



Manuel des membres à charge partielle

Guide d'accompagnement de la Convention collective

2008



Table des matières

Chères et chers collègues.....	ii
Liste des présidents des sections locales	iii
1. Pourquoi suis-je un enseignant à charge partielle ?	5
2. Le SEFPO c'est quoi ?.....	5
3. La section locale du SEFPO c'est quoi ?	5
4. Pourquoi devrais-je adhérer au syndicat ?.....	6
5. Pourquoi dois-je renouveler mon adhésion à chaque nouveau contrat ?	6
6. Comment la convention collective concerne-t-elle le personnel scolaire à charge partielle ?	7
7. Négociations contractuelles	8
8. Liberté académique	8
9. Salaires.....	9
Votre placement initial sur l'échelle salariale	10
10. Sécurité d'emploi et mises à pied	10
11. Assurance collective	11
Consultez le livret Programme d'assurance collective offert au personnel scolaire pour plus de renseignements.....	11
12. Pension.....	13
13. Congés payés de maladie.....	14
14. Jours fériés payés.....	14
15. Autres droits des personnes à charge partielle	14
16. Autres questions qui vous intéressent	15
a) Description d'emploi.....	15
b) Dossiers du personnel [Article 31].....	15
c) Discipline et congédiement.....	15
d) Griefs [Article 31].....	16
e) Coordonnateurs [Article 14.03 A 3]	17
Vos commentaires sont importants	

Chères Collègues,
Chers Collègues,

En tant qu'employé à charge partielle de votre collègue, vous avez le droit de vous syndiquer. Le présent manuel vous informe sur vos droits et sur les prestations auxquelles vous avez droit; nous espérons qu'il vous encouragera à devenir un membre actif du SEFPO.

En tant qu'employé à charge partielle de votre collègue, vous avez des droits qui ont été négociés pour vous au cours des ans. Vous êtes sur la même échelle salariale que le personnel scolaire à temps plein. Les améliorations de pourcentage qui ont été négociées s'appliquent aux deux groupes. Tout comme les employés à temps plein, vous pouvez demander au syndicat de faire les calculs pour voir si vous êtes au bon échelon de l'échelle.

Vous recevez 100 % des prestations d'assurance-maladie complémentaire, soit 100 % des frais admissibles pour l'hospitalisation dans une chambre pour deux ou trois personnes, 85 % des frais d'hospitalisation en dehors du Canada, des soins médicaux pour des maladies contractées en dehors du Canada, 100% pour les infirmières personnelles et tierces personnes autorisées et qualifiées en milieu non hospitalier, les services d'urgence d'un médecin en dehors du Canada selon les tarifs en cours en Ontario, des services dentaires à la suite d'un accident, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par an en services paramédicaux, tous les services médicaux et les médicaments grand public ordonnés par un médecin pour une affection chronique, et les ordonnances. Comme vous pouvez coordonner ces prestations, vous voudrez profiter de cet avantage que nous avons négocié pour vous. À moins que votre conjoint ne soit juge à la Cour suprême du Canada, vous avez le droit de vous inscrire, à vos frais, dans les autres régimes dont profitent les membres à temps plein, tels que assurance sur votre vie et celle de personnes à charge, assurance pour les soins de la vue et de l'ouïe, et soins dentaires.

En tant que membre à charge partielle (avez-vous signé votre carte d'adhésion au syndicat chaque fois que vous avez été embauché? Sinon vous devriez le faire), vous bénéficierez de tous les droits des membres. Vous pourrez présenter des propositions, voter, vous présenter aux élections, et établir les revendications.

Bien sûr, vous êtes particulièrement intéressé par les droits qui vous concernent. C'est pourquoi Patricia Clarke, de la section locale 560 et le Comité exécutif de la Division du personnel scolaire des CAAT ont préparé une version facile à lire de vos droits. Le Manuel des membres à charge partielle est un complément du Manuel des membres, de la Convention collective, et du livret Programme d'assurance collective offert au personnel scolaire des collègues d'arts appliqués et de technologie.

Si vous avez des questions, consultez votre section locale ou envoyez-moi un message à pmusson@opseu110.ca.

Au nom de l'Exécutif divisionnaire, nous vous accueillons en tant que collègue au sein des collègues et du syndicat.

