BETTER SCHOOLS, BETTER TOMORROW

OSBCU CSCSO

CUPE·SCFP

DE MEILLEURES ÉCOLES, UN AVENIR MEILLEUR

Plateforme de négociation 2026 du Syndicat canadien de la fonction publique - Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (SCFP-CSCSO)

Les écoles de l'Ontario sont en crise. Il s'agit d'une crise liée au sous-financement, au manque de personnel, à la montée de la violence dans les écoles et à l'épuisement professionnel du personnel qui est surchargé. Les élèves ne bénéficient pas du soutien dont ils ont besoin, car il y a trop peu de travailleuses et travailleurs de l'éducation dans toutes les catégories d'emploi. Il s'agit d'une crise liée à la sous-rémunération des travailleuses et travailleurs, à leur manque de sécurité d'emploi et à leur régime de soins de santé inadéquat et sous-financé. En réponse à cette crise, les travailleuses et travailleurs de l'éducation du SCFP-CSCSO se battent pour de meilleures écoles et de meilleurs emplois.

Lors de la conférence sur la négociation 2025 du SCFP-CSCSO, des dirigeants de toute la province se sont réunis pour débattre et voter sur les priorités de négociation afin de s'attaquer de front à cette crise. Les objectifs de négociation du SCFP-CSCSO sont les suivants :

- Inverser la tendance au sous-financement du système de l’éducation.
- Augmenter les effectifs et le soutien aux élèves
- Réduire la charge de travail et la violence au travail en augmentant le nombre de travailleuses et travailleurs dans les écoles.
- Améliorer la sécurité d'emploi, afin que les conseils scolaires n'aient pas autant de pouvoir pour supprimer des emplois dont on a désespérément besoin.
- Rétablir les prestations de santé qui ont été supprimées du régime et améliorer les prestations, afin que les travailleuses et travailleurs de l'éducation bénéficient du soutien dont ils ont besoin au travail.

Il faudra du pouvoir pour gagner. Le gouvernement conservateur de Doug Ford a démontré à maintes reprises qu'il souhaitait continuer à sous-financer les écoles. Il a utilisé la législation lors des deux dernières rondes de négociations centrales pour saper la capacité des travailleuses et travailleurs de l'éducation à obtenir davantage. Il pense que le statu quo lui convient, même si les travailleuses et travailleurs de l'éducation savent que le statu quo ne convient pas aux élèves, aux parents et aux travailleuses et travailleurs.

Pour gagner, il faudra que les travailleuses et travailleurs ainsi que les parents unissent leurs forces pour lutter ensemble en faveur de meilleures écoles et d'un avenir meilleur. Les travailleuses et travailleurs de l'éducation l'ont déjà fait par le passé. En 2022, ils ont fait échouer une loi qui imposait une convention collective concessionnaire au SCFP-CSCSO. En 2019, ils ont négocié un financement supplémentaire de 78 millions de dollars pour créer des emplois dans le secteur de l'éducation, ce qui a permis d'améliorer sensiblement le ratio élèves/personnel. Il sera nécessaire de renforcer notre pouvoir en 2026 avec d'autres syndicats du secteur de l'éducation, les parents et les communautés afin d'obtenir davantage et de gagner ce que les travailleuses et travailleurs de l'éducation, les élèves et les parents méritent.

Index

Salaires 4

Charge de travail et dotation 5

Sécurité d'emploi 6

Avantages Sociaux 7

Violence au travail 7

Heures de travail 8

Droits aux congés (vacances) payés 9

Documents médicaux 9

Aucune concession 9

Prise en charge des frais liés à la vérification du casier judiciaire 10

Paiement des frais professionnels 10

Jours de congé personnel rémunérés 10

Congé pour violence conjugale ou sexuelle 10

Priorités de négociation

Salaires

La crise du pouvoir d'achat touche tous les travailleuses et travailleurs, y compris ceux du secteur de l'éducation. Personne ne devrait avoir à occuper deux emplois ou plus pour joindre les deux bouts. Il est beaucoup trop courant que les travailleuses et travailleurs de l'éducation occupent plusieurs emplois et aient du mal à faire face à l'augmentation du coût des produits de première nécessité. Le SCFP-CSCSO s'engage à lutter pour obtenir des augmentations salariales supérieures à l'inflation pour tous ses membres.

i. Proposition salariale hybride – une combinaison d'un taux fixe ou d'un pourcentage, selon ce qui est le plus avantageux pour le membre

La proposition salariale du SCFP-CSCSO est un mélange d'augmentations à taux fixe et d'augmentations en pourcentage, où les travailleuses et travailleurs obtiennent soit une augmentation salariale à taux fixe (le même montant en dollars appliqué à tous les emplois), soit une augmentation en pourcentage, selon ce qui est le plus avantageux pour le travailleur.

