu'elles consentent à leur nomination, doivent s'avancer vers le podium du congrès et prononcer clairement et distinctement ce qui suit, devant l'assemblée :
- « En acceptant la nomination, je promets solennellement et déclare que je ne suis pas affilié(e) d'aucune manière que ce soit à un groupe qui expose, ne fais pas la promotion ou n'encourage pas toute doctrine ou philosophie subversive qui va à l'encontre des principes fondamentaux de la démocratie des gouvernements du Canada; de plus, je promets solennellement et déclare que si je suis élu(e), j'appuierai les Statuts, les principes et les politiques de la Division de l'Ontario et du Syndicat canadien de la fonction publique. »
- (g) Dès la fin du scrutin, le Comité des élections procédera au décompte des bulletins de vote; une fois le décompte fait, le comité avisera la présidence et son rapport suivra immédiatement. Le nombre total de voix pour chaque personne candidate sera enregistré et rapporté au congrès.

- (h) L'élection pour chaque poste sera complétée avant qu'une mise en nomination soit acceptée pour un autre poste.
- (i) 1. Dès la fin des élections, le conseil exécutif et les syndics seront engagés et devront entrer en fonction au plus tard vingt-huit (28) jours suivant l'élection.
2. Dès la clôture du congrès, le conseil exécutif précédent et le nouveau conseil exécutif se réuniront pour prendre les dispositions pour le transfert officiel des responsabilités.
3. Tel que prévu, dans les vingt-huit (28) jours suivant l'élection, le nouveau conseil exécutif et le conseil exécutif sortant se rencontreront pour procéder au transfert officiel des responsabilités et à l'établissement des comités.
- (j) Le mandat des syndics sera d'une période de trois ans et les mandats se chevaucheront; un syndic sera élu chaque année au congrès.
- (k) **Responsabilité du conseil exécutif et des syndics**
« Je, (nom), promets sincèrement, dans la mesure de mes capacités, de m'acquitter fidèlement et loyalement des devoirs de mon poste pendant le mandat qui commence, conformément aux Statuts et Règlements de la Division et, en tant que responsable de ce syndicat, de toujours m'efforcer, tant par mes conseils que par mon exemple, de faire régner l'harmonie et de maintenir la dignité dans les assemblées. »
- « Je promets également de remettre immédiatement à mon successeur dûment élu, à la fin de mon mandat, toute somme d'argent, tous les livres, documents et autres biens de la Division. »

ARTICLE 7 • DEVOIRS DES MEMBRES DE LA DIRECTION, DU CONSEIL EXÉCUTIF ET DES SYNDICS
--

- (a) **Présidence**
1. Le poste de président(e) sera un poste à temps plein, élu aux deux (2) ans, au cours d'une année paire.
- 10-
2. La présidence élue devra obtenir un congé de son employeur pour toute la durée de son mandat.
3. La présidence présidera les congrès de la Division ainsi que toutes les réunions du conseil exécutif et elle devra maintenir l'ordre. La présidence sera membre d'office à tout comité. Elle signera tous les chèques, traites bancaires et tout document officiel servant au fonctionnement de la Division.

4. La présidence aura le pouvoir d'appliquer et d'interpréter les Statuts de la Division et une telle interprétation sera définitive et en vigueur à moins que le conseil exécutif ou le congrès ne la renverse ou ne la modifie.

5. Afin de gérer les affaires quotidiennes de la Division, la présidence devra utiliser le bureau de la Division situé à Toronto.

6. La présidence :

(a) coordonnera et favorisera les activités des comités de la Division, plus particulièrement les objectifs législatifs de la Division; de plus, elle sera responsable de la présentation de mémoires;

(b) représentera la Division et agira à titre d'agent de liaison, lorsque le conseil exécutif lui en fera la demande;

(c) sous réserve de l'approbation du conseil exécutif, rendra disponible tous les livres, documents et autres effets de la Division pour inspection.

7. La présidence, en vertu de son poste, représentera la Division en tant que personne déléguée pleinement accréditée à tous les congrès des organisations syndicales auxquelles la Division est affiliée; de plus, elle sera nommée comme personne représentant la Division au conseil exécutif de la Fédération du travail de l'Ontario.

8. La présidence sera une personne déléguée pleinement accréditée au congrès de la Division, avec tous les droits et privilèges.

9. (a) La présidence recevra un salaire, une allocation quotidienne de dépenses, une allocation de congé annuel et une allocation permanente de stationnement qui équivalent à ce qui est payé périodiquement à une direction régionale du SCFP. De plus, la Division paiera la totalité des coûts des régimes suivants : régime d'invalidité de longue durée; régime d'assurance-vie; régime d'assurance-maladie complémentaire.

-11-

(b) De plus, la Division paiera 50 % des cotisations à un régime de retraite, soit pour continuer à contribuer au régime de retraite de la présidence, si possible, auquel elle avait droit chez son ancien employeur, ou pour un régime équivalent.

10. La présidence recevra les allocations suivantes pour couvrir :

(a) Un véhicule automobile loué en vertu d'un contrat de location équivalent à la politique sur les véhicules automobiles loués par le SCFP national;

(b) Les cartes de crédit utilisées pour les affaires de la Division.

11. La présidence devra présenter un rapport d'activité mensuel aux membres du conseil exécutif et un rapport de dépenses avec les pièces justificatives à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier. Le paiement de ces factures sera fait sous réserve d'un examen et d'un ajustement possible à la réunion suivante du conseil exécutif.

(b) **Ex-présidence immédiate**

Le conseil exécutif peut nommer l'ex-présidence immédiate au conseil exécutif pour y siéger pendant la première année du mandat de la nouvelle présidence. En tout temps, l'ex-présidence immédiate aidera les membres de la direction et les membres en leur offrant son expérience à ce poste; elle aura un droit de parole, mais pas de droit de vote aux réunions.

(c) **Première vice-présidence**

Devra, en l'absence de la présidence, présider et effectuer toute tâche relative au poste de présidence, et fournir une telle aide si besoin en est.

(d) **Deuxième vice-présidence**

En l'absence de la première vice-présidence, devra effectuer toutes les tâches du poste, et dans le cas d'une vacance permanente du poste de première vice-présidence, deviendra première vice-présidence.

(e) **Troisième vice-présidence**

En l'absence de la deuxième vice-présidence, devra effectuer toutes les tâches du poste, et dans le cas d'une vacance permanente du poste de deuxième vice-présidence, deviendra deuxième vice-présidence.

(f) **Quatrième vice-présidence**

En l'absence de la troisième vice-présidence, devra effectuer toutes les tâches du poste, et dans le cas d'une vacance permanente du poste de troisième vice-présidence, deviendra troisième vice-présidence.

(g) **Secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier**

La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier sera la personne principalement responsable de l'administration de la Division sous l'autorité de la présidence et utilisera le bureau de la Division situé à Toronto. Le poste de secrétaire-trésorière ou de secrétaire-trésorier sera un poste élu et un tel poste sera pourvu lors d'une élection qui aura lieu aux deux ans au cours d'une année paire. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier élu devra avoir obtenu un congé de son employeur pour toute la période du mandat.

La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier :

1. (a) recevra toutes les sommes payables à la Division et déposera ces sommes dans les comptes bancaires approuvés par le conseil exécutif.

(b) recevra toutes les sommes, à savoir les cotisations des membres, les subventions gouvernementales, les dons et l'intérêt payable au Groupe provincial des personnes retraitées ou son successeur, et déposera lesdites sommes en son nom dans un compte bancaire distinct approuvé par le conseil exécutif.

2. Avec l'approbation de la présidence, paiera toutes les factures, salaires, dépenses et toute autre dépense nécessaire, tels qu'autorisés par le congrès et le conseil exécutif.

3. Paiera toutes les factures autorisées par chèque contresigné par la présidence. Tous les chèques seront conçus de sorte à ce qu'il y ait un espace pour y inscrire une explication du paiement fait.

4. Avant d'émettre un chèque pour un compte à payer, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier recevra une facture indiquant la raison du paiement et inscrira le numéro du chèque et la date de paiement sur la facture lorsqu'elle ou il fera le paiement.

5. Sera responsable de tous les livres, documents, dossiers et effets de la Division, lesquels pourront être vérifiés, en tout temps, par la présidence, le conseil exécutif, ou les deux.

6. Préparera et soumettra les états financiers de la Division, ainsi qu'un résumé des chèques émis, à chaque réunion du conseil exécutif.

7. Remettra tous les livres et dossiers, relativement aux revenus et dépenses, aux syndicats, en avril et novembre de chaque année, afin que des états financiers vérifiés soient remis au conseil exécutif deux fois par année et au congrès, une fois par année.

8. Fermera tous les comptes de la Division dès la fin du trimestre qui précède le congrès annuel. Les sommes reçues et déboursées après cette date ne sont pas rapportées dans les états financiers présentés au congrès. Les états

financiers approuvés par les syndicats seront imprimés et présentés comme un document distinct au congrès.

9. Émettra des reçus pour tous les revenus. Les chèques annulés ou tout autre effet bancaire similaire aux fins de cet alinéa seront considérés comme un reçu.

10. Enverra des états financiers trimestriels à toutes les sections locales, faisant état de la situation de la capitation de chaque section locale à qui de tels états financiers sont envoyés, indiquant pour chaque section locale les exigences statutaires que les organisations affiliées doivent respecter pour être en règle avec la Division. Les états financiers annuels seront envoyés à tous les conseils régionaux.

11. Bénéficiera d'une garantie de cautionnement pour un montant que le conseil exécutif déterminera.

12. Préparera et soumettra au conseil exécutif un budget prévoyant les revenus et dépenses de la Division pour l'exercice financier suivant. Le budget, une fois traité par le conseil exécutif, sera présenté par la suite au congrès annuel.

13. Convoquera le congrès annuel, agira comme secrétaire du congrès et, de plus, agira comme secrétaire de tous les comités. Devra voir à l'enregistrement des délibérations de tous les congrès et de toutes les séances du conseil exécutif. Un rapport du congrès annuel sera envoyé à chaque personne déléguée et à chaque section locale au plus tard quatre (4) mois après la clôture du congrès, si possible.

14. Rédigera toute correspondance relative aux affaires du bureau et achètera toutes les fournitures de bureau. Le comité exécutif devra approuver tous les achats de fournitures.

15. Tiendra un registre de l'effectif total de chaque section locale et présentera un rapport à cet effet au congrès, rapport qui indiquera le nombre de sections locales affiliées et l'effectif total. Gardera un registre des membres des groupes provinciaux de personnes retraitées.