Solidairement,

La présidente de la Division du personnel scolaire des CAAT
Paddy Musson

Liste des présidents des sections locales

Section locale 110 Fanshawe	Paddy Musson pmusson@opseu110.ca	519-452-4205 www.opseu110.ca
Section locale 124 Lambton	Ray Wreford local125@mnsi.net	519-542-7751, poste 3253
Section locale 138 St. Clair	Bernie Nawrocki bnawrocki@primus.ca	519-972-2727, poste 4536 www.windsor.igs.net/~local138
Section locale 237 Conestoga	Walter Boettger boettger@mgl.ca	519-748-5220, poste 3734 www.local237.ca
Section locale 240 Mohawk	Sam Maga maga1951@gmail.com	905-575-1212, poste 3248
Section locale 242 Niagara	Sherri Rosen opseu242@bellnet.ca	905-735-2211, poste 7506
Section locale 244 Sheridan	Doug Law doug.law1@gmail.com	905-815-4065 www.opseu244.ca
Section locale 350 Georgian	David Duncan mary.ward5@rogers.com	705-728-1968, poste 1419 http://info.georgianc.on.ca/local350
Section locale 352 Sir Sanford Fleming	Gary Bonczak gbonczak@cogeco.ca	705-749-5530, poste 1212 www.local352.ca
Section locale 354 Durham	Debbie Rautins dcol26825@hotmail.com	905-721-2000, poste 2184 www.opseu354.ca
Section locale 415 Algonquin	Pat Kennedy kennedypj@rogers.com	613-727-4723, poste 7716 www.locallines.org
Section locale 417 St. Lawrence	Graeme Aubert opseulocal417@yahoo.ca	613-345-0556, poste 3265 www.caattale.org
Section locale 420 Loyalist	Bernie Belanger bbelange@reach.net	613-969-8989 www.opseu420.org
Section locale 470 La Cité collégiale	Fernand Bégin begin-f@rogers.com	613-741-2493, poste 2047 www.local470.org
Section locale 556 George Brown	Tom Tomassi opseu556@gmail.com	416-415-5000, poste 2200
Section locale 558 Centennial	Jacques O'Sullivan opseu558@gmail.com	416-694-2575 www.opseu558.org
Section locale 560 Seneca	Ted Montgomery union@opseu560.org	416-495-1599 www.opseu560.org
Section locale 562 Humber	Orville Getz opseu562@yahoo.ca	416-675-6622, poste 4007 www.humberfacultyunion.org

Section locale 613 Sault	Jeff Arbus jeff_arbus@hotmail.com	705-759-2554, poste 2546
Section locale 653 Northern	Lad Shaba shabates@ntl.sympatico.ca	705-235-3211, poste 2236 www.opseu653.com
Section locale 655 Cambrian	John Closs jhcloss@unitz.ca	705-566-8101
Section locale 657 Canadore	Peggy Morrison pmorrison6@cogeco.ca	705-474-7601, poste 5152
Section locale 673 Boreal	JP Belanger jpbelangerx@hotmail.com	705-560-6673, poste 3210
Section locale 732 Confederation	Kia Beaudry opseu732@tbaytel.net	807-622-0882

Droits du personnel à charge partielle

1. Pourquoi suis-je un enseignant à charge partielle ?

Si vous enseignez entre 6 heures et 12 heures par semaine, sous contrat (dans des cours de jour et/ou de soir) pour un collège d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario (CAAT), vous avez des droits en vertu de la Convention collective. Vous êtes membre du personnel scolaire à charge partielle et vous faites partie de l'unité de négociation du SEFPO couverte par la Convention collective du personnel scolaire des CAAT en Ontario.

2. Le « SEFPO » c'est quoi ?

Le SEFPO, c'est le *Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario* (SEFPO/OPSEU). Le personnel scolaire des collèges a choisi le SEFPO pour se syndiquer dans les années 1970. Le SEFPO négocie votre convention collective et vous représente dans l'administration générale des contrats en matière de conditions de travail, salaires, et assurances. En vertu de la *Loi sur les négociations collectives dans les collèges*, vous avez automatiquement droit à ces services.

Selon la loi, la cotisation syndicale, *déductible d'impôt*, est déduite de votre salaire par le collège, que vous adhérez au syndicat ou non, étant donné que tous les employés qui reçoivent ces services importants paient pour ces services. Adhérez donc pour pouvoir exercer tous vos droits.

3. La « section locale » du SEFPO, c'est quoi ?

Chaque regroupement syndical du personnel scolaire des 24 collèges communautaires constitue une « section locale » dans l'organigramme du SEFPO qui comprend des sections locales diverses dans la fonction publique de l'Ontario. Les décisions que prennent les membres dans leur section locale peuvent grandement influencer la direction générale que prend le syndicat.

