

## Le mieux-être des membres

Si vous allez sur le site Web de l'AEFO, au [www.aefo.on.ca](http://www.aefo.on.ca), vous trouverez la mission de notre syndicat, soit la défense et la promotion des intérêts de ses membres. Mais il faut avouer que de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs au Canada ont la même attente par rapport à leur propre syndicat. Après tout, la défense des membres, c'est la principale raison d'être du syndicalisme. C'est également un des progrès les plus notables survenus dans le monde du travail depuis le 19<sup>e</sup> siècle. Mais justement, les temps changent. Et bien que la défense des membres sera toujours la préoccupation primaire et absolue de l'AEFO, il convient à notre syndicat d'aller plus loin.

Depuis quelques mois, l'AEFO se penche sur la façon d'améliorer son appui aux membres. Je ne parle donc pas de défense des membres, mais de trouver des moyens, des outils, des stratégies, pour leur mieux-être.

Pour l'instant, il est prématuré de savoir comment parvenir à ce mieux-être, de façon concrète, mais la conclusion qui s'impose est la suivante : il faut un plan à moyen terme afin que l'espace professionnel de tous les membres de l'AEFO contribue à leur mieux-être. Pour vous donner un exemple, il faudrait que l'AEFO s'assure d'être consultée avant que toute initiative, politique ou programme du gouvernement ou des conseils scolaires ne fasse son chemin dans votre classe ou votre lieu de travail.

Vous aurez certainement l'occasion d'entendre parler non seulement du mieux-être des membres, mais aussi des deux autres priorités de cette nouvelle planification stratégique (qui vient d'être adoptée par le conseil d'administration de l'AEFO), c'est-à-dire le rayonnement et l'influence de l'AEFO, et la performance organisationnelle. Il s'agit donc tout d'abord de trouver les façons d'encadrer ces priorités, puis de les mettre en œuvre.

Pour un syndicalisme fort, renouvelé, toujours d'actualité, et bien ancré dans notre 21<sup>e</sup> siècle.

Le président,



Carol Jolin

Bien que la défense des membres sera toujours la préoccupation primaire et absolue de l'AEFO, il convient à notre syndicat d'aller plus loin.



Cette année, le thème est La joie de vivre : ça nous rassemble!  
Activités et info : [www.acef.ca](http://www.acef.ca).

## Quels sont mes droits?

La Société de l'aide à l'enfance (SAE) m'annonce que je fais l'objet d'une enquête de maltraitance d'un élève. De quelle manière l'AEFO peut-elle m'aider?

En tant que membre de l'AEFO, vous pouvez être conseillée ou conseillé par une représentante ou un représentant de l'AEFO à certaines des étapes de l'enquête.

Vous devez tout d'abord téléphoner à votre agente ou agent d'unité qui vous donnera des informations pour bien comprendre les étapes de l'enquête. Il s'agira notamment de remettre une copie de toute communication reçue de la SAE et de préparer, par écrit, aussi objectivement que possible, un compte rendu confidentiel de la situation. Vous devez conserver vous-même ce compte rendu, et le rendre accessible, sur demande, à une représentante ou un représentant de l'AEFO.

Ne discutez pas de la situation avec les accusatrices ou les accusateurs, les plaignantes ou les plaignants, vos collègues, les parents, les élèves, les clientes ou les clients, ou toute autre personne qui est ou qui pourrait être concernée par les allégations.

À noter que tout abus perçu doit être rapporté directement et rapidement à la SAE. C'est votre « devoir absolu », selon la Loi sur les services à l'enfance et à la famille. Le défaut de faire rapport ou de retarder de faire rapport constitue une infraction grave pour laquelle vous pourriez être passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement.

Pour toute question à ce sujet, veuillez communiquer avec votre unité.

# Des primes qui baissent, des primes qui montent

## Régime d'assurance invalidité de longue durée (AILD)

À compter de ce printemps, le tarif de l'assurance invalidité de longue durée (AILD) pour le personnel enseignant de l'AEFO va diminuer de 5 %. Le nouveau tarif sera en vigueur dès le 1<sup>er</sup> avril 2015.

La réduction de tarif découle de plusieurs facteurs, notamment la croissance du portefeuille du Régime d'assurance des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RAEO), la baisse du nombre de nouvelles demandes, les améliorations continues apportées au régime, de meilleures possibilités d'intervention précoce et des économies sur les frais d'administration.