16. Conformément aux dispositions de l'article 10 des présents Statuts, sera responsable de la rédaction et de la publication de *OURSPACE*, la revue de la Division.

17. Sera responsable de la préparation des mémoires.

18. Avec l'approbation du conseil exécutif, pourra embaucher une ou un sténographe ou toute autre aide jugée nécessaire.

19. Présentera un rapport au congrès sur l'administration du bureau.

20. Sera une personne déléguée pleinement accréditée au congrès de la Division, avec tous les droits et privilèges.

21. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier recevra un salaire, une allocation de congé annuel et une allocation permanente de stationnement qui équivalent à ce qui est payé à une direction régionale adjointe du SCFP.

De plus, la Division paiera la totalité des primes des régimes suivants : régime d'invalidité de longue durée; régime d'assurance-vie; régime d'assurance-maladie complémentaire.

De plus, la Division paiera 50 % des cotisations à un régime de retraite, soit pour continuer à contribuer au régime de retraite de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier, si possible, auquel elle ou il avait droit chez son ancien employeur, ou pour un régime équivalent.

22. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier aura droit aux mêmes dépenses que celles allouées à une direction régionale adjointe du SCFP lorsque la présidence ou le conseil exécutif lui demande d'effectuer des tâches normalement faites par la présidence.

23. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier aura droit à la même allocation quotidienne accordée à une direction régionale adjointe du SCFP pour assister aux réunions des comités, aux conférences, séminaires et congrès.

(h) **Membres du conseil exécutif**

Les membres du conseil exécutif devront effectuer toutes les tâches demandées ou référées par le congrès, le conseil exécutif ou la présidence.

(i) **Devoirs des syndics**

Les syndics effectueront les tâches décrites dans les présents Statuts et ils prépareront les états financiers vérifiés annuels qui seront présentés au congrès annuel. Les syndics effectueront ladite vérification le 31 mars de chaque année. Les syndics feront une vérification lors de l'élection ou de la nomination de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier quand le poste devient vacant pour une raison quelconque.

- (a) Le conseil exécutif sera composé d'une présidence, d'une secrétaire-trésorière ou d'un secrétaire-trésorier, d'une première vice-présidence, d'une deuxième vice-présidence, d'une troisième vice-présidence, d'une quatrième vice-présidence, de six membres exécutifs et d'une personne représentant chacun des cinq groupes professionnels provinciaux établis selon l'article 4 des Statuts nationaux, d'une représentante ou d'un représentant choisi par un caucus des personnes autochtones au congrès et réservé à une personne déléguée autochtone, d'une représentante ou d'un représentant choisi par un caucus des travailleuses et travailleurs racialisés au congrès et réservé à une personne déléguée des travailleuses et travailleurs racialisés et d'une personne représentant le Groupe provincial des personnes retraitées avec droit de parole seulement.
- (b) Le conseil exécutif traitera de toutes les affaires référées par le congrès et, entre les congrès, sera responsable de toutes les affaires de la Division non couvertes par les présents Statuts. Le conseil exécutif se réunira quatre fois par année. La présidence décidera de l'endroit où les réunions se tiendront. Cinquante pour cent plus un (50 % + 1) des membres constituera le quorum.
- (c) Le comité exécutif sera composé de la présidence, de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier, des quatre (4) vice-présidences, de la représentante ou du représentant des Autochtones et de la représentante ou du représentant des travailleuses et travailleurs racialisés élus au conseil. Le comité exécutif se réunira avant chaque réunion du conseil exécutif. Il organisera et coordonnera les campagnes politiques et les activités visant à promouvoir les principes et objectifs des membres de la Division de l'Ontario.

Il travaillera en étroite collaboration avec les sections locales, les conseils régionaux et les groupes professionnels provinciaux afin de favoriser leur participation à l'action politique et aux campagnes fédérales, provinciales et municipales.

Il sera responsable de la présentation de mémoires au gouvernement provincial et aux autres organismes; de plus, il devra préparer et présenter les résolutions au congrès.

Il sera responsable des affaires internationales et de la promotion de la solidarité internationale.

- (d) 1. Aucune personne ne doit continuer d'occuper un poste ou d'être membre d'un comité si cette personne a volontairement quitté son emploi relevant de la compétence d'une section locale du SCFP. Si une personne quittait

temporairement la compétence d'une section locale du SCFP pour accepter un emploi à l'extérieur de la compétence d'une section locale du SCFP, cette personne pourrait conserver son poste ou demeurer membre d'un comité pendant une période maximale de douze (12) mois.

2. Si la présidence devient vacante de manière permanente, la première vice-présidence doit donner, dans les six (6) jours qui suivent la date où le poste est devenu vacant, avis d'une réunion du conseil exécutif, qui doit se tenir dans les seize (16) jours de la date à laquelle le poste est devenu vacant, afin d'élire une présidence jusqu'au prochain congrès. Seuls les membres du conseil exécutif qui ont droit de vote seront admissibles à se présenter au poste à la présidence et une majorité simple est nécessaire pour l'élection. Si un poste devient vacant avant une année de congrès impaire, l'élection à la présidence aura lieu au cours de l'année de congrès impaire, selon la procédure prévue à l'article 6.

3. Si le poste de secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier devient vacant de manière permanente, le président doit donner, dans les six (6) jours qui suivent la date où le poste est devenu vacant, avis d'une réunion du conseil exécutif, qui doit se tenir dans les seize (16) jours de la date à laquelle le poste est devenu vacant, afin d'élire une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier jusqu'au prochain congrès. Seuls les membres du conseil exécutif qui ont droit de vote seront admissibles à se présenter au poste de secrétaire-trésorière ou de secrétaire-trésorier et une majorité simple est nécessaire pour l'élection. Si un poste devient vacant avant une année de congrès impaire, l'élection au poste de secrétaire-trésorière ou de secrétaire-trésorier aura lieu au cours de l'année de congrès impaire, selon la procédure prévue à l'article 6.

4. Si le poste de quatrième vice-présidence devient vacant de manière permanente, le poste sera offert aux six (6) membres du conseil exécutif dans l'ordre des votes obtenus lors de l'élection précédente.

5. Si un poste de membre du conseil exécutif devient vacant de manière permanente, sauf ce qui est prévu à l'alinéa 8(d) 6, le poste sera offert aux personnes candidates défaites qui se sont présentées à ce poste dans l'ordre des votes obtenus lors de l'élection précédente pourvu qu'elles aient obtenu au moins 25 % des votes. Si le poste vacant ne peut être pourvu de cette manière, le conseil exécutif nommera une personne à ce poste. Si le poste devient vacant avant le congrès d'une année impaire, le poste sera pourvu temporairement, tel que prévu ci-dessus, et une élection à ce poste aura lieu au cours du congrès d'une année impaire, selon la procédure prévue à l'article 6.

-17-

6. Si un poste de représentant d'un groupe professionnel provincial ou d'un groupe provincial de personnes retraitées au conseil exécutif devient vacant de manière permanente, un tel poste vacant sera pourvu conformément aux Statuts ou règlements généraux du Groupe professionnel provincial ou du Groupe provincial de personnes retraitées approprié. Si le poste devient vacant avant le congrès d'une année impaire, la représentante ou le représentant sera choisi par le caucus respectif au congrès d'une année impaire.

7. Si un poste de représentant des travailleuses et travailleurs racialisés ou des Autochtones au conseil exécutif devient vacant de manière permanente, la personne substitut élue par le caucus individuel lors de l'élection du conseil exécutif occupera le poste. Si la personne substitut ne peut accepter le poste ou poursuivre dans ce poste, le poste sera offert aux candidates et candidats défaits à ce poste selon le nombre de votes reçus lors d'une élection précédente pourvu que ces personnes aient reçu au moins 25 pour cent des votes. Si le poste ne peut être pourvu de la sorte, il sera pourvu par le conseil exécutif après consultation auprès du :

- a) Caucus de la justice raciale pour le poste de représentante ou de représentant des travailleuses et travailleurs racialisés
- b) Comité des droits de la personne, après consultation auprès du Caucus des Autochtones, pour le poste de représentante ou de représentant des Autochtones.

8. S'il devait y avoir un poste permanent de syndic vacant, le poste sera offert aux personnes candidates qui n'ont pas réussi à se faire élire à ce poste dans l'ordre des votes reçus lors de l'élection précédente. Si le poste vacant ne peut être pourvu de cette manière, il sera pourvu par nomination faite par le conseil exécutif. Si le poste se libère pendant la période entre l'élection au congrès et le congrès de l'année impaire, le poste vacant sera pourvu temporairement, tel qu'énoncé ci-dessus, et une élection pour le poste aura lieu au congrès de l'année impaire, selon la procédure décrite à l'article 6. Une élection au poste de syndic pour un mandat non complété aura lieu au congrès, selon la procédure décrite à l'article 6.

(e) 1. Le conseil exécutif établira les comités permanents suivants, ainsi que leur présidence :

Comité de la Caisse de défense	Une personne membre, une présidence et une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier
Comité de l'éducation	3 membres et une présidence
Comité de la santé et de la sécurité	Une personne membre du conseil exécutif et une personne membre nommée de chaque groupe professionnel provincial
Comité des droits de la personne	Des représentantes ou représentants des travailleuses et travailleurs racialisés et des Autochtones au conseil exécutif et une personne membre de chacun des comités suivants : Comité du triangle rose, Comité des personnes ayant un handicap, Comité des femmes, Comité de la justice raciale, Comité des jeunes et Comité de solidarité internationale
Comité de défense des travailleuses et travailleurs accidentés	Une personne membre du conseil exécutif et une personne membre nommée par chaque groupe professionnel provincial
Comité des pensions	Deux personnes membres, la personne représentant le Groupe provincial des personnes retraitées et une présidence

Comité de financement des groupes professionnels	Les membres de la direction et les personnes représentant les cinq (5) groupes professionnels provinciaux qui siègent au conseil exécutif et la personne membre du personnel qui coordonne chaque groupe
--	--

2. (a) Un Comité des femmes sera élu à chaque Conférence des femmes qui aura lieu au cours des années paires. Cinq (5) femmes seront élues par le Caucus des femmes. Au moins une de ces femmes doit venir du Nord. Une autre membre du comité sera élue par les femmes de chacun des caucus suivants au cours de la Conférence des femmes : travailleuses et travailleurs autochtones, travailleuses et travailleurs ayant un handicap, triangle rose, travailleuses et travailleurs de couleur, jeunes travailleuses. Le comité nommera alors deux (2) coprésidentes pour le comité. Le mandat du Comité des femmes sera de promouvoir l'égalité des femmes au travail, au sein du syndicat et dans la collectivité.