Vos dirigeants et délégués constituent votre première source d'information et d'orientation (en plus de la *Convention collective* bien sûr) dans votre vie de tous les jours en milieu de travail. Vous voudrez sans doute créer un signet pour la page d'accueil de votre section locale pour trouver facilement la liste des délégués et les dernières nouvelles qui intéressent le personnel scolaire sur votre collège.

Nous vous conseillons d'utiliser une adresse électronique personnelle, plutôt que celle que vous avez au collègue, quand vous communiquez avec votre section locale si vous désirez conserver votre confidentialité.

4. Pourquoi me syndiquer ?

Le paiement de la cotisation syndicale est automatique, mais l'adhésion au syndicat est volontaire. Pourquoi vous en donner la peine? Voici quelques-uns des avantages de l'adhésion.

- Les syndiqués formulent des revendications contractuelles qui figurent dans les négociations et la politique du syndicat. Ils peuvent présenter des motions, et voter aux réunions syndicales. En participant aux réunions de votre section locale, vous pouvez mettre de l'avant vos intérêts particuliers en tant qu'employé à charge partielle. Ceci est particulièrement important quand chaque section locale établit ses revendications en préparation de la prochaine ronde de négociations.
- En tant que syndiqué, vous pouvez vous présenter à un poste du syndicat et participer à l'élection des délégués et des dirigeants qui gèrent la section locale, des fiduciaires qui supervisent les dossiers financiers de la section locale, et des délégués qui représentent la section locale aux réunions SEFPO/CAAT-A où sont établies les revendications, et à l'assemblée annuelle du SEFO.
- En cas de lockout ou de grève, seul les membres syndiqués ont droit aux indemnités de grève.
- Plus on est, mieux ça vaut, car le nombre de délégués qui représentent votre section locale au congrès annuel du SEFPO dépend du nombre de cartes d'adhésion dans cette section locale. Plus nous avons de délégués du personnel scolaire des CAAT qui votent au congrès, plus nous avons d'influence sur la direction du SEFPO. De plus, le siège social du SEFPO fournit une remise sur les cotisations des membres à la section locale; elle est calculée en fonction du nombre de membres dans la section locale.

5. Pourquoi dois-je renouveler mon adhésion au syndicat à chaque contrat ?

Parce que vous êtes un employé à charge partielle, qu'il y a des intervalles entre vos contrats, et que ce sont des contrats de court terme pour employés à charge partielle, vous devez renouveler votre adhésion chaque fois que vous commencez avec un nouveau contrat à charge partielle pour être certain de ne pas avoir été oublié. Les collègues prennent du temps à nous communiquer les données qui nous permettraient de vous contacter. Nous vous conseillons donc de contacter un délégué de votre section locale ou de venir à la section pour obtenir un formulaire d'adhésion lorsque vous commencez un nouveau semestre à charge partielle sous contrat.

Tous les employés syndiqués du SEFPO paient leur cotisation au taux de 1,325 % de leur revenu. Ce taux est fixé par les délégués au congrès annuel. Moins vous gagnez, moins vous payez.

D'autre part, la plupart des sections locales imposent des cotisations locales. Contacter votre section locale pour en savoir plus. Tous les membres d'une section doivent être prévenus de la tenue d'une réunion à laquelle il est prévu de prendre une décision quant aux cotisations locales.

Toutes les cotisations syndicales sont déductibles d'impôts.

6. Comment la Convention collective intéresse-t-elle le personnel scolaire à charge partielle ?

La ***Convention collective*** touche des aspects cruciaux de votre emploi, et au bout du compte, de votre retraite, par exemple :

- Salaire et ancienneté;
- Admissibilité à des services d'assurance maladie complémentaire et de personnel paraprofessionnel;
- Admissibilité à des prestations d'assurances payées par l'employé, y compris soins dentaires, soins de la vue et de l'ouïe, et assurance-vie;
- Admissibilité à des congés de maladie payés;
- Sécurité d'emploi.

Nous vous encourageons à utiliser au maximum ces droits importants et ces avantages financiers – que le SEFPO vous a obtenus par le biais de négociations serrées.

Le département des ressources humaines de votre collègue a dû vous envoyer un exemplaire de la Convention collective quand vous avez été embauché la première fois, ou si plus d'une année s'est écoulée entre votre dernier contrat à charge partielle et celui que vous avez maintenant. Contactez le syndicat ou le département des ressources humaines si vous n'en avez pas d'exemplaire.