Les augmentations à taux fixes (où tout le monde bénéficie de la même augmentation horaire) permettent de garantir que les travailleuses et travailleurs les moins bien rémunérés bénéficient d'une augmentation supérieure à l'inflation. Les augmentations à taux fixes garantissent également qu'il n'y ait pas d'augmentation de l'écart entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés. Cependant, lorsqu'il existe déjà un écart très important entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés, il est également nécessaire de mettre en place un mécanisme garantissant que les membres les mieux rémunérés bénéficient d'une augmentation salariale supérieure à l'inflation. Un modèle hybride (où un membre bénéficie d'une augmentation à taux fixe ou d'une augmentation en pourcentage, selon ce qui lui est le plus favorable) est un moyen d'augmenter les salaires des travailleuses et travailleurs les moins bien rémunérés tout en veillant à ce que les travailleuses et travailleurs mieux rémunérés ne soient pas distancés par le coût de la vie.

ii. Éliminer les échelons dans toutes les grilles salariales – le taux maximal prévu dans les conventions collectives existantes devrait être le taux versé à tous les membres

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est un principe important. Les personnes devraient être rémunérées de la même manière pour un travail identique. Les grilles salariales retardent inutilement l'obtention du salaire associé à l'emploi, ce qui nuit au revenu global des personnes sur l'ensemble de leur carrière. Cela n'est pas équitable lorsque les employeurs attendent de chacun qu'il accomplisse l'intégralité du travail, et non seulement une partie.

Il s'agit également d'une question d'équité salariale entre les sexes. Les classifications d'emplois dans lesquelles les hommes sont surreprésentés sont plus susceptibles de ne pas avoir de grille salariale, mais seulement un taux de rémunération (ou une période très courte entre le taux de rémunération à l'essai et le taux de rémunération complet). Les classifications dans lesquelles les femmes sont surreprésentées (et les femmes représentent plus de 70 % des travailleuses/travailleurs de l'éducation) sont plus susceptibles d'avoir des grilles salariales, qui peuvent parfois prendre 4 ou 5 ans pour atteindre le salaire complet.

iii. Les employés occasionnels et temporaires devraient être rémunérés au même taux que les employés permanents

Tout comme l'élimination des échelons dans toutes les grilles salariales, cette proposition vise à rémunérer les travailleuses et travailleurs de la même manière pour un travail identique. C'est également un moyen d'aider les conseils scolaires à résoudre leurs problèmes de recrutement et de rétention. À l'heure actuelle, de nombreux conseils scolaires ont du mal à trouver un nombre suffisant d'employés sur leurs listes d'employés occasionnels. L'écart entre les salaires des employés occasionnels et permanents est souvent de plusieurs dollars de l'heure.

iv. Amélioration de la possibilité d'obtenir des ajustements salariaux spéciaux pour les classifications d'emplois qui sont moins bien rémunérées que sur le marché du travail local

En raison de nombreuses années de modération salariale forcée (depuis 2012), les salaires des travailleuses et travailleurs de l'éducation sont souvent bien inférieurs à ceux des emplois comparables sur les marchés du travail locaux. Le SCFP-CSCSO propose un mécanisme visant à faciliter les ajustements salariaux pour les sections locales du SCFP et les conseils scolaires afin de résoudre les problèmes de recrutement et de rétention au sein des conseils.

v. Augmentation de toutes les primes et allocations

Cela comprend notamment les primes de quart, les allocations pour les bottes de travail, les uniformes et les outils, parmi divers autres éléments.

vi. Indemnité de vie chère

Une indemnité de vie chère (IVC) aide à se prémunir contre les hausses imprévisibles de l'inflation qui rendent plus difficile l'achat des produits de première nécessité.