(b) Si un poste permanent du comité devient vacant, il sera offert aux candidates non élues pour ce poste selon l'ordre des votes obtenus lors de l'élection précédente, à condition qu'elles aient reçu au moins 25 % de l'ensemble des votes exprimés. Ces femmes élues par des femmes au sein de leur caucus de l'égalité respectif seront remplacées uniquement par une femme de ce caucus. Si on ne peut pourvoir le poste vacant ainsi, on le fera par nomination au sein du conseil exécutif en collaboration avec le Comité des femmes. [à compter de janvier 2008]

3. (a) Il devrait y avoir un Comité des droits de la personne composé de représentantes et de représentants des travailleuses et travailleurs racialisés et des Autochtones au conseil exécutif et d'une représentante ou un représentant de chacun des comités suivants : Comité du triangle rose, Comité des personnes ayant un handicap, Comité des femmes, Comité de la justice raciale, Comité des jeunes et Comité de solidarité internationale;

(b) Le Comité des droits de la personne travaillera en faveur d'un traitement égal et de l'égalité des chances pour toutes les personnes membres du SCFP et pour la société en général.

4. Le Comité d'éducation organisera au moins deux séminaires de fin de semaine par année : un qui aura lieu à l'automne et l'autre au printemps. Le genre et le style des cours offerts seront dans le meilleur intérêt des organisations affiliées à la Division. Si possible, le comité tentera de choisir un endroit accessible au plus grand nombre de sections locales possible, en tenant compte, en tout temps, des besoins et des dépenses des sections locales plus petites de la Division.

Les sections locales qui ont moins de cent (100) membres à temps plein ou l'équivalent (conformément à la formule prévue au paragraphe 9(a) sur le paiement de la capitation pour les membres à temps partiel) ou qui doivent parcourir cinq cents (500) kilomètres ou plus peuvent faire une demande au conseil exécutif pour obtenir une subvention pour couvrir les frais de transport et d'inscription afin qu'une personne membre puisse participer à un séminaire de la Division. Le conseil exécutif aura l'autorité d'agir à cet effet.

Les frais d'inscription aux séminaires ne seront pas inférieurs à dix dollars (10 \$) par personne déléguée. Le Comité de l'éducation travaillera avec le Service national de l'éducation.

5. Le conseil exécutif pourra nommer des comités spéciaux, si nécessaire. La présidence sera une personne membre du conseil exécutif.

6. Le mandat du Comité des pensions sera de travailler pour obtenir un régime de retraite juste et équitable pour toutes les personnes membres du SCFP, y compris les personnes retraitées.

7. (a) Le Comité de la santé et de la sécurité travaillera à la promotion de la santé et de la sécurité au travail pour toutes les personnes membres du SCFP en Ontario.

(b) Le Comité de la santé et de la sécurité sera composé d'une personne nommée à même le conseil exécutif de la Division et d'une personne membre nommée de chaque groupe professionnel provincial. De telles représentantes et de tels représentants doivent être des personnes déléguées d'une section locale affiliée à la Division.

8. Le Comité de défense des travailleuses et travailleurs accidentés doit être composé d'une personne nommée par le conseil exécutif de la Division

et d'une personne membre nommée par chaque groupe professionnel provincial. De telles représentantes et de tels représentants doivent être des personnes déléguées d'une section locale affiliée à la Division.

- (f) Tous les comités de la Division devront faire rapport et rendre des comptes au conseil exécutif entre les congrès.
- (g) Le conseil exécutif pourra suspendre la présidence, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier, sans rémunération, pour un motif valable prouvé. Les deux tiers des votes des personnes présentes à la réunion du conseil exécutif convoquée à cette fin seront nécessaires pour appliquer une telle suspension. Dans un tel cas, le conseil exécutif convoquera, dans les soixante (60) jours, un congrès spécial de la Division pour examiner la suspension.

Si la décision du conseil exécutif est maintenue, le congrès spécial élira une nouvelle personne au poste. La décision du conseil exécutif sera maintenue ou rejetée à la suite d'un vote à la majorité simple du congrès.

Si la décision du conseil exécutif est rejetée, la personne suspendue réintégrera son poste sans perte de salaire ni d'avantages sociaux.

ARTICLE 9 • FINANCES

(a) Revenu

Le revenu de la Division sera obtenu de la manière suivante :

À compter du 1^{er} juillet 2007, une capitation de un (1) dollar et trente-six (36) cents (1,36 \$) par personne membre employée à temps plein par mois, sera payable quatre fois par année par toutes les sections locales, en mars, juin, septembre et décembre; un (1) cent de ce montant sera alloué à la Caisse de défense, montant qui sera administré par le Comité de la Caisse de défense, et huit (8) cents à la Caisse des groupes professionnels provinciaux, montant à être administré par le Comité de la caisse des groupes professionnels provinciaux. La capitation sera payée pour tous les membres payant une cotisation, y compris les personnes assujetties à la formule Rand.

La cotisation annuelle des conseils régionaux ou des conseils de syndicats qui sont affiliés sera de vingt-cinq dollars (25,00 \$).

Chaque section locale en grève ou en lock-out pourra faire une demande au conseil exécutif pour réduire la capitation sur une base proportionnelle au nombre de jours sans travail en raison de la grève ou du lock-out.

Le financement du Comité provincial des personnes retraitées ou de son successeur proviendra uniquement des frais d'adhésion, de subventions

gouvernementales et de dons. Les frais d'adhésion peuvent être modifiés de temps à autre pour assurer la stabilité financière du comité.

La capitation des membres qui travaillent à temps partiel, qui travaillent régulièrement quatre-vingt-cinq (85) heures par mois ou moins, sera de cinquante pour cent (50 %) de la capitation mensuelle des membres à temps plein, pourvu que les membres paient des cotisations mensuelles réduites, conformément à l'article 4 de l'Annexe « B » des Statuts nationaux.

La capitation des membres qui travaillent régulièrement quarante (40) heures par mois ou moins sera de vingt-cinq pour cent (25 %) de la capitation mensuelle des membres à temps plein.

(b) **Congrès**

Les dépenses du congrès de la Division seront limitées comme suit :

1. Location d'une salle pour le congrès.
2. Location de salles.
3. Location de salles de réception (ne doit pas dépasser mille dollars {1 000 \$}).
4. Fournitures (rubans d'enregistrement, trousse, etc.)
5. Banquet et danse.
6. Salle des médias, etc.
7. Subvention de déplacement.
8. Dépenses de transcription.

(c) **Caisse de défense de la Division de l'Ontario**

1. Toutes les sommes déposées dans la Caisse de défense doivent servir pour défendre le syndicat, soit pour aider financièrement les sections locales en grève ou celles qui doivent encourir d'importantes dépenses légales ou autres, ou pour financer des projets spéciaux (autorisés par le conseil exécutif de la Division) pour défendre le syndicat.

2. La présidence, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier et une personne membre du conseil exécutif formeront le Comité d'administration de la Caisse de défense.

3. Seules les demandes présentées de bonne foi par des sections locales affiliées à la Division seront examinées par le comité. Toute autre demande doit être examinée pour approbation par tout le conseil exécutif de la Division.

4. Le comité n'accordera pas de subvention à quelque section locale que ce soit, pour quelque mois que ce soit, de plus du tiers (1/3) du solde de la caisse.

-22-

5. Le comité n'examinera aucune demande de fonds de grève à moins d'une grève de bonne foi approuvée par le syndicat national.

6. Le comité n'examinera aucune demande de fonds à moins qu'elle ne soit présentée sur le papier à en-tête de la section locale et signée par la présidence et la ou le secrétaire.

7. Toute section locale ayant reçu des fonds de la Caisse de défense, pour quelque raison que ce soit, fera parvenir à la Division le solde des fonds reçus à cette fin ainsi qu'un rapport détaillé, une fois tous les comptes afférents payés.

8. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier créditera le montant approprié à la Caisse de défense, sur la base de un cent (0,01 \$) par membre par mois, sur une base mensuelle.

9. Tout appelant qui estime ne pas avoir été traité adéquatement par le comité pourra interjeter appel et se présenter, à ses propres frais, devant tout le conseil exécutif qui rendra une décision finale dans les deux (2) semaines dudit appel.

(d) **Caisse des groupes professionnels provinciaux**

La Caisse des groupes professionnels provinciaux sera administrée par le Comité de la Caisse des groupes professionnels provinciaux composé de la direction de la Division, des personnes représentant les cinq (5) groupes professionnels provinciaux qui siègent à l'exécutif et des membres du personnel responsable de la coordination de ces groupes.

Nonobstant les dispositions du présent article, le Comité de la Caisse des groupes professionnels pourra établir des règles et des procédures à suivre pour l'allocation et le déboursé des fonds et il pourra imposer une taxe spéciale aux sections locales qui participent à un Groupe professionnel provincial mais qui ne sont pas affiliées à la Division.

Le Comité de la Caisse des groupes professionnels fera un rapport annuel à chaque congrès de la Division.

(e) **Achats**

Tous les achats de plus de vingt-cinq dollars (25,00 \$) effectués par la Division seront faits uniquement à l'aide d'un système de bons de commande numérotés, dûment signés par la présidence ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier.

(f) **Déménagement**

Si la présidence ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier décide de déménager pour se rapprocher du bureau de la Division, pourvu qu'un tel déménagement se fasse dans les six (6) mois de l'entrée en fonction, le coût de base du déménagement (le coût le moins élevé de trois [3] estimations sera acceptable) sera payé à une occasion seulement.

Si la présidence ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier quitte son poste pour quelque raison que ce soit, et si la présidence ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier décide de déménager à un autre endroit, le coût de base du déménagement (le coût le moins élevé de trois (3) estimations sera acceptable) sera payé à une occasion seulement. Tel qu'indiqué dans le paragraphe ci-dessus, le déménagement doit se faire dans les six (6) mois de la libération du poste et dans les limites de la province de l'Ontario seulement.