Un bon nombre des articles de la ***Convention collective*** s'appliquent au personnel scolaire à temps plein et à charge partielle. Toutefois, étant donné que les salaires, la montée des échelons, la sécurité d'emploi, les prestations de santé et d'assurance, et les provisions pour les congés de maladie des employés à charge partielle sont différents de ceux des employés à temps plein, les droits qui concernent exclusivement les employés à charge partielle sont définis à l'Article 26 de la ***Convention collective*** (http://www.opseu.org/caat/caat_ac/ca.htm). Nous vous recommandons de le lire attentivement.

Les paragraphes suivants font des commentaires et donnent des conseils sur divers aspects du contrat ayant trait au personnel scolaire à charge partielle.

7. Négociations des contrats



C'est à la section locale que le syndicat commence à établir son programme de négociation. Tout membre peut proposer des revendications lors de la réunion d'établissement des revendications de la section locale. Les priorités sont établies de la même façon. C'est à ce niveau-là que le personnel à charge partielle s'assure qu'on prend ses droits en compte.

Les revendications qui sont appuyées par la majorité passent ensuite à la réunion provinciale d'établissement des revendications. Chaque section locale y envoie des représentants, dont le nombre dépend de sa taille. Les revendications qui sont appuyées par la majorité des membres à la réunion provinciale constituent le programme de négociation du syndicat. Les délégués provinciaux élisent aussi une équipe de négociation qui est chargée de présenter les revendications et de les mener à terme.

Au départ, vous avez donc votre mot à dire sur le contrat en étant présent à la réunion locale d'établissement des revendications, et en vous assurant que les améliorations désirées par le personnel à charge partielle sont présentées. Ensuite, vous votez sur les ententes négociées et/ou sur les grèves. Encore une fois, la majorité l'emporte.

8. Liberté académique



Pour ce qui est de la liberté académique, le personnel scolaire des collèges de l'Ontario est à la traîne de ses homologues dans les universités. Le syndicat estime que les collèges doivent reconnaître que la liberté académique est essentielle si on veut continuer à assurer un enseignement et une formation de grande qualité à ce niveau.

Le personnel scolaire des collèges ne bénéficie pas, pour le moment, des garanties contractuelles leur permettant de se perfectionner dans leur discipline et dans leurs programmes, selon leur meilleur jugement académique individuel et collectif. Le modèle industriel de gestion imposé il y a plus de trente ans aux enseignants, aux conseillers et aux bibliothécaires des collèges, est plus que dépassé. Même si on a assoupli ce modèle en introduisant diverses théories modernes et post-modernes de gestion industrielle, le problème fondamental n'est pas résolu.

Ce qu'il faut, en fait, c'est reconnaître la liberté académique et l'impact positif qu'elle aura sur le système collégial. La liberté académique doit être reconnue et protégée par un article de notre Convention collective, semblable aux articles que l'on retrouve dans les contrats des professeurs d'université. Le SEFPO s'est joint à l'Association canadienne des professeurs d'université, un organisme qui s'est engagé pour que nous obtenions notre liberté académique.

La liberté académique s'applique aussi bien au personnel à charge partielle qu'à temps plein.

9. Salaires

Le personnel à temps partiel est rémunéré pour chaque heure de contact d'enseignement. Une portion du taux horaire tient lieu de congés payés. Chaque fois que le salaire du personnel à temps plein a augmenté grâce aux négociations contractuelles, la même augmentation s'est appliquée aux membres à charge partielle.

Pour déterminer le salaire de base d'un enseignant à charge partielle, on évalue son niveau d'instruction et son expérience. Les **Plans de classification** qui figurent à la fin de la **Convention collective** définissent les facteurs utilisés pour évaluer vos compétences et calculer votre placement initial. Les collèges sont obligés de fournir au syndicat une copie du calcul de l'échelon de départ pour le personnel à temps partiel, si bien que votre section locale peut examiner ce placement avec vous. Afin de vous préparer, veuillez compléter le Formulaire de calcul salarial ci-dessous pour voir si votre placement sur l'échelle de salaire est juste. Si vous avez des doutes, demandez conseil à votre section locale.

Votre progression sur l'échelle salariale

L'Article 26.04 reproduit l'échelle salariale pour le personnel à charge partielle. Chaque mois de calendrier durant lequel ces employés enseignent 30 heures ou plus, leur donne droit à un demi mois de crédit pour service. Chaque accumulation de dix mois de service donne aux employés à charge partielle droit à un an de service et un échelon de plus sur la grille salariale. De ce fait, en général il faut au moins deux ans à un employé à charge partielle pour gravir un échelon de la grille salariale.

