

Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

ENTENTE DE PRINCIPE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

UNITÉ DE NÉGOCIATION DE L'ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)

COMPRENANT LES EMPLOYÉES ET LES EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS
SUIVANTES:

Enseignement (ED)
Bibliothéconomie (LS)
Soutien de l'enseignement (EU)

Le 4 décembre 2008

DESTINATAIRES: MEMBRES DE L'AFPC DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION
DE L'ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)

OBJET: ENTENTE DE PRINCIPE

Une entente de principe a été conclue le 23 novembre 2008 au nom de tous les membres du groupe *Enseignement et Bibliothéconomie* (EB). Sous réserve de sa ratification, l'entente vise une période de quatre ans et arrivera à échéance le 30 juin 2011 (convention collective de quatre ans).

Faits saillants :

Sous réserve de sa ratification, l'entente vise une période de quatre ans et arrivera à échéance le 30 juin 2011.

- **Augmentations économiques :**
 - 1^{er} juillet 2007 – 2,3 %
 - 1^{er} juillet 2008 – 1,5 %
 - 1^{er} juillet 2009 – 1,5 %
 - 1^{er} juillet 2010 – 1,5 %

- **Paiement forfaitaire** – un paiement forfaitaire de 4 000 \$ sera versé à chaque personne qui est membre de l'unité de négociation le 15 décembre 2008.
 - Le paiement ouvre droit à pension.
 - Le paiement sera versé dans les 150 jours suivant la signature de la convention collective.
 - Les membres qui sont en congé le 15 décembre, et ce, quel que soit le type de congé, sont considérés comme des membres de l'unité de négociation et, à ce titre, auront droit au paiement forfaitaire.
 - Les membres qui, le 15 décembre, occupent un poste intérimaire à l'extérieur de l'unité de négociation auront droit au paiement forfaitaire seulement s'ils occupent le poste depuis moins de quatre mois.
 - **Les membres qui, le 15 décembre 2008, occupent un poste intérimaire à l'extérieur de l'unité de négociation depuis quatre mois ou plus n'auront pas droit au paiement forfaitaire.**

Réaménagement des effectifs (RE)

- Les dispositions sur le réaménagement des effectifs ont été resserrées pour empêcher les mises à pied. Dorénavant, le gouvernement devra restreindre son recours aux agences de placement temporaire, aux contractuels et aux

experts-conseils si des personnes déclarées excédentaires ou mises à pied sont aptes à faire le travail. L'indemnité d'étude passe de 8 000 \$ à 10 000 \$; l'aide financière passe de 400 \$ à 600 \$. De meilleurs délais pour annoncer au syndicat un réaménagement des effectifs ont été fixés. Certaines améliorations visent à éviter que le rôle changeant de la Commission de la fonction publique ne vienne miner les acquis des membres.

Changements propres au groupe

- Droit de reporter l'équivalent de 262,5 heures de congé annuel non utilisé contre les 225 heures actuellement permises, ce qui représente une augmentation.
- Amélioration du temps de préparation et pause-midi garantie de 40 minutes exempte de toute fonction de surveillance dans le cas des enseignantes et enseignants dont le régime de travail s'échelonne sur dix mois.
- Nouveau protocole d'entente ayant pour objectif de résoudre les questions relatives au temps d'enseignement dans le cas des enseignantes et enseignants au SCC dont le régime de travail s'échelonne sur douze mois.
- Renouvellement du protocole d'entente sur l'étude sur les salaires pour les ED-EST qui enseignent 12 mois par année.
- Protocole d'entente qui vise à clarifier les notes sur la rémunération pour les ED-EST.

Autres changements

- Les employées et employés nommés pour une période déterminée qui prennent un congé de maternité ou un congé parental pourront être rebauchés par l'Agence Parcs Canada, l'ARC ou l'ACIA (ainsi que par le Conseil du Trésor) dans les 90 jours qui suivent la fin de leur congé et ainsi éviter de rembourser le complément d'indemnités. Ces dispositions s'appliquent également aux employées nommées pour une période indéterminée qui sont embauchées par l'une de ces agences à leur retour de congé de maternité.
- La définition de la famille fait maintenant partie de l'article *Interprétation et définitions* et non plus de l'article sur le congé de deuil. Dans le cas de toutes les tables, la définition s'appliquera au congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.
- Dorénavant, les employées et employés qui sont admissibles aux prestations de compassion de l'Assurance-emploi auront droit au congé de compassion conformément aux dispositions régissant le congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.
- Les dispositions sur le congé de deuil ont été modifiées de telle sorte que les membres pourront maintenant prendre le congé soit au moment du décès, soit au moment des funérailles ou des cérémonies commémoratives, si elles ont lieu à une date ultérieure.

