

Destinataires : Membres du personnel scolaire des CAAT
Expéditrice : Équipe de négociation du personnel scolaire
Date : Le mercredi 28 juin 2006
Objet : Décision arbitrale de William Kaplan

La décision de l'arbitre William Kaplan a été rendue aujourd'hui. Elle contient certains avantages importants, mais nous réserve toutefois des déboires.

La charge de travail et les salaires étaient parmi les priorités absolues du personnel scolaire.

Charge de travail

La route qui mène aux améliorations de la qualité n'a jamais été lisse, courte ou directe. Et cela n'a pas changé. Le personnel scolaire s'est battu plusieurs années pour modifier le système de la charge de travail et restaurer ainsi la qualité de l'éducation dans les collèges. La grève fut un pas énorme dans l'avancement des questions touchant à la qualité. Elle a pris fin quand le personnel scolaire a pu obtenir que les questions entourant la qualité de l'éducation soient examinées par un tiers indépendant. Bien que l'arbitre Kaplan n'ait pas résolu les problèmes portés devant lui, il a confirmé le besoin de donner suite aux questions concernant la qualité. C'est exactement ce que le personnel scolaire voulait.

L'absence d'améliorations immédiates à la charge de travail est décevante, oui, mais elle ne représente pas un obstacle. Le recours à un tiers enquêteur nous a de tout temps permis d'obtenir certains avantages. Nous avons toutes les raisons de croire que les résultats nous seront favorables. L'étude de Michael Skolnik intitulée *Survival or Excellence* a préparé le terrain à la formule servant à déterminer la charge de travail.

L'arbitre Kaplan a estimé que sans entente définitive en ce qui concerne la charge de travail, il ne pouvait se permettre d'apporter des modifications importantes au système portant sur la charge de travail. Sa décision signifie qu'aucune des concessions sur lesquelles l'employeur insistait - des concessions telles qu'un droit d'établir la moyenne des heures d'enseignement, d'attribuer des tâches pendant les périodes sans enseignement, de surveiller les activités du personnel scolaire 12 mois par année, etc. - n'ont été prises en compte. Elle signifie aussi que Michael Kaplan n'amendera pas les facteurs de la formule, ne limitera pas l'effectif des classes et n'ajoutera pas de clause d'échelle mobile pour faire face aux gros effectifs de classe, pas plus qu'il n'ajoutera de temps de préparation et ne fera quoi que ce soit d'autres pour le moment en ce qui concerne les problèmes de qualité soulignés dans le rapport Rae. C'est décevant, bien sûr. En outre, Monsieur Kaplan a également refusé de modifier le rapport entre l'effectif à temps plein et l'effectif à temps partiel. Toutefois, Monsieur Kaplan n'est pas resté silencieux en ce qui concerne les problèmes concernant la charge de travail.

Groupe de travail avec président indépendant

Monsieur Kaplan a adopté une position semblable à celle qu'avait adoptée l'arbitre Martin Teplitsky en 1989. Monsieur Teplitsky avait ordonné une telle étude sur les salaires et les prestations, avec un président de l'extérieur à la tête du projet. Les résultats de cette étude avaient permis d'établir des groupes de référence appropriés pour les salaires et les prestations. Monsieur Kaplan a ordonné que l'on examine les questions portant sur la charge de travail, une fois de plus avec un président indépendant. Le Syndicat avait proposé une telle étude en 2004, pendant les négociations, mais la direction avait refusé de recourir à un président de l'extérieur. Sans président à la tête du groupe sur la charge de travail de 2004 pour contrôler ses activités, l'employeur ne s'est pas gêné d'ignorer le mandat convenu et a entrepris de vaines recherches sur Internet dans le but de trouver des systèmes portant sur la charge de travail qui lui offriraient une plus grande liberté d'action. Le système de l'Université Wollongong, en Nouvelle-Galles du Sud, fut l'un des modèles utilisés pour l'Ontario.

La possibilité de recourir à un tiers indépendant pour examiner les questions relatives à la charge de travail nous a encouragés à mettre fin à la grève. Nous espérions que l'arbitre accepterait ce rôle, mais Monsieur Kaplan a refusé de trancher sur les questions portant sur la charge de travail. Toutefois, il a mis en route le mécanisme qui permettra d'aboutir à des conclusions fiables sur une grande variété de questions relatives à la charge de travail.

Monsieur Kaplan a utilisé le cadre et la liste de problèmes tirés de la Convention collective de 2004 comme mandat du groupe de travail qu'il a mis sur pied. Les responsabilités principales du groupe de travail consistent à examiner le « temps consacré à la préparation, à l'évaluation et au feedback, et les fonctions complémentaires, l'impact de l'apprentissage électronique, l'impact de l'effectif des classes et l'impact du nombre total d'étudiantes et d'étudiants ».

L'employeur s'est constamment et catégoriquement opposé à une étude de la charge de travail par des tiers. Ce fut un sujet de grève en 2004.