ARTICLE 10 • BULLETIN D'INFORMATION

- (a) La Division tentera de publier le bulletin *Ourspace* au moins tous les trois mois.
- (b) La rédactrice ou le rédacteur du bulletin sera la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier qui en aura la responsabilité éditoriale, pourvu que le contenu ne contrevienne pas aux Statuts ni aux politiques de la Division.
- (c) L'énoncé suivant sera publié dans chaque numéro :

« *Ourspace* est publié par la Division de l'Ontario du Syndicat canadien de la fonction publique. Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement celles du Syndicat national, de la Division ou des membres. Veuillez faire parvenir toute correspondance à la rédaction, 305, avenue Milner, bureau 801, Scarborough (ONTARIO) M1B 3V4. »

ARTICLE 11 • AMENDEMENT AUX STATUTS

Les présents Statuts, ou tout article de ces Statuts, peuvent être amendés au cours d'un congrès régulier de la Division, soit sous forme de résolution ou de recommandation du conseil exécutif, acceptée par un vote à la majorité des deux tiers (2/3) des personnes déléguées à un tel congrès.



ANNEXE « A » RÈGLEMENTS ET ORDRE DES TRAVAUX ET DES DÉLIBÉRATIONS

Les règlements et l'ordre des travaux et des délibérations des congrès seront comme suit :

1. La présidence, ou lorsqu'une demande est faite, une vice-présidence, occupera le fauteuil à l'heure spécifiée, à tous les congrès ordinaires et extraordinaires. En l'absence de la présidence et d'une représentante ou d'un représentant nommé, le comité exécutif choisira une présidence du congrès.
2. Aucun sujet de nature religieuse ne sera discuté.
3. Quand une personne déléguée désire prendre la parole, elle doit se diriger vers l'un des microphones prévus à cette fin. Après avoir obtenu de la présidence le droit de parole, la personne déléguée doit donner son nom et celui de l'organisme qu'elle représente, et elle doit limiter toutes ses remarques au point faisant l'objet du débat.
4. La durée des interventions est limitée à cinq minutes, sauf lorsqu'une motion est proposée, la personne déléguée aura droit à dix minutes.
5. Une personne déléguée ne parlera pas plus d'une fois sur le même sujet jusqu'à ce que toutes les personnes qui le désirent aient eu l'occasion de prendre la parole.
6. Une personne déléguée ne doit pas interrompre une autre, sauf dans les cas de rappel au règlement.
7. Si une personne déléguée fait l'objet d'un rappel au règlement, à la demande de la présidence, elle doit se rasseoir jusqu'à ce qu'une décision ait été prise sur la question relative au règlement.
8. Si une personne déléguée persiste à se conduire d'une façon non parlementaire, la présidence devra nommer la personne déléguée et soumettre sa conduite au jugement du congrès. Dans ce cas, la personne déléguée dont la conduite est mise en question devra s'expliquer et se retirer; le congrès décidera alors de la mesure à adopter dans cette affaire.
9. Quand on demande la tenue d'un vote, la présidence, après avoir énoncé la question, doit demander : « Êtes-vous prêts à vous prononcer? ». Si aucune personne déléguée ne désire prendre la parole, la question est mise aux voix.
10. Les questions peuvent être décidées par un vote à main levée ou par assis et debout, à raison d'un vote par personne déléguée. Les deux tiers des personnes déléguées présentes peuvent demander un vote par appel nominal. Dans un tel cas, chaque personne déléguée a droit à un vote.
11. Deux personnes déléguées peuvent en appeler de la décision de la présidence. La présidence doit alors poser la question de cette façon : « La

décision de la présidence doit-elle être maintenue? ». La question ne peut être débattue, mais la présidence peut expliquer la décision prise.

12. La présidence a les mêmes droits que les autres personnes déléguées pour voter sur quelque sujet que ce soit. En cas d'égalité des voix, la présidence a une voix prépondérante.
13. Une fois que le vote est demandé sur une question, aucune discussion ou amendement à l'une ou l'autre des motions n'est permis. Si la majorité vote pour la mise aux voix, la première motion doit être mise aux voix sans débat. Si la motion de mise aux voix est défaite, la discussion continue sur la première motion.
14. Les comités peuvent fusionner leurs résolutions ou rédiger une contre-résolution qui est une synthèse des diverses résolutions comportant des sujets identiques. Les rapports des comités ne peuvent être modifiés, sauf lorsque le comité donne son accord, mais une motion pour renvoyer la question au comité pour une nouvelle étude est recevable.
15. Après avoir exposé son opinion sur le sujet débattu, une personne déléguée ne peut proposer de motion de renvoi.
16. Une motion de renvoi ne peut pas faire l'objet d'un débat et, lorsqu'elle est dûment appuyée, elle est immédiatement mise aux voix.
17. Toute question renvoyée sera traitée en premier dans le rapport du comité à la prochaine séance du congrès ou en tout autre temps comme l'aura décidé un vote majoritaire du congrès.
18. Si le rapport d'un comité est adopté, il devient une décision du congrès. S'il est rejeté, il peut être renvoyé au comité.
19. En cas de question en suspens, aucune motion n'est recevable, sauf les motions de renvoi, d'ajournement, de question préalable ou de renvoi à un moment déterminé. En cas de rejet de l'une des motions précitées, elle ne peut être renouvelée que si d'autres délibérations ont eu lieu entre temps.
20. Une motion peut faire l'objet d'un nouvel examen pourvu que la personne qui l'a proposée vote dans le même sens que la majorité, qu'un avis de motion soit donné pour examen à la prochaine séance et que ledit avis de motion soit appuyé par les deux tiers des personnes déléguées ayant droit de vote.
21. Le conseil exécutif a le pouvoir de fixer les heures du congrès.

CONSEIL EXÉCUTIF DU SCFP-ONTARIO
2008 - 2009

COMITÉ EXÉCUTIF

PRÉSIDENT	Patrick (Sid) Ryan
SECRÉTAIRE-TRÉSORIER	Fred Hahn
1 ^{ER} VICE-PRÉSIDENT	Michael Hurley
2 ^E VICE-PRÉSIDENTE	Candace Rennick
3 ^E VICE-PRÉSIDENT	Ajamu Nangwaya
4 ^E VICE-PRÉSIDENTE	Denise Hammond
VICE-PRÉSIDENT À LA DIVERSITÉ (TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTOCHTONES)	Joanne Webb
VICE-PRÉSIDENT À LA DIVERSITÉ (TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS RACIALISÉS)	Yolanda McClean

CONSEIL EXÉCUTIF

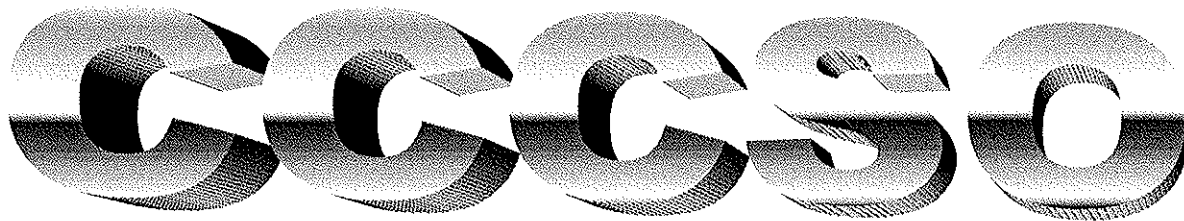
Dan Crow • Wyman MacKinnon • Henry Bosch
• Henri Giroux • Shellie Bird • Graham Potts

**REPRÉSENTANT(E)S DES GROUPES PROFESSIONNELS
PROVINCIAUX**

CCTTSS	Susan Schmidt
CCEMO	Dharam Boodhoo
CCCSO	Terri Preston
CCTTUO	Janice Folk-Dawson
CCTTSS	Rebekah Condon
Organisation des personnes retraitées Municipales de l'Ontario (OPRMO)	Don MacLeod
Président sortant	Michael Stokes
Secrétaire-trésorier sortant	Brian O'Keefe
Présidente émérite	Lucie Allen

SYNDICS

2006-2009	2007-2010	2008 - 2011
Mark Goodwin	Lyn Edwards	Patti Chapman



**Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario
Syndicat canadien de la fonction publique, Division de l'Ontario
305, avenue Milner, bureau 801, Scarborough (ONTARIO) M1B 3V4**

Terri Preston, présidente

Brian Blakeley, coordonnateur

RÉSOLUTION À LA DIVISION DU SCFP-ONTARIO

Le SCFP-Ontario :

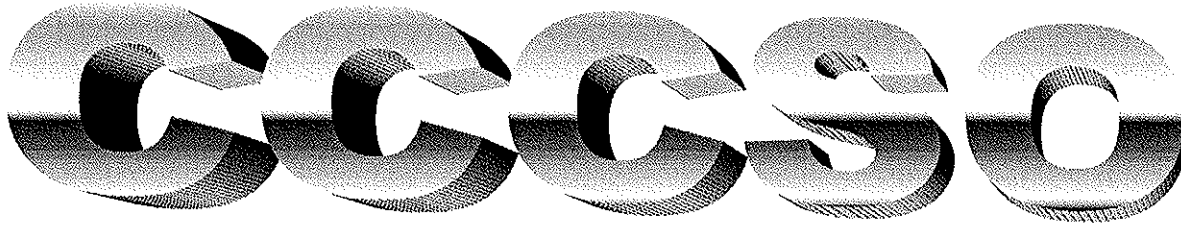
- 1. appuiera activement une campagne provinciale pour obtenir une protection obligatoire de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) pour tous les travailleurs et travailleuses.**

Parce que :

- 1. présentement, seulement environ 65 % de tous les travailleurs et travailleuses de l'Ontario sont couverts par la CSPAAT;**
- 2. la CSPAAT de l'Ontario est le système d'indemnisation des accidents du travail le plus sous-financé au Canada;**
- 3. si tous les travailleurs, travailleuses et employeurs étaient couverts, la CSPAAT serait saine financièrement, soutenant ainsi de meilleurs niveaux de prestations et plus de services pour aider les travailleurs et travailleuses accidentés et prévenir les accidents de travail, les maladies professionnelles et les décès au travail;**
- 4. les déficits actuariels de la CSPAAT ont des conséquences directes sur le niveau des prestations que les travailleuses et travailleurs accidentés reçoivent et un système financé adéquatement peut améliorer les services et le soutien;**
- 5. un rapport commandé par la CSPAAT indique que les manques à gagner financiers peuvent être résolus si la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* était modifiée pour inclure une couverture pour tous les secteurs de l'industrie et tous les travailleurs et travailleuses.**

Terri Preston, présidente

Judith Callahan, secrétaire



**Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario
Syndicat canadien de la fonction publique, Division de l'Ontario
305, avenue Milner, bureau 801, Scarborough (ONTARIO) M1B 3V4**