Charge de travail et dotation

Les écoles de l'Ontario sont confrontées à une grave pénurie de personnel. Il est nécessaire d'allouer des fonds pour créer davantage de postes afin de remédier aux

problèmes de surcharge de travail, de stress au travail et d'épuisement professionnel des travailleuses et travailleurs de l'éducation. Des recherches indépendantes montrent également que l'augmentation des effectifs est un élément indispensable d'une stratégie globale visant à réduire la violence dans les écoles.

Les besoins des élèves ne sont pas satisfaits en raison du manque de personnel dans les écoles. Les élèves qui ont besoin d'un soutien individuel de la part d'Aide-enseignant ne bénéficient pas toujours de ce niveau de soutien. De plus en plus de classes de maternelle ne disposent pas d'un éducateur de la petite désigné de la petite enfance. Dans les écoles de toute la province, certaines zones ne sont pas nettoyées quotidiennement en raison du manque de concierges. Les secrétaires et le personnel administratif des écoles sont tellement débordés et soumis à une telle pression qu'ils ne parviennent pas à accomplir tout leur travail en une journée.

Les travailleuses et travailleurs de l'éducation de toutes les catégories enrichissent l'expérience des élèves à l'école en leur apportant un soutien direct et indirect qui rend l'éducation possible. Nous avons besoin de plus de travailleurs qualifiés, de bibliotechnicien, de personnel professionnel, de travailleurs sociaux auprès des enfants et des jeunes , d'EPE, d'aide-enseignant, de concierges, de secrétaires, de personnel dans les bureaux des conseils scolaires – du personnel dans tous les emplois, effectuant tous les types de travail dans les conseils scolaires. Tous les travailleuses et travailleurs de l'éducation font en sorte que les écoles fonctionnent pour les élèves, les parents et les communautés. Il y a trop peu de travailleuses et travailleurs de l'éducation. L'une des principales priorités du SCFP-CSCSO est d'obtenir de meilleurs niveaux de dotation en personnel dans les écoles de toute la province.

i. Augmenter le financement afin d'accroître le nombre de postes de travailleurs de l'éducation dans tous les conseils scolaires de la province
ii. Veiller à ce que tous les nouveaux emplois créés soient couverts par les dispositions relatives à la sécurité d'emploi
iii. Désigner un éducateur de la petite enfance dans chaque classe accueillant des élèves de maternelle
iv. Réduire la taille des classes de maternelle avec un plafond strict de 26 élèves par classe
v. Toutes les classes de maternelle devraient avoir au moins un aide-enseignant

Sécurité d'emploi

La crise de sous-effectif dans les écoles de l'Ontario est aggravée par le fait que les conseils scolaires disposent d'une trop grande marge de manœuvre pour supprimer des emplois ou du personnel, même si cela se fait au détriment des besoins des élèves.

Améliorer la sécurité d'emploi en exigeant des niveaux minimaux de dotation en personnel et en imposant des restrictions plus strictes à la capacité des conseils scolaires de supprimer des emplois contribuera à garantir que le soutien aux élèves ne soit pas réduit. Cela signifie également que les travailleuses et travailleurs auront davantage confiance dans le fait que le temps et les efforts qu'ils et elles consacrent aux écoles seront récompensés par un engagement correspondant en faveur du maintien de leur emploi.

i. Améliorer la formulation de la convention collective afin de rendre plus difficile la suppression d'emplois par les conseils scolaires.
ii. Des mesures supplémentaires en matière de sécurité d'emploi, notamment contre la perte d'emploi due aux changements technologiques.
iii. Élargir la définition et l'utilisation de l'ancienneté des employés occasionnels/temporaires

Avantages Sociaux

Depuis des années, le gouvernement sous-finance délibérément les régimes d'avantages sociaux des travailleuses et travailleurs de l'éducation. Les travailleuses et travailleurs de l'éducation comptent sur leur régime d'avantages sociaux pour rester en bonne santé et améliorer leur qualité de vie. Le gouvernement doit assumer sa responsabilité de financer correctement le régime d'avantages sociaux afin qu'il soit viable à l'avenir et rétablir tous les avantages qui ont été supprimés au cours des dernières années.

i. Augmenter le financement du régime afin qu'il soit viable, que toutes les prestations supprimées soient rétablies et que des améliorations supplémentaires y soient apportées.
ii. Le financement du régime d'avantages sociaux du SCFP-CSCSO ne devrait pas être inférieur à celui des autres régimes d'avantages sociaux du secteur.
iii. Les membres qui ne bénéficient pas actuellement d'un régime d'invalidité de longue durée auront accès à un tel régime.
iv. Réduire les coûts pour les membres des régimes d'invalidité de longue durée lorsque ceux-ci paient pour les prestations d'invalidité de longue durée.