- La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit deux nouveaux types de grief : le grief collectif et le grief de principe. La procédure de règlements des griefs a été modifiée en conséquence.
- Le financement du Programme d'apprentissage mixte est assuré pour la durée de la convention collective.
- Diverses dispositions de la convention collective ont été modifiées en fonction des changements apportés à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Les droits fondamentaux ne sont en rien visés par ces modifications.

L'entente de principe a été négociée dans des circonstances extrêmement difficiles. L'employeur était déterminé à obtenir d'importantes concessions et n'était prêt qu'à accorder de faibles augmentations salariales. **Notre équipe de négociation n'a jamais plié et n'a jamais accepté de faire des concessions.**

Notre équipe de négociation, composée de :

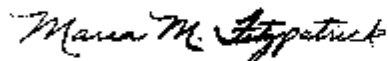
Michael Freeman
Byron Duguay
Chris Rogers

Gail Lem, Négociatrice
Luc Pomerleau, Agent de recherche

recommande à l'unanimité d'accepter l'entente de principe.

En toute solidarité,

la vice-présidente exécutive régionale, RCN



Maria Fitzpatrick

- cc. Conseil national d'administration
Chefs des directions
Susan Jones, coordonnatrice, Section des négociations
Denis Boivin, coordonnateur, Section des communications
Négociateurs, négociatrices et agentes et agents de recherche
Coordonnatrices régionales et coordonnateurs régionaux
Jacquie de Aguayo, Coordonnatrice, Section de la représentation
Classeur des trousseaux de ratification (Section des négociations)

TAUX DE RÉMUNÉRATION

Augmentations économiques générales

Tous les taux de rémunération visés par la convention collective seront majorés selon les modalités suivantes :

A : 1 ^{er} juillet 2007 :	Taux existants, plus	2,3 %
B : 1 ^{er} juillet 2008 :	Taux figurant à la ligne A, plus	1,5 %
C : 1 ^{er} juillet 2009 :	Taux figurant à la ligne B, plus	1,5 %
D : 1 ^{er} juillet 2010 :	Taux figurant à la ligne C, plus	1,5 %

Taux de rémunération de la Table EB - Exemples

Dans les tableaux ci-dessous les augmentations économiques ont été apportées aux taux de rémunération des groupes, niveaux et régions à forte densité de membres de la Table EB. Il s'agit uniquement d'exemples servant à illustrer le calcul des taux de rémunération.

ED-EST-1 (10 mois) Taux en Ontario - Niveau 1

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	De :	A	B	C	D
1	30188	30882	31345	31815	32292
2	31429	32152	32634	33124	33621
3	32665	33416	33917	34426	34942
4	33900	34680	35200	35728	36264
5	35144	35952	36491	37038	37594
6	36378	37215	37773	38340	38915
7	37614	38479	39056	39642	40237
8	38852	39746	40342	40947	41561

ED-EDS -2

De :		67079	69182	71273
À :	A	68622	70773	72912
	B	69651	71835	74006
	C	70696	72913	75116
	D	71756	74007	76243

LS-2

De :		55261	57082	58906	60723	62658
À :	A	56532	58396	60261	62120	64099
	B	57380	59271	61165	63052	65060
	C	58241	60160	62082	63998	66036
	D	59116	61062	63013	64958	67027

EU-TEA –1 Taux en Ontario

De :		29852	31058	32276	33489	34704	35913	37132
À :	A	30539	31772	33018	34259	35502	36739	37986
	B	30997	32249	33513	34773	36035	37290	38556
	C	31462	32733	34016	35295	36576	37849	39134
	D	31934	33224	34526	35824	37125	38417	39721

ED-LAT-01 Niveau 4

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	De :	A	B	C	D
1	47748	48846	49579	50323	51078
2	49641	50783	51545	52318	53103
3	51541	52726	53517	54320	55135
4	53431	54660	55480	56312	57157
5	55325	56597	57446	58308	59183
6	57219	58535	59413	60304	61209
7	59115	60475	61382	62303	63238
8	61011	62414	63350	64300	65265
9	62902	64349	65314	66294	67288
10	64801	66291	67285	68294	69318
11	66695	68229	69252	70291	71345
12	68589	70167	71220	72288	73372
13	70482	72103	73185	74283	75397

Aux termes de l'entente de principe, l'employeur s'accorde cent cinquante (150) jours à compter de la date de signature pour mettre en vigueur les modifications contenues dans cette trousse, y compris les nouveaux taux de rémunération.