Terri Preston, présidente

Brian Blakeley, coordonnateur

RÉSOLUTION À LA DIVISION DU SCFP-ONTARIO

Le SCFP-Ontario :

- 1. appuiera l'initiative d'une campagne provinciale de la section locale 1750 du SCFP pour mettre fin aux contrats privés de réintégration au marché du travail et rétablira la prestation publique des programmes de soutien de l'emploi;**
- 2. éduquera les sections locales du SCFP en Ontario sur les avantages de retourner les programmes de soutien de l'emploi à la CSPAAT en éliminant le système privatisé actuel axé sur les profits.**

Parce que :

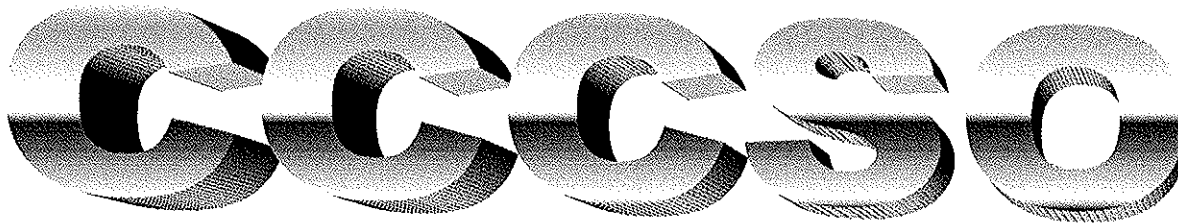
- 1. en 1997, le gouvernement conservateur a privatisé la prestation des programmes de soutien de l'emploi. Ainsi, la prestation publique des services de retour au travail pour les travailleuses et travailleurs accidentés a été impartie à des entreprises privées à but lucratif auxquelles on fait référence comme étant des prestataires de services pour la réintégration au marché du travail;**
- 2. l'impartition des services de réadaptation a entraîné des conséquences négatives sur les travailleuses et les travailleurs ainsi que sur les employeurs, notamment :**
 - a. la détérioration de l'efficacité des services de réadaptation;**
 - b. l'augmentation des coûts pour aider les gens à reprendre un travail sécuritaire et durable;**
 - c. l'augmentation de la durée de la période de prestations et des coûts d'indemnisation pour la CSPAAT et les employeurs;**
 - d. la réduction des indemnisations;**
- 3. une étude financée par la section locale 1750 et effectuée par l'économiste Hugh Mackenzie & Associates a conclu « que la seule façon de traiter efficacement l'accroissement de la chronicité des demandes d'indemnisation est de retourner la responsabilité des plans et des activités de retour au travail sous le contrôle direct du personnel de la CSPAAT en utilisant un système de triage de gestion des cas permettant**

d'identifier immédiatement les personnes ayant subi un accident grave tout en leur accordant la compassion qu'elles méritent »;

- 4. le SCFP n'appuie pas la privatisation des services publics.**

Terri Preston, présidente

Judith Callahan, secrétaire



**Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario
Syndicat canadien de la fonction publique, Division de l'Ontario
305, avenue Milner, bureau 801, Scarborough (ONTARIO) M1B 3V4**

Terri Preston, présidente

Brian Blakeley, coordonnateur

RÉSOLUTION À LA DIVISION DU SCFP-ONTARIO

Le SCFP-Ontario :

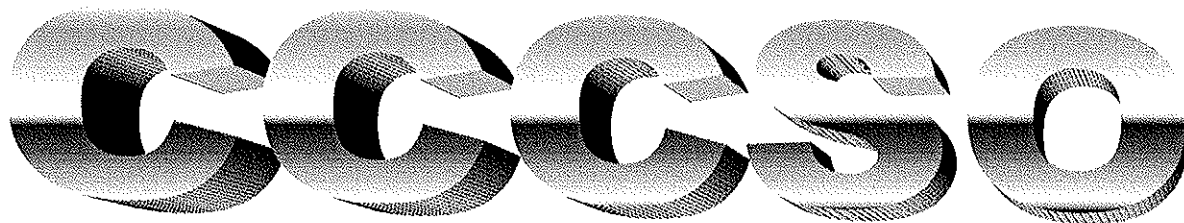
- 1. créera un prix pour les défenseurs des travailleuses et travailleurs accidentés qui sera remis chaque année lors du congrès du SCFP-Ontario;**
- 2. distribuera une demande de désignations et une trousse de nomination avec toutes les convocations aux congrès envoyées aux sections locales;**
- 3. enverra toutes les nominations au Comité de défense des travailleuses et travailleurs accidentés du SCFP-Ontario pour examen et sélection de la candidate ou du candidat retenu.**

Parce que :

- 1. les défenseurs des travailleuses et travailleurs accidentés sont les héros méconnus de notre syndicat et elles et ils méritent une reconnaissance;**
- 2. les défenseurs des travailleuses et travailleurs accidentés jouent un rôle important et vital au sein de nos sections locales et dans les vies des travailleuses et travailleurs accidentés.**

Terri Preston, présidente

Judith Callahan, secrétaire



**Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario
Syndicat canadien de la fonction publique, Division de l'Ontario
305, avenue Milner, bureau 801, Scarborough (ONTARIO) M1B 3V4**

Terri Preston, présidente

Brian Blakeley, coordonnateur

RÉSOLUTION À LA DIVISION DU SCFP-ONTARIO

Le SCFP-Ontario :

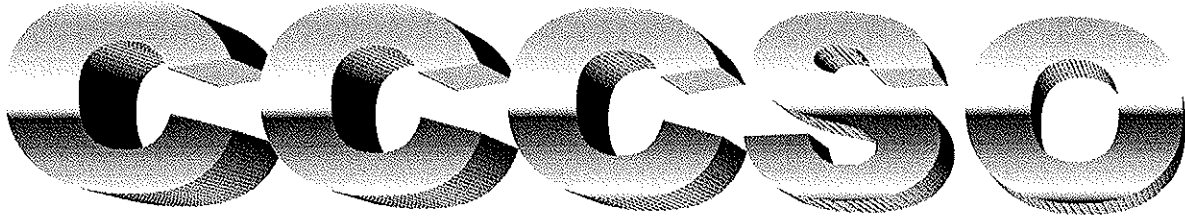
- 1) favorisera les régimes d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée qui prévoient une protection et une compensation à plein salaire pour toute la durée du congé de longue durée;**
- 2) entreprendra un examen des régimes d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée actuels dans toute la province afin de permettre au Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario d'enquêter sur le développement d'un modèle provincial.**

Parce que :

- i) les personnes membres qui sont absentes du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure subissent des difficultés financières à une période où elles sont le plus vulnérables;**
- ii) les personnes membres retournent au travail de façon prématurée, ce qui affecte souvent les périodes d'attente;**
- iii) nous devons voir à ce que les personnes membres qui sont absentes en raison d'une maladie ou d'un accident ne soient pas obligées de retourner au travail parce que leur assurance-invalidité de longue durée est inadéquate;**
- iv) un résumé des régimes actuels est nécessaire afin d'analyser les régimes existants et de travailler pour le régime le plus avantageux;**
- v) tous les travailleurs et travailleuses des conseils scolaires ont droit à des prestations égales et ces renseignements permettraient la création d'un modèle provincial avec des prestations communes pour toutes les personnes membres.**

Terri Preston, présidente

Judith Callahan, secrétaire



**Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario
Syndicat canadien de la fonction publique, Division de l'Ontario
305, avenue Milner, bureau 801, Scarborough (ONTARIO) M1B 3V4**

Terri Preston, présidente

Brian Blakeley, coordonnateur

RÉSOLUTION À LA DIVISION DU SCFP-ONTARIO

Le SCFP-Ontario :

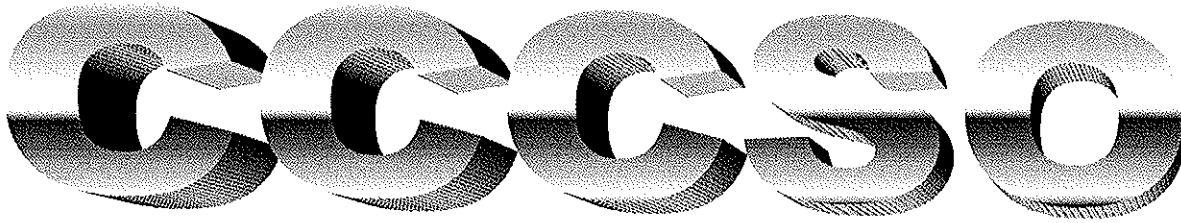
- 1. en collaboration avec la Direction de l'organisation du SCFP appuiera le Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario dans le recrutement de tous les éducateurs et éducatrices de la petite enfance qui travaillent dans les conseils scolaires de la province.**

Parce que :

- i) un trop grand nombre de travailleuses et de travailleurs dans ce domaine ne sont toujours pas syndiqués;**
- ii) les travailleuses et travailleurs en garderie syndiqués sont plus susceptibles d'avoir des salaires, des avantages sociaux, des pensions et des conditions de travail décentes;**
- iii) le recrutement de ces membres reste conforme au « Plan mur à mur » entrepris par le SCFP;**
- iv) de nombreux travailleurs et travailleuses dans ce domaine sont attaqués à la table de négociation et la solidarité avec d'autres travailleuses et travailleurs des conseils scolaires leur donnerait plus de force tout au long du processus de négociation.**

Terri Preston, présidente

Judith Callahan, secrétaire



**Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario
Syndicat canadien de la fonction publique, Division de l'Ontario
305, avenue Milner, bureau 801, Scarborough (ONTARIO) M1B 3V4**

Terri Preston, présidente

Brian Blakeley, coordonnateur

RÉSOLUTION À LA DIVISION DU SCFP-ONTARIO

Le SCFP-Ontario :

- 1. appuiera le Comité de la santé et de la sécurité de la Division de l'Ontario et lui allouera les ressources afin de permettre aux membres du comité de former un groupe de militantes et de militants sur les questions de santé et de sécurité et de le maintenir;**
- 2. appuiera et allouera de telles ressources pour la formation de tels groupes nécessaires dans toute la province;**
- 3. appuiera et allouera de telles ressources au besoin afin de permettre aux militantes et militants sur les questions de santé et de sécurité de faire une présentation dans le cadre des audiences préliminaires sur les questions de santé et de sécurité;**
- 4. réexaminera les questions de dotation en personnel, afin que la charge de travail soit répartie de façon à maintenir un environnement sain pour nos conseillères et conseillers nationaux en santé et sécurité.**