Des changements dans le système collégial, comme l'augmentation dramatique de la taille des classes, et le recours de plus en plus fréquent au personnel enseignant à temps partiel ou à charge partielle, ont créé une main-d'œuvre sous-payée, à l'opposé des enseignants à temps plein dont la charge de travail est limitée selon plusieurs facteurs, tels la taille de la classe, le nombre d'heures de contact d'enseignement, et le nombre de préparations et de sections de cours. C'est une question qu'il va falloir aborder pendant l'établissement des revendications.

Votre placement initial sur l'échelle salariale

Feuille de calcul du salaire		Date
Professeur __	Conseiller __	Bibliothécaire
Partie A Expérience pertinente : Enseignement/travail		
Expérience (jusqu'à 26 années)		Points
	Années @ 1 pt/an (max. 5 ans)	
	Années @ 2/3 pt/an (max. 9 ans)	
	Années @ 1/2 pt/an (max. 12 ans)	
Partie (A) Total des points		
Partie B Qualifications officielles pertinentes – tous les grades universitaires, diplômes postsecondaires, certificats		
Diplôme collégial ou certificat d'études postsecondaires, CAAT	Max. 4 _ ans x 1,5	
Université	Max. 6 _ ans x 1,5	
Programme intégré travail/études	Max. 5 _ ans x 1,5	
Partie (B) Total des points		
Au départ		
Partie A + Partie B – 8 _____ échelon		
Ajustements au départ max. 3 _____ échelon (discrétionnaires)		
Allocation de coordonnateur max. 2 _____ échelon (le cas échéant)		
Total	Échelon ____	Salaire de départ ____

10. Sécurité d'emploi et mises à pied

Ancienneté

Chaque collège publie une liste d'ancienneté qui est affichée pendant au moins deux semaines au collège et qui est envoyée en janvier, chaque année, à la présidence de la section locale. Vérifiez cette liste et, si vous y trouvez des inexactitudes, envoyez au cours de cette période de deux semaines un avis écrit au collège. (Articles 27.04 A, B, & C).

Vous avez droit à un demi mois de crédit de service pour chaque mois pendant lequel vous avez enseigné 30 heures ou plus. Chaque crédit de dix mois vous donne un an de plus de service. (Articles 26.10 B & C).

Mises à pied

Le collègue doit vous donner un préavis de mise à pied 30 jours à l'avance. De même, si vous donnez votre démission, vous devez donner un préavis de 30 jours au collègue. (Article 26.10 A).

L'enseignant à charge partielle est à demi protégé contre la supplantation en cas de mise à pied d'un employé à temps plein. (Articles 27.04 A and 27.06 A (iv) and (v)). En bref, un enseignant à temps plein peut vous supplanter s'il a plus d'ancienneté que vous et s'il a « la compétence, les aptitudes et l'expérience » nécessaires pour remplir les fonctions du poste que vous occupez ou les cours que vous enseignez (ou leurs préalables).



Assurance chômage

Quand vous faites une demande d'assurance chômage, assurez-vous que non seulement toutes les heures d'enseignement en classe, mais aussi les heures que vous avez passées en réunions, en préparation et en évaluation ont bien été comptées. Consultez l'Article 8.04 B (i) de la Convention collective où, pour calculer la charge de travail chaque heure de *contact d'enseignement* (HCE) est comptée comme 2,17 heures de *charge de travail*. De plus, pour calculer votre charge de travail 'réelle' pour l'assurance chômage, vous voudrez peut être aussi remplir notre Formulaire de charge de travail (FCT).

Pour vous familiariser avec les règlements de l'assurance chômage, consultez le site Web du gouvernement : <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/menu/accueilae.shtml> .

11. Assurance collective

Consultez le document intitulé : Vos garanties : Programme d'assurance collective du personnel scolaire pour avoir plus de renseignements.

- **Assurance maladie complémentaire**

Vous pouvez souscrire à cette assurance payée à 100 % pour vous et votre famille. Si votre conjoint est assuré ailleurs, vous pouvez décider de ne pas en faire partie, mais comme vous pouvez « coordonner » les prestations, nous vous recommandons vivement d'en profiter.

On vous rembourse – 85 % des médicaments prescrits sur ordonnance

- 85% des médicaments grand public pour les conditions chroniques (sur note du médecin)
- 85% des services paramédicaux jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par personne et par an
- 100% des chambres d'hôpital à 2 ou 3 personnes
- Certains services hospitaliers et traitement sans hospitalisation à l'étranger
- Note: on vous recommande vivement toutefois de vous assurer quand vous allez à l'étranger.