## Changements aux primes du programme d'aide aux enseignantes et enseignants et à la famille (PAEF) de l'AEFO

Pour ce qui est du programme d'aide aux enseignantes et enseignants et à la famille (PAEF) de l'AEFO, les primes mensuelles du PAEF passeront de 2,98 \$ à 4,40 \$ (TVH comprise). Cette augmentation sera échelonnée sur trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

Tarif PAEF - Shepell-fgi	1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> mars 2016	1 <sup>er</sup> mars 2017
	3,33 \$	3,90 \$	4,40 \$

Pour toute question au sujet de l'AILD ou du PAEF, communiquez avec votre agente ou agent d'unité.

## Les griefs

### Un grief est une demande de réparation à l'employeur pour le non-respect des droits d'une employée ou d'un employé.

Chaque année, des membres font appel à l'AEFO pour les aider à résoudre une situation problématique. L'AEFO y consacre une partie importante de son budget et de ses ressources humaines. En janvier 2015, l'AEFO avait à défendre 352 griefs.

Une situation problématique peut survenir pour des sujets qui touchent la convention collective, comme les mesures disciplinaires, les congés, le temps de gestion, les droits syndicaux, etc. Lorsqu'une telle situation survient, le membre doit tout d'abord faire part de sa situation à son agente ou agent d'unité. L'AEFO étudie le dossier, et détermine s'il y a matière à grief.

Une fois que l'AEFO a déterminé qu'il y a bel et bien matière à grief, un échange de communications officielles est entamé entre l'AEFO et l'employeur, durant lequel les parties peuvent parvenir à régler la situation problématique. On dit alors que le grief a été résolu à l'amiable.

Si l'AEFO et l'employeur ne parviennent pas à s'entendre, le dossier doit aller à l'étape de l'arbitrage, un processus quasi-judiciaire qui peut être très long. Il s'agit essentiellement d'une audience

devant un tiers impartial, habituellement une ou un arbitre choisi par le syndicat et par l'employeur. Cet arbitre entend la cause et rédige la décision qui lie toutes les parties. Dans plusieurs cas, l'arbitre, avec le consentement du syndicat et de l'employeur, tentera d'agir comme médiatrice ou médiateur dans le but de trouver une solution acceptable aux parties, plutôt que de leur imposer sa décision.

**Ne vous fiez pas à votre interprétation de la convention collective ou celle de vos collègues. Communiquez avec votre agente ou agent d'unité, qui déterminera s'il y a matière à grief.**

### Les délais : surtout, ne tardez pas!

Les délais à respecter pour chacune des étapes diffèrent d'une convention collective à l'autre. Le seul dénominateur commun : il faut absolument les respecter. En effet, si vous tardez trop à communiquer avec l'AEFO, vous pourriez outrepasser les délais prescrits – et potentiellement mettre en péril un grief valable.

### Du grief à l'arbitrage : Un exemple où l'AEFO obtient gain de cause

Au cours de l'année scolaire 2013-2014, l'AEFO a déposé un grief individuel pour un membre. Son conseil scolaire avait considéré, après l'envoi d'une seule correspondance et l'absence de réponse à cette correspondance, que le membre avait abandonné son poste d'enseignement. Lors d'une audition d'arbitrage, l'AEFO a eu gain de cause après avoir fait valoir que le conseil n'avait pas fait de tentatives raisonnables pour communiquer avec le membre, compte tenu que ce dernier souffrait d'une condition médicale qui avait un impact sur sa capacité de répondre aux correspondances. Le membre a réintégré son poste d'enseignement et ce, de façon rétroactive, à la date de fin d'emploi imposée par le conseil scolaire. Il n'y a donc pas eu de bris ou d'interruption du lien d'emploi du membre avec le conseil employeur.


### AIMEZ NOTRE PAGE


 [facebook.com/aefo.on.ca](https://facebook.com/aefo.on.ca)

 [facebook.com/aefojolin](https://facebook.com/aefojolin)

### SUIVEZ-NOUS SUR

 [twitter.com/@aefo\\_on\\_ca](https://twitter.com/@aefo_on_ca)

 [twitter.com/@aeforesidence](https://twitter.com/@aeforesidence)

 [linkedin.com/company/aefo](https://linkedin.com/company/aefo)

**DÈS AUJOURD'HUI.**