Violence au travail

La violence à l'école est un problème grave qui touche tous les travailleuses et travailleurs de l'éducation et les élèves (directement ou indirectement). Les travailleuses et travailleurs signalent une augmentation de la violence à l'école, un fait corroboré par des recherches indépendantes. Cela s'explique en grande partie par la pénurie de personnel et le fait que les élèves ne reçoivent pas le soutien dont ils ont besoin. Pour lutter contre la violence à l'école, il faudra prendre de nombreuses mesures afin de rendre les écoles plus sûres, tant au niveau central que local.

L'un des moyens les plus efficaces de lutter contre la violence est d'avoir davantage d'adultes bienveillants dans les écoles, c'est-à-dire davantage de travailleuses et travailleurs de l'éducation capables d'apporter le soutien dont les élèves ont besoin et d'intervenir de manière proactive avant que les situations ne s'aggravent. D'autres stratégies peuvent inclure la formation du personnel d'encadrement à ses obligations en matière de maintien d'un lieu de travail sûr et exempt de violence, l'amélioration des directives du ministère de l'Éducation, la mise en place de pratiques de signalement plus efficaces et le renforcement des dispositions des conventions collectives locales.

i. Mandater le groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité pour élaborer des stratégies visant à réduire la violence sur le lieu de travail
ii. Formation professionnelle obligatoire qui réduira de manière significative la violence
iii. Formation obligatoire pour tout le personnel d'encadrement sur ses obligations et les procédures liées à la réduction et à la prévention de la violence sur le lieu de travail

Heures de travail

À l'heure actuelle, il n'existe pas d'heures de travail normalisées pour les postes dans le secteur de l'éducation. Les employés de certains conseils scolaires se voient refuser des heures de travail rémunérées, ce qui entraîne une baisse de leurs revenus. Les élèves se voient refuser des heures de soutien chaque mois, un soutien qui pourrait les aider à répondre à leurs besoins éducatifs et personnels.

Pour aggraver la situation, de nombreux employés du secteur de l'éducation se voient refuser du temps de préparation rémunéré, même si ce temps est une partie essentielle de leur travail. À l'instar des travailleuses et travailleurs du secteur aérien, les travailleuses et travailleurs de l'éducation membres du SCFP-CSCSO estiment que le travail non rémunéré est inacceptable et proposent que tout le temps de préparation nécessaire à l'exercice de leur fonction soit rémunéré.

i. Minimum de 35 heures par semaine pour : Aide-enseignant, Travailleur auprès des enfants et des jeunes, Éducateur de la petite enfance désigné, Secrétaire, Bibliotechnicien, et autres catégories à temps plein.
ii. Minimum de 40 heures par semaine pour tous les employés à temps plein pour les postes d'Entretien/Métiers.
iii. Tout membre qui travaille moins de 1,0 équivalent temps plein devrait voir ses heures de travail ajustées en fonction de la nouvelle définition d'un emploi équivalent temps plein.
iv. Temps de préparation rémunéré pour toutes les catégories qui en ont besoin.

Droits aux congés (vacances) payés

Les droits à congés payés (vacances) varient d'un conseil à l'autre, et parfois, les travailleuses et travailleurs d'un même conseil n'ont pas les mêmes droits à congés. Certains travailleurs ont vu leurs congés gelés au minimum prévu par la Loi sur les normes d'emploi (LNE) pendant des années. Tous les travailleuses et travailleurs méritent des congés payés. Par souci d'équité, les travailleuses et travailleurs d'un même système éducatif devraient avoir un accès égal aux congés payés. Fixer un seuil minimum plus élevé est la première étape vers l'égalité.

i. Établir une norme minimale pour les congés payés (vacances) supérieure au minimum prévu par la Loi sur les normes d'emploi.