• Assurance payée par l'employé

Vous pouvez profiter, entièrement à vos frais, des régimes d'assurance ophtalmologie, dentaire, assurance-vie, assurance contre les maladies graves et les risques catastrophiques, et assurance pour les personnes à charge.

• Coordination des prestations

Tant l'assurance dentaire que l'assurance-maladie complémentaire a une disposition « coordination des prestations » qui vous permet d'utiliser votre assurance et celle de votre conjoint. Voici comment. Si le régime de votre conjoint n'a pas de disposition de coordination, vous envoyez votre demande de remboursement à son régime d'abord, et ensuite vous demandez le complément à Sun Vie. Si le régime de votre conjoint a une clause coordination, alors c'est celui qui fait une demande de remboursement qui l'envoie à son régime en premier, puis à l'autre régime. Dans le cas des enfants, envoyez la demande de remboursement à l'assureur du parent dont la date de naissance vient en premier dans l'année. Si votre anniversaire est en janvier, et celui de votre conjoint est en février, c'est vous qui allez demander le remboursement à Sun Vie, puis à l'autre assureur pour le complément. C'est comme ça que les compagnies d'assurances essaient d'équilibrer les choses.

Périodes d'attente et raccordement

Tous les régimes d'assurance ont une période d'attente initiale (voir livret), qui se termine en général le 1^{er} du mois qui suit un mois entier de travail, mais pour l'assurance dentaire cette période est de six mois de travail. Toutefois, si vous êtes réembauché avec un contrat à charge partielle dans les six mois qui suivent la fin du contrat précédent, la période d'attente n'est pas appliquée (Article 26.06 D).

De plus, le personnel scolaire à charge partielle peut continuer à bénéficier des prestations *entre* des contrats pourvu qu'il paie la totalité des primes durant cette période (Article 26.06D).

Vous avez besoin d'aide pour comprendre vos droits ou pour faire appel d'une demande qui a été refusée ?

Si vous avez besoin d'aide, contactez votre section locale et le responsable des assurances au collègue. De plus, le **Comité conjoint des assurances**, un organisme provincial composé de représentants du Conseil, du syndicat et de Sun Vie chapeaute les régimes d'assurance et traite les appels de particuliers. Si on vous refuse un remboursement, dites-le nous et nous vous aiderons tout en respectant la confidentialité de votre dossier.

Tout problème concernant un appel ou une prestation peut être adressé au représentant syndical qui siège au **Comité conjoint des assurances**. Le président syndical de ce comité est Jeff Arbus et il travaille avec trois autres membres.

Modifications

Si votre situation personnelle change, par exemple votre état matrimonial ou l'ajout ou le retrait d'une personne à charge, vous avez 31 jours pour en avvertir le département des Ressources humaines. De même, vous devez prévenir ce département avant de changer de poste pour parler de votre protection.

Quand vous ne cotisez plus à un régime, vous avez 90 jours pour envoyer toutes les demandes de remboursement qui restent; autrement vous avez jusqu'à la fin de l'année civile qui suit l'année pendant laquelle le traitement a eu lieu.

Prestations au survivant

Si vous avez choisi d'être assuré, et que vous avez des personnes à charge, elles bénéficieront d'une couverture gratuite pendant six mois après votre décès, et elles pourront continuer à être protégées après cela à leurs propres frais. Voir les détails à la page 12 de votre livret du Programme d'assurance collective offert au personnel scolaire.

12. Retraite

En tant que membre du personnel scolaire à charge partielle, vous pouvez contribuer au régime de retraite. Après 24 mois d'emploi en tant que membre du personnel scolaire, *dans n'importe quelle capacité, même avec des interruptions*, on vous invitera à participer au régime de retraite du personnel scolaire des CAAT. Par exemple, si vous étiez employé par un collègue en janvier 2004, et que vous avez aussi été employé par le collègue en janvier 2006 (indépendamment de ce que vous avez fait entre deux), vous êtes admissible au régime de retraite.

Si vous adhérez au régime de retraite, l'employeur versera exactement les mêmes primes que vous. Une fois que vous avez participé au régime pendant deux ans (soit, quatre ans après votre embauche initiale), votre retraite est « acquise » ou garantie.

Le montant de la pension que vous recevrez à votre retraite est calculé chaque année dans un relevé préparé par le régime de retraite CAAT. Plus vous enseignez et participez au régime, plus votre pension annuelle augmente.