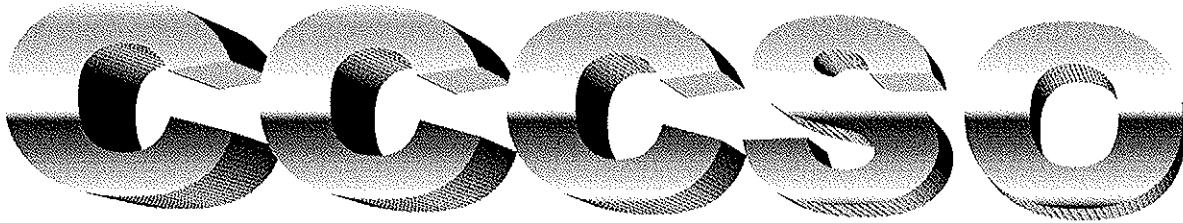
En raison :

- i) de l'initiative *Propice aux affaires* du premier ministre et de l'engagement du gouvernement McGuinty visant à éliminer les accidents de travail;**
- ii) de la nouvelle initiative du ministère du Travail *Sécurité au travail Ontario*);**
- iii) de la campagne *Destination zéro* de la CSPAAT;**
- iv) de l'attaque constante vis-à-vis la santé et la sécurité en Ontario;**
- v) du besoin de représentation des travailleuses et travailleurs de l'Ontario, particulièrement des travailleuses et travailleurs du SCFP, lequel est à un niveau jamais vu auparavant;**

- vi) du haut niveau de demande de ressources pour aider les conseillères et conseillers syndicaux, et auquel il est impossible de répondre, ce qui entraîne le surmenage de nos conseillères et conseillers;
- vii) de l'augmentation du nombre d'audiences dans la province, c'est-à-dire l'attaque contre le Comité de la santé et de la sécurité du secteur des conseils scolaires (emplacements multiples versus un seul emplacement, secteur municipal, eau potable et violence dans toute la province);
- viii) de la nécessité d'une définition claire de la *Loi sur la santé et la sécurité* de l'Ontario (article 43 – Droit de refus) et de l'application de l'article 50 (Interdiction à l'employeur d'user de représailles).

Terri Preston, présidente

Judith Callahan, secrétaire



**Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario
Syndicat canadien de la fonction publique, Division de l'Ontario
305, avenue Milner, bureau 801, Scarborough (ONTARIO) M1B 3V4**

Terri Preston, présidente

Brian Blakeley, coordonnateur

RÉSOLUTION À LA DIVISION DU SCFP-ONTARIO

Le SCFP-Ontario :

- 1. fournira du soutien en allouant des fonds et des ressources afin de créer un groupe de travail qui examinera la normalisation des descriptions de travail pour le personnel de maintenance et les gens de métier dans le secteur des conseils scolaires;**
- 2. fera pression sur le gouvernement pour qu'il établisse des taux de salaire provinciaux répondant aux normes de l'industrie identifiées dans le secteur privé.**

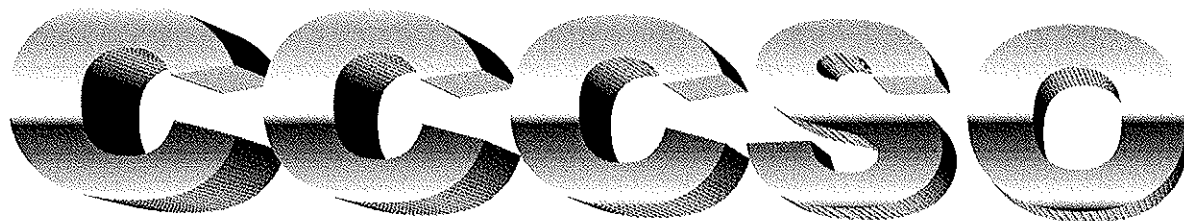
Parce que :

- i) le personnel de maintenance et les gens de métier doivent présentement travailler hors du cadre de leur métier et exécuter des tâches pouvant entraîner des lésions corporelles;**
- ii) une description d'emploi normalisée entraînerait une obligation de payer la personne membre pour le travail pour lequel elle est qualifiée;**
- iii) le personnel de maintenance et les gens de métier dans le secteur des conseils scolaires reçoivent présentement moins que les salaires standards en raison des inégalités dans le financement;**
- iv) il est impératif de conserver le personnel de maintenance et les gens de métier dans notre secteur des conseils scolaires;**
- v) le personnel de maintenance et les gens de métier quittent le secteur des conseils scolaires pour avoir accès à des salaires plus élevés dans le secteur privé;**
- vi) le personnel de maintenance et les gens de métier à l'emploi des conseils scolaires ont un engagement envers les écoles, tandis que l'engagement des entrepreneurs embauchés pour effectuer le travail est moindre;**

- vii) le personnel de maintenance et les gens de métier sont fiers de leur travail;**
- viii) les entrepreneurs n'ont aucune responsabilité envers les conseils scolaires.**

Terri Preston, présidente

Judith Callahan, secrétaire



**Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario
Syndicat canadien de la fonction publique, Division de l'Ontario
305, avenue Milner, bureau 801, Scarborough (ONTARIO) M1B 3V4**

Terri Preston, présidente

Brian Blakeley, coordonnateur

RÉSOLUTION À LA DIVISION DU SCFP-ONTARIO

Le SCFP-Ontario :

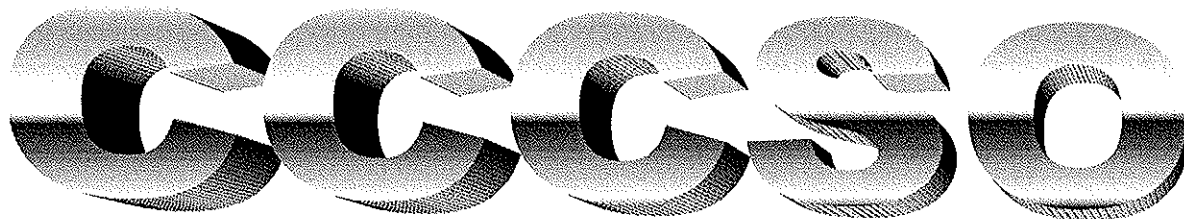
- 1. négociera avec le gouvernement, en collaboration avec le Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario, afin de créer des occasions d'apprentissage dans le but de voir à la formation de nos propres membres, qui recevront leur plein salaire ainsi que leurs avantages sociaux pendant leur participation à la formation dans les métiers visés.**

Parce que :

- i) plus les membres reçoivent de formation dans les métiers, moins le travail sera donné en sous-traitance;**
- ii) les membres qui ont besoin de formation doivent prendre des congés sans solde, ce qui entraîne des difficultés financières sur le plan familial;**
- iii) les membres qui prennent des congés doivent habituellement rembourser à leur employeur le montant complet de leurs avantages sociaux, ce qui augmente considérablement les coûts de formation.**

Terri Preston, présidente

Judith Callahan, secrétaire



**Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario
Syndicat canadien de la fonction publique, Division de l'Ontario
305, avenue Milner, bureau 801, Scarborough (ONTARIO) M1B 3V4**

Terri Preston, présidente

Brian Blakeley, coordonnateur

RÉSOLUTION À LA DIVISION DU SCFP-ONTARIO

Le SCFP-Ontario :

- 1. présentera et instaurera sans délai un programme éducatif portant sur les avantages de conserver la couverture de la CSPAAT, et ce, pour toutes les sections locales du SCFP;**
- 2. encouragera tous les employeurs du secteur sans but lucratif de conserver la couverture de la CSPAAT pour leurs personnes employées et d'exercer l'option de réintégration à la CSPAAT pour les employeurs qui ont fait le choix de ne pas participer;**
- 3. présentera une requête afin que le SCFP national élabore des dispositions sur la négociation avec des motifs que les sections locales pourront utiliser dans le cadre de la négociation visant à conserver la couverture de la CSPAAT.**

Parce que :

- les employeurs du secteur des organisations sans but lucratif et caritatives ne sont pas tenus par la loi de fournir une couverture de la CSPAAT à leurs personnes employées;**
- les employeurs dans les secteurs mentionnés ci-dessus examinent activement la possibilité de ne plus participer à la CSPAAT afin d'économiser de l'argent;**
- le dénouement d'une telle décision aurait des conséquences négatives sur la capacité de nos membres de faire une demande de prestations d'invalidité et de recevoir de telles prestations à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.**

Terri Preston, présidente

Judith Callahan, secrétaire

Évaluation du processus de la TDP pour le CCCSO

Équipement : tableau-papier, marqueurs, ordinateur portable, documents, pastilles

Installation de la salle : cercle (tables non nécessaires)

Buts et objectifs :

- offrir aux personnes déléguées l'occasion de partager sur les dénouements de leur négociation dans le contexte de la TDP.
- offrir aux personnes déléguées l'occasion d'évaluer les étapes du processus de la TDP;
- offrir aux personnes déléguées l'occasion de faire des recommandations sur la façon d'améliorer le processus pour l'avenir.

Présentations : demandez à chaque personne de se présenter en se nommant, en nommant sa section locale et son conseil scolaire et en mentionnant quelque chose qu'elles ont pu obtenir à la table de négociation et dont elles sont fières. (Inscrivez les réalisations sur le tableau-papier.)

Puis faites le tour du cercle et demandez aux gens de décrire quelque chose qu'ils ont trouvé particulièrement difficile au cours de cette ronde de négociation. (Inscrivez les défis sur le tableau-papier.)

Animateur(trice) : « Alors que nous évaluons le processus de la Table de discussion provinciale, n'oublions pas nos réussites et nos défis pour voir comment le processus de la TDP que nous avons utilisé a contribué à chacun d'eux et ce que nous pourrions faire différemment si nous devions le faire à nouveau. »

Évaluation du processus : les pages qui suivent représentent différents aspects du processus de la TDP. Prenez le temps de regarder les pages une à une et de répondre aux questions... Toutes les réponses sont bonnes... (Inscrivez les réponses sur le tableau-papier.). Entrez également les réponses dans l'ordinateur portable... Nous compilerons les réponses dans un rapport avant la fin de la conférence... Lorsqu'il y a des points négatifs, essayez de demander des idées pour des améliorations.

Étape 1 :

Propositions

Les propositions pour discussion à la TDP découlent des campagnes, des enjeux discutés dans le cadre de nos conférences et des enjeux discutés au Groupe consultatif des travailleuses et travailleurs de soutien (SWAG). Ces idées ont ensuite été approfondies et présentées à notre réunion des dirigeantes et dirigeants en janvier 2008. Ces personnes ont fourni des commentaires et appuyé les propositions avant de partir.