Documents médicaux

Actuellement, certains conseils scolaires prennent en charge les frais liés aux documents médicaux qu'ils exigent de leurs membres, tandis que d'autres ne le font pas. Les documents médicaux sont coûteux et souvent inutiles. L'Association médicale de l'Ontario affirme que « les certificats médicaux ne constituent pas une utilisation appropriée des ressources de soins primaires ». Les conseils scolaires ne devraient pas être autorisés à obliger leurs membres à payer de leur poche les documents médicaux nécessaires pour bénéficier d'un congé de maladie, d'une invalidité de courte durée ou d'une accommodation sur le lieu de travail. Les demandes excessives de documents médicaux imposent une charge inutile au système de santé. Aucun membre ne devrait être contraint de payer de sa poche pour produire un document exigé par son employeur.

i. Les conseils scolaires devraient prendre en charge l'intégralité des frais liés aux documents médicaux, aux attestations médicales et aux consultations demandés.

Aucune concession

Le SCFP a une politique en matière de négociation collective qui empêche les syndicats locaux et les conseils d'accepter des concessions, c'est-à-dire des changements qui réduisent ou suppriment les droits existants dans les conventions collectives. Mais à chaque cycle de négociations, les conseils scolaires et le gouvernement tentent de retirer des avantages aux travailleuses et travailleurs de l'éducation, notamment les congés de maladie, les avantages sociaux et la sécurité d'emploi. Le SCFP-CSCSO rejettera toute demande de concession. Les travailleuses et travailleurs de l'éducation ont l'intention de négocier des améliorations des conditions de travail et d'apprentissage tout en préservant tous les droits existants dans les conventions collectives.

i. Conformément à la politique du Conseil exécutif national du SCFP en matière de négociation collective, aucune concession ne sera accordée sur les congés de maladie ou toute autre condition négociée au niveau central.
ii. Toutes les lettres d'entente figurant dans les conditions centrales seront renouvelées et mises à jour.

Prise en charge des frais liés à la vérification du casier judiciaire

Le gouvernement a récemment modifié la réglementation relative aux vérifications du casier judiciaire, exigeant désormais des vérifications plus fréquentes et plus détaillées. Dans la plupart des cas, le coût de ces vérifications supplémentaires est actuellement assumé par les travailleuses et travailleurs de l'éducation. Le coût de ces vérifications varie d'une région à l'autre de la province et peut être considérable – une nouvelle charge qui ne devrait pas être imposée aux employés les moins bien rémunérés des conseils scolaires. Le SCFP-CSCSO propose que les conseils scolaires prennent en charge le coût de toutes les vérifications du casier judiciaire.

Paiement des frais professionnels

De nombreux travailleurs de l'éducation sont tenus de payer des frais professionnels, notamment pour l'obtention d'un permis d'exercice et l'adhésion à un ordre professionnel ou à un syndicat de métier, afin de conserver leur emploi. Ces frais peuvent être extrêmement élevés. Comme il s'agit d'une dépense nécessaire pour occuper un poste au sein des conseils scolaires, le SCFP-CSCSO propose que les employeurs prennent en charge le coût de ces frais.

Jours de congé personnel rémunérés

Les membres du SCFP dans de nombreux conseils scolaires ont droit à des jours de congé personnel rémunérés. Cependant, tous les membres n'ont pas accès à ce type de congé, qui peut être utilisé pour régler des affaires personnelles non liées à un congé de maladie ou à d'autres types de congés. Par souci d'équité, le SCFP-CSCSO propose que les membres de toutes les sections locales du SCFP au sein des conseils scolaires aient droit à des jours de congé personnel rémunérés.

Congé pour violence conjugale ou sexuelle

En tant que société, nous n'avons pas réussi à éradiquer le fléau de la violence faite aux femmes, y compris la violence conjugale et sexuelle. Le congé pour violence conjugale et sexuelle est déjà prévu par la Loi sur les normes d'emploi, car les gouvernements ont reconnu que les femmes ont besoin d'une protection économique. Nous estimons que les

protections prévues par la LNE ne vont pas assez loin. Le SCFP-CSCSO propose d'améliorer le congé pour violence conjugale et sexuelle – et appuie l'extension de ces améliorations à tous grâce à un renforcement des protections prévues par la LNE.

lg/cope491