

DISPOSITIONS SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI (TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN ÉDUCATION)

Mis à jour : 2022

Problématique : Les unités de négociation devraient faire de la sécurité d'emploi un objectif de négociation essentiel.

Bien que l'administration ne s'oppose généralement pas à l'inclusion de dispositions relatives à l'ancienneté et aux mises à pied dans une convention collective pour faire face aux cas de réduction nécessaire du personnel, les efforts visant à négocier des garanties de sécurité d'emploi se heurtent habituellement à une résistance résolue.

Les unités de négociation des travailleuses et travailleurs en éducation doivent négocier des dispositions relatives à la sécurité d'emploi qui protégeront les membres de l'unité de négociation contre les réductions arbitraires de la main-d'œuvre existante, en particulier lorsqu'elles ne s'accompagnent d'aucune garantie contre l'augmentation de la charge de travail.

Diverses stratégies peuvent être utilisées pour tenter de maintenir la sécurité d'emploi. Garantir l'effectif actuel est une méthode qui peut être tentée en premier lieu.

ARTICLES RECOMMANDÉS

XX.01 Pendant la durée de validité de la présente convention, le nombre d'employés équivalent temps plein de l'unité de négociation ne doit pas être réduit.

Il peut être quelque peu difficile de négocier une sécurité d'emploi totale pour tous les membres de l'unité de négociation. Lorsque cela n'est pas possible, les négociatrices et négociateurs doivent s'efforcer d'obtenir le plus haut degré de sécurité d'emploi possible pour chaque employé. Cela peut se faire, par exemple, en garantissant un effectif minimum pour l'ensemble de l'unité de négociation ou par classification d'emplois.

XX.02 Sauf accord contraire (mutuel) entre l'employeur et l'unité de négociation, le nombre d'heures dont dispose un employé ne doit pas être réduit.

XX.03 Pendant la durée de validité de la présente convention, le nombre minimum d'employés équivalent temps plein dans chaque classification d'emploi est le suivant :

XX.03.1 Aides à l'enseignement – nombre approprié

XX.03.2 Psychologues – nombre approprié

XX.03.3 Secrétaire I – nombre approprié

XX.03.4 Secrétaire II – nombre approprié

XX.03.5 Secrétaire III – nombre approprié, etc.

Si les paragraphes XX.01 à XX.03 ne peuvent être obtenus par la négociation, des dispositions doivent être incluses dans la procédure de mise à pied afin de garantir que toutes les méthodes de réduction du personnel, autres que la mise à pied, soient explorées. Il s'agit notamment de l'attrition naturelle, comme les départs à la retraite ou les démissions, les congés payés et non payés, les offres de travail alternatif à l'intérieur de l'unité de négociation et la réduction de la charge de travail. Ce n'est que lorsque ces solutions ont été épuisées que l'on a recours aux mises à pied.

XX.04 Lorsqu'une réduction du nombre d'employés s'avère nécessaire, l'employeur convient d'adhérer à la procédure suivante :

XX.04.1 L'employeur examine les descriptions de poste et la répartition du travail entre tous les employés de l'unité de négociation, y compris une estimation de la charge de travail de chaque employé dans chaque classification d'emploi.

XX.04.2 L'unité de négociation reçoit une copie de l'étude décrite au paragraphe XX.04.1 avant que l'employeur ne prenne des mesures pour réduire le personnel.

XX.05 L'employeur prend les mesures suivantes, dans l'ordre, avant de recourir à la procédure de mise à pied prévue à l'article _____ :

XX.05.1 inviter les employés à prendre leur retraite

XX.05.2 accepter les démissions volontaires

XX.05.3 offrir des congés aux employés intéressés

XX.05.4 offrir aux employés la possibilité d'occuper d'autres emplois au sein de l'unité de négociation

XX.02.5 offrir aux employés intéressés la possibilité d'accepter une charge de travail réduite

Il convient de noter qu'en cas de réduction du nombre d'employés, les employés restants ne doivent pas se voir imposer une charge de travail accrue.

XX.06 Lorsque le nombre d'employés de l'unité de négociation est réduit, conformément à la procédure de mise à pied prévue à l'article _____, ou pour toute autre raison, la charge de travail des employés restants ne sera pas augmentée.

Des dispositions relatives à la sécurité d'emploi peuvent être négociées avec certains employeurs; la tâche peut être formidable, mais pas nécessairement impossible. Lorsque la qualité du service à la communauté éducative n'est pas respectée par un conseil scolaire employeur, les négociatrices et négociateurs d'OSSTF/FEESO doivent faire tous les efforts possibles pour préserver les effectifs et protéger nos membres d'une charge de travail accrue.

N.B. : Les conventions collectives devraient comporter des dispositions qui traitent non seulement de la sécurité d'emploi, mais aussi du principe et de l'application de l'ancienneté, des procédures de mise à pied et de rappel, de la sous-traitance et de l'utilisation de tuteurs pairs, d'élèves d'éducation coopérative et de bénévoles.