Quel processus devrait être utilisé à l'avenir pour obtenir des propositions?

Quel processus devrait être utilisé pour garantir le mandat des sections locales pour les préoccupations centrales?

Étape 2 :

Comité de négociation

Le comité de négociation a été composé comme suit :

- le(la) président(e) du CCCSO;
- le(la) coordonnateur(trice) du CCCSO;
- deux autres représentant(e)s du CCCSO (élu(e)s parmi les membres; règle pour qu'une de ces personnes soit francophone);
- le(la) chercheur(se) assigné(e) au CCCSO;
- un(e) représentant(e) de la section locale 4400 du SCFP.

De plus, le comité de négociation a obtenu l'aide d'un(e) représentant(e) de la Direction des affaires légales, deux directeur(trice)s régionaux(ales) adjoint(e)s, un(e) agent(e) aux communications, un(e) conseiller(ère) syndical(e) ayant la responsabilité des négociations avec les conseils francophones et un(e) représentant(e) de la Division de l'Ontario.

Les autres membres du CCCSO ont agi en tant que groupe de référence au cours de la négociation.

Cette structure a été approuvée à la réunion de janvier 2008.

À l'avenir, que devrions-nous considérer lorsque nous choisissons le comité de négociation? Est-ce que les membres du comité de négociation et le groupe de référence devraient continuer de provenir du CCCSO? À quel point l'expérience en matière de négociation est-

elle importante? À quel point l'expérience en matière de négociation sur plusieurs classifications est-elle importante? À quel point est-il important d'avoir un point de vue « provincial »? Devrait-il y avoir une représentation garantie des conseils scolaires francophones?

Étape 3 :

Négociation locale

Dans le cadre de notre réunion des dirigeantes et dirigeants de janvier dernier, après que le comité ait reçu l'approbation d'amorcer des discussions avec le gouvernement, nous avons demandé à ce que les dirigeantes et dirigeants locaux signifient un avis de négociier plus rapidement et demandent l'approbation à leur employeur pour commencer à négocier sur des enjeux locaux. Lors de notre conférence d'avril, il était clair que très peu de sections locales avaient commencé à négocier plus tôt.

Dans le cadre de notre réunion de juin 2008, nous avons établi la mi-septembre comme objectif pour conclure la négociation locale. (La négociation locale est définie comme étant les enjeux qui ne sont pas liés à la TDP.) Très peu de sections locales ont pu respecter ce calendrier.

Quels furent quelques-uns des défis de la négociation locale?

Que pourrions-nous faire différemment pour renforcer notre pouvoir de négociation sur les enjeux qui ne sont pas liés à la TDP?

Étant donné la date limite du 31 août 2012, que peuvent faire les sections locales entre-temps pour se préparer pour la négociation la prochaine fois?

Étape 4 :

ÉCHÉANCIERS DE LA TDP

La TDP du SCFP a été négociée à la fin mai 2008. Elle stipulait que la négociation devait être terminée avant la fin novembre.

Est-ce que cette échéance était raisonnable? Si ce n'est pas le cas, combien de temps devrait être alloué à la négociation à l'avenir?

Étape 5 :

Assurer la cohérence

Parce que la TDP s'appliquait à toutes les unités de négociation, il était important d'assurer la cohérence quant à la manière qu'elle avait été négociée par les comités de négociation locaux.

Une « équipe volante » des experts de la TDP a aidé les conseillères et conseillers syndicaux aux tables locales lorsqu'on a discuté de la TDP.

Comment ce processus a-t-il fonctionné pour vous ?

Une fois que les sections locales avaient conclu un projet de règlement, la présidence de la section locale et la conseillère ou le conseiller syndical présentaient l'entente au CCCSO dans le cadre d'une conférence téléphonique. Lorsque le comité était convaincu que le projet de règlement respectait la TDP, on permettait à la section locale de tenir un vote de ratification.

Y a-t-il de meilleures façons de recevoir ces commentaires en temps opportun ?

Étape 6 :

Communication

Il y a eu trois réunions des dirigeantes et dirigeants : en janvier 2008, en juin 2008 et en septembre 2008.

Des bulletins de nouvelles ont été préparés pour fournir des mises à jour régulières aux membres.

Les représentantes et représentants régionaux du CCCSO étaient responsables de voir à ce que les bulletins de nouvelles soient distribués et que l'information soit transmise aux présidences locales.

Après la réunion des dirigeantes et dirigeants de septembre, une communication de diffusion a été transmise toutes les deux semaines aux présidences locales sur les progrès de la négociation. On sollicitait des questions par courriel avant la communication et pendant.

À quel point ces moyens de communication ont-ils été efficaces? Sentiez-vous que vous aviez l'information dont vous aviez besoin pour conclure la négociation?

Est-ce que d'autres moyens de communication auraient été plus efficaces? Est-ce que vous croyez qu'il y a d'autres renseignements que vous auriez dû avoir?

Étape 7 :

Propositions communes

Il y a quelques points pour lesquels il a été impossible de conclure une entente à la Table de discussion provinciale. Nous avons élaboré et appuyé un ensemble de propositions communes pour présentation à toutes les tables de négociation.

C'étaient : OMERS : définition des gains ouvrant droit à pension
Dispositions sur la sous-traitance et le travail en régie
Comités mixtes de développement professionnel
Limites sur la supervision
Dotation en personnel de base

Qu'est-ce qui vous a aidé ou vous aurait aidé à réussir à négocier ces dispositions?
Qu'est-ce qui vous a empêché de réussir à négocier ces propositions?

Étape 8 :

Soutien au cours de la négociation

Dans le cadre de notre réunion de septembre 2008, nous nous sommes séparés par régions géographiques afin de partager de l'information sur ce que chacune de nos sections locales souhaitait obtenir à la table de négociation.

Nous avons discuté de façons dont nous pourrions continuer de nous entraider dans le processus de négociation. Nous avons discuté de l'argent disponible pour la campagne afin d'aider les sections locales à obtenir de l'aide en matière de négociation et pour empêcher la sous-traitance.

Est-ce que votre section locale a eu besoin de l'aide d'autres sections locales de votre région au cours du processus de négociation? Comment avez-vous communiqué avec les autres sections locales au cours de la négociation? Qu'est-ce qui peut également être fait pour assurer la solidarité au cours de la négociation? Y a-t-il quelque chose de plus que votre représentante ou représentant régional du CCCSO pourrait faire pour aider à assurer la solidarité dans la région?

Est-ce que vous avez utilisé l'argent qui était à votre disposition pour la campagne? Si c'est le cas, est-ce que l'aide pour la campagne est arrivée en temps opportun? Est-ce que ce fut utile?

Étape 9 :

Financement

Le gouvernement provincial a offert environ 900 000 \$ pour aider au processus de négociation, entre autres :

- en réunissant le comité de négociation et le groupe de référence au besoin;
- en finançant les réunions des dirigeantes et dirigeants (emplacement et nourriture).

Si ce financement n'est pas disponible à l'avenir, comment financerons-nous notre participation à une table provinciale?

Animateur(trice) :

Demande de commentaires

Avez-vous d'autres suggestions pour améliorer le processus pour la prochaine fois?

Veillez examiner les commentaires des personnes déléguées.

Il y aura une séance de rapport à la fin de la journée. Y a-t-il une personne volontaire qui pourrait parler pour votre groupe? Pas plus de 10 minutes... Demandez les cinq principales choses qui ont bien fonctionné et les cinq principales recommandations pour amélioration... (suffrage par priorités)

Veillez fournir à Judith une copie électronique des renseignements recueillis afin de faciliter la préparation d'un rapport final.

Atelier obligatoire sur la TDP

... un bref aperçu de l'entente conclue à la TDP

1. Les facilitatrices et facilitateurs du ministère demeurent disponibles pour s'occuper de la médiation des différends

- *Dans le cadre de l'intégration des ententes conclues à la TDP dans les conventions collectives, dans les cas de conflits entre les parties en ce qui concerne l'intention de toute disposition de l'entente sur la TDP, les parties conviennent d'utiliser, le cas échéant, les animateurs Thomas Teahen, Moe Jacobs ou Dominic Giroux afin de fournir des éclaircissements. Ceci n'écarte pas la possibilité qu'une des parties locales fasse une demande unilatérale pour avoir recours à la médiation ou à la facilitation d'une tierce partie.*

2. Argent pour le développement professionnel et la formation et son utilisation

- *L'allocation d'une part proportionnelle de l'unité de négociation du SCFP des augmentations du financement du ministère de l'Éducation pour le développement professionnel et la formation pour les travailleuses et travailleurs de soutien de l'éducation dans le cadre des SBE sera le ratio entre les ETP de l'unité de négociation du SCFP et les ETP totaux des travailleuses et travailleurs de soutien de l'éducation syndiqués et non syndiqués du conseil, tels que rapportés dans les états financiers de 2006-2007 du conseil.*

I. Appendice H n° 2006-07 (fourni sur une clé USB)

II. Élaboré conjointement

- *Les parties reconnaissent les habiletés et l'expertise importantes que les travailleuses et travailleurs de soutien de l'éducation apportent aux écoles subventionnées par l'État en Ontario ainsi que leur engagement à améliorer les accomplissements des élèves.*
- *Les parties conviennent que :*
 - *le développement professionnel précieux et la formation sont éclairés par la recherche et dispensés en partenariat avec des collègues;*
 - *les personnes membres de l'unité de négociation participeront au développement professionnel et à la formation dirigés par le conseil et offerts pendant la journée de travail.*

III. Feuilles de travail n° 1 et n° 2 (fournies sur une clé USB)

3. Affectation des aides à l'enseignement

I. Horaire annuel de travail

- *Toutes les conventions collectives doivent prévoir un minimum de journées de travail par année scolaire aux aides à l'enseignement, selon la grille suivante :*
 - *188 jours en 2008-2009;*
 - *189 jours en 2009-2010;*
 - *190 jours en 2010-2011;*
 - *194 jours en 2011-2012.*

II. Horaire annuel de travail augmenté – coûts absorbés au cours des années 1 et 2

- *Les conseils absorberont les coûts supplémentaires de cette augmentation pendant les années scolaires 2009-2010 et 2010-2011.*

III. 7 heures

- *Les parties prennent note de l'exigence du gouvernement pour que l'augmentation du financement en 2011-2012 s'applique de la façon suivante :*
 - *compenser entièrement le coût additionnel de l'augmentation du nombre de journées de travail rémunérées dans le calendrier de l'année scolaire approuvé pour les aides à l'enseignement de 188 à 194, tel que décrit ci-dessus;*
 - *augmentation du nombre d'heures travaillées par les aides à l'enseignement jusqu'à 7 heures par jour, ceci étant assujéti aux fonds résiduels disponibles pour le conseil dans le cadre de cette augmentation.*

IV. Coût des heures additionnelles – coût total – frais des avantages sociaux (fournis sur une clé USB)

4. Argent servant à la supervision

I. $2 \times 15 \$ \times$ nombre d'écoles primaires

- *Les parties reconnaissent l'intention du gouvernement, conditionnelle à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, d'introduire une*

nouvelle allocation dans le cadre de la subvention de base des SBE débutant en 2008-2009, afin d'augmenter le financement pour la supervision des élèves dans les écoles primaires, de la façon suivante :

- 22,23 \$ par élève du primaire en 2008-2009;
- 26,61 \$ par élève du primaire en 2009-2010;
- 26,88 \$ par élève du primaire en 2010-2011;
- 20,06 \$ par élève du primaire en 2011-2012.