Vous voudrez peut-être racheter des services. Si cela vous pose des problèmes financiers, vous pourrez envisager le transfert de contributions REER pour pouvoir profiter de la contribution de l'employeur.

Si vous terminez votre emploi avec le collègue, vous pouvez soit laisser vos contributions dans le régime de retraite et les utiliser quand vous prendrez votre retraite, ou les retirer – à 100 % - et les mettre dans un CRIF (Compte de retraite avec immobilisation des fonds).

13. Congés payés de maladie

Les employés à charge partielle sont admissibles aux congés payés de maladie. Ces congés sont calculés en fonction du nombre d'heures d'enseignement et de la durée du contrat. Le tableau à l'[Article 26.08 B](#) vous donne les détails.

Les crédits de congés maladie sont cumulatifs et vous pouvez les utiliser selon vos besoins, avec quelques restrictions. Par exemple, si vous êtes réembauché dans les six mois qui suivent la fin d'un contrat, ou si vous avez un contrat écrit vous garantissant une embauche future, cette indemnité de congés maladie sera raccordée à la période suivante d'emploi.

14. Jours fériés payés

Vous devez être payé pour un jour férié si c'est un jour où vous auriez normalement travaillé et si vous avez été présent vos jours réguliers précédant et suivant le congé férié. Ainsi, si vous travaillez normalement les lundi, mercredi et vendredi, vous serez payé pour le Vendredi saint, si vous étiez présent le mercredi d'avant et le lundi d'après.

15. Autres droits du personnel à charge partielle

- **Subsides pour frais de scolarité (Article 12):** Les employés à charge partielle peuvent se prévaloir de subsides pour frais de scolarité qui leur permettent de s'inscrire aux cours du collège pour 20 \$ seulement.
- **Autorisations d'absence (Article 21):** Les membres du personnel scolaire à charge partielle peuvent avoir des autorisations, payées ou non, pour des raisons personnelles, religieuses, ou juridiques ou pour des questions de santé. Par exemple, vous recevrez votre salaire régulier si vous devez comparaître en cour ou servir comme juré. Vous pouvez aussi demander un congé payé pour des raisons religieuses.

- **Congé de maternité et congé parental (Article 22):** les employés à charge partielle disposent d'un régime d'avantages sociaux complémentaires, s'ils sont admissibles aux prestations d'assurance emploi pour congé de maternité ou congé parental.
- **Congé à salaire différé (Article 23):** Le personnel scolaire à charge partielle peut financer un congé en différant une partie de leur salaire pour plus tard.
- L'Article 26.07 de la convention collective fournit des détails concernant les conditions de participation, l'admissibilité, les périodes d'attente, et les niveaux de prestations pour ce genre de congé.

16. Autres questions d'intérêt

a) Description d'emploi

Les plans de classification qui figurent à la fin de la Convention collective définissent les classes de Professeur, Instructeur, Conseiller et Bibliothécaire. Ils tracent à grands traits les tâches qui vous seront données. Si vous voulez savoir si une tâche que l'on vous a assignée est de votre ressort, ou si on peut ou non vous obliger à enseigner un cours donné ou à remplir une fonction donnée, demandez à votre délégué syndical de vous aider.

En général, les usages de travail ne vous permettent pas de refuser une « mauvaise » affectation. Vous devez l'accepter puis déposer un grief. Dans la plupart des cas, on ne peut refuser que si le travail est dangereux ou illégal. Le manque de jugement d'un superviseur ne constitue que très rarement une raison valable de refuser une affectation, mais il peut suffire pour gagner ultérieurement un grief.

b) Dossier personnel [Article 31]

Avant d'être versés dans votre dossier personnel, les rapports d'évaluation de votre rendement doivent vous être communiqués et vous devez pouvoir y réagir. La *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* exige que l'employeur tienne votre dossier personnel à jour et que vous y ayez accès. Ne négligez jamais un commentaire négatif mis dans votre dossier.

c) Discipline et congédiement

La Convention collective n'aborde que vaguement la question de congédiement, et encore plus vaguement la question de discipline. En cas de congédiement, le contrat exige un préavis écrit de 90 jours ou une compensation en tenant lieu. Lorsque les circonstances extrêmes le justifient, le collège peut congédier un employé sur le champ. Les enseignants à charge partielle trouvent en général que leur contrat n'est pas renouvelé.

Les avis disciplinaires versés à votre dossier personnel doivent vous être montrés au préalable.

Au-delà de ces stipulations contractuelles, il existe des principes généraux indiquant que toutes les mesures disciplinaires doivent être progressives et correctives. L'employeur ne doit pas agir de façon arbitraire ou discriminatoire, ni se conduire avec mauvaise foi. En dernier recours, le processus de grief et d'arbitrage, et même les tribunaux, décident si un employeur a satisfait ces normes.

