



# CUPE·SCFP

## Résumé de l'état des négociations

### Salaires

La dernière proposition de la Couronne était de 4 \$ sur quatre ans, soit une augmentation de 1 \$ par année de la convention collective. Cela se traduit par une hausse générale de 3,59 % pour chaque année de l'entente ou de 14,36 % sur quatre ans. Puisqu'il s'agit d'une augmentation forfaitaire, elle représente un pourcentage plus important pour ceux(elles) dont les salaires sont les plus bas. Elle représente une augmentation de 4,2 % pour ceux(elles) qui gagnent 39 000 \$ et de 1,8 % pour ceux(elles) qui gagnent 90 000 \$. Cela se traduit également par 1 633 \$ pour les salarié(e)s.

La position initiale de la Couronne était beaucoup plus basse à environ 0,33 \$ et la nôtre beaucoup plus élevée à 3,25 \$. Aucune des deux parties ne s'attend à atteindre sa première position lors des négociations collectives.

### EXEMPLES

Année	Section locale 1317 – Niagara Catholic DSB Secrétaire d'école	Section locale 1571 – York Catholic DSB Concierge	Section locale 5200 – Halton CDSB A.-E.
2022	23, 86 \$	25, 06 \$	26, 45 \$
2023	24, 86 \$	26, 06 \$	27, 45 \$
2024	25, 86 \$	27, 06 \$	28, 45 \$
2025	26, 86 \$	28, 06 \$	29, 45 \$

Il aura fallu six mois pour convaincre la Couronne d'accepter une augmentation forfaitaire. Elle insistait sur le fait qu'elle devait négocier le même pourcentage dans tout le secteur. Évidemment, 3,5 % pour la plupart de nos membres est moins dispendieux que ce qu'il en coûte au gouvernement pour accepter 3,5 % sur le salaire d'un(e) enseignant(e). C'est pourquoi nous avons revendiqué une augmentation forfaitaire, et ce pour bonifier les salaires des travailleurs et travailleuses les moins bien payé(e)s du secteur. Un dollar par an sur 39 000 = 4,2 % par an. Un dollar par an sur 90 000 = 1,8 % par an. Nous nous sommes enfin libéré(e)s du modèle de pourcentage que le gouvernement utilisait pour nous lier aux enseignant(e)s.

### Avantages sociaux :

Nous avons tous(toutes) accepté des augmentations susceptibles de maintenir le régime d'avantages sociaux, soit 1 % x 4 avec une augmentation de 4 % la dernière année. D'autres modifications ont également été convenues. Le financement devrait être suffisant pour préserver les avantages sociaux actuels.

### Congé de maladie :

Les fiduciaires avaient revendiqué une concession majeure sur les congés de maladie qui a été retirée. Les droits aux congés de maladie resteront tels quels et ne seront pas modifiés.

### **Sécurité d'emploi :**

Le CACS avait revendiqué de modifier le libellé de la sécurité d'emploi, ce qui lui aurait donné plus de flexibilité pour supprimer des postes et des classifications. Ces modifications ont été retirées. Cependant, la lettre viendra tout de même à échéance, ce qui permettra aux conseils scolaires d'effectuer des coupures dans la dernière année de l'entente. Le syndicat maintient sa position selon laquelle la lettre ne devrait pas venir à échéance.

### **Financement :**

Il a été convenu que la prise en charge de « l'utilisation des écoles par la communauté » et du « Fonds de soutien aux élèves » anciennement « Investissement dans les priorités du système » sera maintenue. Cependant, il n'y aura pas de nouveau financement pour les postes, la Couronne ayant indiqué qu'elle a mis tout l'argent dans les salaires. Nous revendiquons 25 millions par an pour des heures ou des postes supplémentaires, en reconnaissant que les membres sont mis(es) à rude épreuve en raison du besoin désespéré de soutien supplémentaire dans les écoles.

### **C14 – Catégorie d'emplois spécialisés :**

Le CACS a proposé l'apport de modifications à la C14 afin de supprimer l'exigence pour les sections locales de disposer de moyens existants pour ajuster la rémunération. Cependant, il s'est également réservé le pouvoir discrétionnaire d'aborder la question de la rémunération d'un poste jugé comme étant inférieur à la valeur du marché local.

### **Congé pour les Autochtones :**

Le CACS a proposé l'apport de modifications à la C14 afin de supprimer l'exigence pour les sections locales de disposer de moyens existants pour ajuster la rémunération. Cependant, il s'est également réservé le pouvoir discrétionnaire d'aborder la question de la rémunération d'un poste jugé comme étant inférieur à la valeur du marché local.

### **Congé de deuil :**

L'entente prévoit un congé de deuil de trois jours consécutifs pour ceux(celles) dont la convention collective actuelle en prévoit moins.

### **Autre :**

Plusieurs autres modifications ont été convenues, notamment :

- Liste des arbitres.
- Modifications apportées au processus central de règlement des différends.
- Journées d'activités professionnelles.
- LE 2 – Complément de la CSPAAT.
- LE 2 - Gratification de retraite.
- LE 2 - Congé de maladie pour combler le délai de carence d'invalidité à long terme.
- LE 7 – Travailleurs et travailleuses de l'éducation : Comité des effectifs diversifiés et inclusifs.
- LE 12 – Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité.
- LE xx – Comité des initiatives ministérielles.