...

Les parties reconnaissent l'engagement du gouvernement selon lequel si un conseil scolaire et une fédération d'enseignantes et d'enseignants locale représentant des enseignantes et enseignants réguliers au niveau primaire ne réussissent pas à ratifier une convention collective locale qui respecte entièrement l'entente de la TDP d'ici au 30 novembre 2008, le conseil scolaire recevra l'augmentation du financement ci-dessus mentionnée à compter du 1^{er} décembre 2008, sous réserve du fait que l'unité de négociation locale du SCFP représentant les aides à l'enseignement et le conseil scolaire se conforment entièrement aux conditions liées à cette entente de la TDP.

Cette disposition a été modifiée par la suite afin que, même si les enseignantes et les enseignants au niveau primaire et les aides à l'enseignement ne se conformaient pas à l'entente de la TDP, le conseil reçoive tout de même l'augmentation pour la supervision si son personnel de soutien de bureau dans les écoles s'y conforme.

- II. Conçu pour la supervision ... non obligatoire (courriel de la DG fourni sur une clé USB)
- III. Rattacher aux heures des AE @ 7 h/jour (règlement du personnel de bureau et technique/aides à l'enseignement de la section locale 997 et règlement de la section locale 4154 fournis sur une clé USB)

5. Améliorations pour le personnel de conciergerie, de maintenance, les gens de métier et le personnel de sécurité dans les édifices

- I. Compenser les réductions attribuables au déclin du nombre d'inscriptions entre 2008-2009 et 2009-2010
- II. Utiliser tous les fonds additionnels pour embaucher du personnel supplémentaire

- *Les conseils doivent appliquer cette augmentation en 2009-2010 jusqu'à concurrence de la valeur de la part du conseil de la nouvelle allocation, selon l'ordre suivant :*
 - *compenser les réductions du nombre de personnes dans le personnel de conciergerie, de maintenance, les métiers spécialisés et la sécurité dans les édifices qui auraient pu survenir autrement entre les années scolaires 2008-2009 et 2009-2010 en raison du déclin du nombre d'inscriptions;*
 - *utiliser tous les fonds résiduels pour embaucher des personnes dans le personnel de conciergerie, de maintenance, les métiers spécialisés et la sécurité dans les édifices supplémentaires syndiquées à l'emploi du conseil en 2009-2010, jusqu'à concurrence de la valeur de la part du conseil de cette nouvelle allocation.*

III. Suivre les changements dans les nombres de référence convenus

- i. Les sections locales devraient suivre les changements à partir des nombres de référence négociés jusqu'aux changements apparaissant sur la liste des cotisations ou les listes d'ancienneté.
- ii. Les sections locales devraient voir à ce que la direction les informe de tous changements dans leur effectif [REDACTED].
- iii. Les sections locales devraient surveiller le rapport du conseil au ministère quant aux niveaux de dotation en personnel (états financiers du conseil).
- iv. Les sections locales devraient surveiller les prévisions du conseil quant au nombre d'inscriptions sur une base permanente (états financiers du conseil).

6. Augmentations du personnel de soutien de bureau (secrétaires d'école)

- I. Compenser les réductions attribuables au déclin du nombre d'inscriptions entre 2008-2009 et 2009-2010
 - II. Secrétaire à temps plein où il y a moins de 100 élèves
 - III. Utiliser des fonds additionnels pour embaucher du personnel supplémentaire
- *Les conseils doivent appliquer cette augmentation en 2009-2010, jusqu'à concurrence de la valeur de la part du conseil de la nouvelle allocation, dans l'ordre suivant :*
 - *compenser les réductions de personnel dans le personnel de soutien de bureau de l'école et celui de l'administration du*

conseil qui peuvent être survenues autrement entre les années scolaires 2008-2009 et 2009-2010 en raison du déclin du nombre d'inscriptions;

- *utiliser tous les fonds résiduels pour :*
 - *voir à ce que les écoles primaires ayant une moyenne d'inscriptions quotidiennes de plus de 100 élèves aient une personne membre du personnel de bureau travaillant 35 heures/semaine;*
 - *embaucher du personnel de soutien de bureau syndiqué supplémentaire à l'emploi du conseil pour les écoles primaires en 2009-2010.*

IV. Suivre les changements dans les nombres de référence convenus

- i. Les sections locales devraient suivre les changements à partir des nombres de référence négociés jusqu'aux changements apparaissant sur la liste des cotisations ou les listes d'ancienneté.
- ii. Les sections locales devraient voir à ce que la direction les informe de tous changements dans leur effectif [REDACTED].
- iii. Les sections locales devraient surveiller le rapport du conseil au ministère quant aux niveaux de dotation en personnel (états financiers du conseil).
- iv. Les sections locales devraient surveiller les prévisions du conseil quant au nombre d'inscriptions sur une base permanente (états financiers du conseil).

7. Augmentations du soutien professionnel et paraprofessionnel

- I. Compenser les réductions attribuables au déclin du nombre d'inscriptions entre 2008-2009 et 2009-2010
 - II. Utiliser des fonds additionnels pour embaucher du personnel supplémentaire
- *Les conseils doivent appliquer cette augmentation en 2009-2010, jusqu'à concurrence de la valeur de la part du conseil de la nouvelle allocation, dans l'ordre suivant :*
 - *compenser les réductions de personnel dans le personnel de soutien professionnel et paraprofessionnel qui peuvent être survenues autrement entre les années scolaires 2008-2009 et 2009-2010 en raison du déclin du nombre d'inscriptions;*

- *utiliser tous les fonds résiduels pour embaucher du personnel de soutien professionnel et paraprofessionnel syndiqué supplémentaire à l'emploi du conseil en 2009-2010, pouvant aller jusqu'à la valeur de la part du conseil de cette nouvelle allocation afin d'augmenter les services directs aux élèves ayant des besoins spéciaux ou aux élèves à risque, ciblé sur les catégories d'emplois suivantes : conseillères et conseillers d'assiduité, travailleuses et travailleurs sociaux, travailleuses et travailleurs auprès des enfants et des jeunes, et travailleuses et travailleurs communautaires, ainsi que professionnelles et professionnels et paraprofessionnelles et paraprofessionnels qui offrent du soutien à l'éducation spécialisée, comme des psychologues, des psychométriciens et des orthophonistes. Une considération particulière sera accordée aux besoins des élèves des 7^e et 8^e années.*

- III. Suivre les changements dans les nombres de référence convenus
 - i. Les sections locales devraient suivre les changements à partir des nombres de référence négociés jusqu'aux changements apparaissant sur la liste des cotisations ou les listes d'ancienneté.
 - ii. Les sections locales devraient voir à ce que la direction les informe de tous changements dans leur effectif [REDACTED].
 - iii. Les sections locales devraient surveiller le rapport du conseil au ministère quant aux niveaux de dotation en personnel (états financiers du conseil).
 - iv. Les sections locales devraient surveiller les prévisions du conseil quant au nombre d'inscriptions sur une base permanente (états financiers du conseil).

8. Améliorations à l'éducation permanente et aux chargés de cours en langues internationales

- I. 3,5 % pour améliorer les conditions de travail
 - *Les parties prennent note de l'intention du gouvernement, conditionnelle à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, d'augmenter les références de financement pour l'éducation permanente et les langues internationales, les composantes élémentaires de l'éducation permanente et les subventions pour d'autres programmes dans les SBE de l'ordre de 3,5 % en 2009-2010.*

9. Avantages sociaux collectifs et autres conditions de travail

- I. Une allocation de 33 millions de dollars pour améliorer les avantages sociaux et d'autres conditions de travail, avant septembre 2010.
 - *Les parties prennent note de l'intention du gouvernement, conditionnelle à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, d'allouer une augmentation annuelle supplémentaire de 33 millions de dollars (une augmentation de 0,26 % des repères), à compter de 2010-2011, afin d'améliorer les régimes d'avantages sociaux collectifs et d'autres conditions de travail pour tous les conseils scolaires de l'Ontario tels que négociés localement pour la mise en œuvre avant le 1^{er} septembre 2010.*

- II. Les ETP de l'Appendice 'H' de 2008-2009 – toutes les personnes membres du personnel à l'exception du personnel de direction (agentes et agents de supervision, directrices et directeurs) et des enseignantes et enseignants occasionnels.
 - *La part de la section locale du SCFP de l'allocation du conseil dans le cadre de l'augmentation de 33 millions de dollars sera le ratio de ses ETP parmi ses personnes employées admissibles aux avantages sociaux, comparativement aux ETP totaux syndiqués et non syndiqués, tel que rapporté dans les états financiers de 2008-2009. Pour déterminer ce ratio, les enseignantes et enseignants occasionnels, qu'elles et ils fassent partie d'une unité de négociation indépendante ou intégrée, seront exclus.*

- III. Feuilles de travail n° 1 et n° 2 (fournies sur une clé USB)

10. Estimations du conseil (fournies sur une clé USB)

11. Site Web du ministère de l'Éducation

FORMULAIRE D'EVALUATION

I. Enumerez trois choses que vous avez apprises pendant cette conference.

II. Indiquez trois facons dont vous utiliserez ce que vous avez appris pendant cette conference au sein de votre section locale, de votre lieu de travail, de votre collectivite ou pour vous-meme.

III. Commentaires generaux. (Qu'avez-vous prefere et qu'avez-vous aime le moins, etc.?)

)'ai participe a

Nom de ('atelier

Signature (Facultatif) _____