Les mesures disciplinaires sont toujours graves. Les avertissements oraux constituent la première étape d'une discipline progressive, et les collègues les utilisent de cette façon. Tenez compte de toute action de votre superviseur qui pourrait être interprétée, même plus tard, comme une mesure disciplinaire. **Contactez votre section locale si vous avez besoin de conseils.**

Si le collègue vous rencontre pour vous remettre un avis disciplinaire, y compris un avertissement oral, vous avez le droit d'être accompagné par un représentant du syndicat à cette réunion. C'est même très recommandé! Même si vous estimez que certaines mesures disciplinaires sont justifiées en raison d'une erreur de votre part, le niveau de discipline peut dépasser les normes admises. Votre syndicat peut faire des recherches sur la question.

d) Griefs [Article 31]

Le processus de règlement des griefs est le moyen convenu par les parties à une Convention collective pour résoudre les différends et les malentendus. Une des principales tâches du Syndicat consiste à aider les membres en cas de griefs.

Les griefs découlent de violations à la Convention collective ou d'une interprétation différente. Qu'on cherche délibérément à contourner ou à interpréter différemment la Convention collective, la procédure de règlement des griefs est le seul recours.

Types de grief

La Convention collective décrit quatre types de grief. Le *grief individuel* entre en jeu lorsque la personne a été affectée par la violation. Lorsque plusieurs membres sont touchés par le même ensemble de circonstances, un *grief collectif* peut être déposé. Troisièmement, on peut avoir recours à un *grief syndical* lorsque le collègue a adopté une politique ou une pratique générale qui contrevient aux droits de tous les membres. Les griefs syndicaux sont assujettis à plusieurs restrictions, qui en limitent l'utilité. Notre Convention collective contient un principe général qui dit que les griefs individuels et collectifs devraient être déposés en premier. À cet égard, les griefs individuels présentent vraisemblablement les plus grandes chances de réussite. Enfin, le *grief collégial* permet au collègue de déposer un grief contre le syndicat.

Quand déposer un grief

Si vous estimez avoir été victime d'une violation de contrat, vous pouvez peut-être formuler un grief. Les délais sont cruciaux. Vous devez agir dans les 20 jours. Avant cette date limite, contactez le délégué de votre région ou le délégué syndical en chef pour parler de votre problème, vous renseigner sur le processus et préparer votre grief. Si vous voulez essayer d'avoir une discussion informelle pour résoudre le problème, c'est bien, mais il ne faut toutefois pas perdre de vue les échéances car vous risquez de perdre votre droit de grief. **La décision de déposer un grief ou non et jusqu'où aller repose sur vous, le plaignant.**

Droit de déposer un grief

Enfin, la Convention collective contient une disposition spécifique servant à protéger les membres qui veulent déposer un grief. Celle-ci est appuyée par la législation provinciale du travail. Vous ne pouvez être pénalisé pour votre syndicalisme ou pour avoir exercé vos droits en vertu de la Convention collective.

e) Coordonnateurs [Article 14.03 A 3]

Les coordonnateurs doivent recevoir l'équivalent d'un ou deux échelons au-dessus de leur salaire de base. Ils doivent aussi obtenir les crédits appropriés sur leur FCT pour tenir compte du temps consacré à leurs tâches de coordination. Les coordonnateurs ne doivent pas agir à titre de superviseur avec leurs collègues. Le poste de coordonnateur est un poste de volontaire.

Vos commentaires sont importants

Parce que le SEFPO veut représenter le personnel scolaire à charge partielle avec efficacité, vos commentaires sont importants. Le meilleur moyen de le faire est de vous intéresser aux activités de votre syndicat. Afin d'influencer l'orientation des négociations collectives, les membres doivent présenter leurs revendications à la réunion d'établissement des revendications de leur section locale pour fins de discussion et de vote. Votre équipe de négociation ne peut présenter que les revendications que leur ont été transmises suite aux réunions d'établissement des revendications des sections locales et à la réunion provinciale. En plus de participer aux réunions de votre section locale, vous pouvez partager vos idées avec l'exécutif divisionnaire – personnel scolaire des CAAT du SEFPO, a/s de sa présidente, Paddy Musson pmusson@opseu110.ca. Nous serons heureux de recevoir vos suggestions sur le contenu de la présente page Web, et toute autre suggestion d'amélioration de la Convention collective.