La tendance est quasiment la même aujourd'hui qu'elle était en 1984/1985. Le conflit de 1984, qui concernait la charge de travail et la protection des congés de maladie, avait été tranché sans résolution sur la charge de travail. La législation avait forcé le personnel scolaire à retourner au travail, empêchant l'arbitrage des questions relatives à la charge de travail, mais permettant la mise en route d'une étude indépendante sur la charge de travail. Cette étude, entreprise par Michael Skolnik en 1985, avait conduit à la création de la formule servant à déterminer la charge de travail et à l'embauche de plus de 1 500 enseignantes et enseignants à temps plein. [L'étude sur les salaires et les prestations de Monsieur William Marcotte avait conduit à des augmentations salariales restaurant la position du personnel scolaire des collèges au-dessus des enseignantes et enseignants des écoles élémentaires et secondaires.]

Projets pilotes

Monsieur Kaplan a permis à l'employeur de mettre sur pied certains projets pilotes. La participation à ces projets est libre et les résultats seront subsumés par le groupe de travail. Monsieur Kaplan nous a assuré qu'un arbitre considérerait inadmissible toute contrainte à participer. Le Syndicat informera ses membres quant à la façon de s'occuper des éventuelles initiatives de projets pilotes.

Une heure supplémentaire pour l'aide hors classe

Nous nous étions déjà entendus pour ajouter une heure à l'aide hors classe. Cette disposition entre en vigueur immédiatement. Il est inutile de modifier les FCT pour l'étape de septembre pour qu'il reflète ce changement. Toutefois, au lieu des cinq heures accordées pour les fonctions complémentaires, il faut lire **six** heures dès maintenant, et si ces six heures portent la charge de travail totale à plus de 44 heures par semaine, quelle que soit la semaine, les heures supplémentaires doivent être payées. Tous les FCT imprimés à partir d'aujourd'hui devront indiquer un minimum de six heures pour les fonctions complémentaires.

Salaires

Nous nous sommes assez bien débrouillés en ce qui concerne les salaires. Les augmentations générales sont de 3 % au 1^{er} septembre 2005, avec 3 % supplémentaires le 1^{er} septembre 2006, 3,5 % le 1^{er} septembre 2007 et 4 % le 1^{er} septembre 2008. En outre, un « échelon 21 entier » sera ajouté à la grille le 1^{er} avril 2007. D'ici au 1^{er} septembre 2008, le salaire maximal du personnel scolaire, allocations non comprises, sera de **96 530 \$**. Au total, ce chiffre représente une augmentation salariale de 15,33 % à l'issue de 4 ans.

Voici comment ce salaire se compare aux salaires de nos groupes de référence et à l'offre de la direction. La différence actuelle par rapport au point médian entre les écoles secondaires et les universités de l'Ontario est de 16 280 \$. L'offre de la direction aurait fait augmenter cette différence à 17 529 \$.

La décision arbitrale permettra de faire passer cette différence à 15 276 \$. La différence entre les salaires des collègues et des écoles secondaires passe de 2 349 \$ à 6 121 \$.

Les augmentations salariales s'appliquent aux professeurs à temps plein et à charge partielle, et les retraités bénéficieront eux aussi de l'augmentation prévue pour 2005.

Rétroactivité

La décision arbitrale sera entièrement rétroactive pour les salaires. Toutes les personnes au sein de l'unité de négociation depuis le 1^{er} septembre 2005 auront droit à la pleine augmentation rétroactive pour leur période d'emploi au sein de l'unité de négociation.

Ceci inclut les retraités et les professeurs à charge partielle qui ne sont plus liés par contrat. Le paiement intégral doit être fait dans les soixante (60) jours. La façon dont ces changements affecteront les pensions dépend des modalités des différents régimes de retraite. Pour éviter toute incidence néfaste, nous examinons actuellement le régime de retraite des CAAT dans son détail pour établir les restrictions éventuelles au rajustement des cotisations et des prestations. Le régime permet aux employés d'acheter les crédits perdus. Nous devons déterminer si cela s'adresse aussi aux retraités.

Autres articles convenus

Vous trouverez un certain nombre d'articles convenus sur le site Web du SEFPO, dans les pages traitant de l'arbitrage.

Résumé

Bien que le Syndicat aurait préféré voir de vraies solutions mises en place dès aujourd'hui, de petites victoires immédiates ne nous auraient pas avancé à grand-chose. Il aurait été plus difficile d'obtenir des avantages plus considérables dans l'avenir. Bien entendu, les résultats du sondage du Syndicat sur la charge de travail auraient dû convaincre Monsieur Kaplan, mais il n'a pas voulu accepter la prise de position d'une partie pour refuser entièrement la position de l'autre, en dépit de la solidité de notre position.

Il est regrettable que les conclusions du rapport Rae ne puissent produire des fruits plus rapidement et que le déclin de la qualité, si bien identifié par Monsieur Rae, se poursuive encore pendant l'étude. Il se poursuivra parce que les mêmes personnes qui ont présidé pendant ce déclin restent en charge. Voici un des passages les plus révélateurs des documents que l'employeur a soumis à l'arbitre :

« Le Syndicat semble s'opposer à Monsieur Rae, qui reconnaît (cité au paragraphe 61 du mémoire du Syndicat) que l'Ontario avait érigé les collèges comme modèles d'efficience. Le fait que les collèges de l'Ontario soient parvenus à maintenir des taux élevés d'emploi des finissants et des taux élevés de satisfaction des finissants, étudiants et employeur en dépit de leurs restrictions budgétaires atteste de l'engagement des collèges à remplir leur mandat. Cela démontre que les collèges ont investi judicieusement pour préserver la qualité. » [Dossier de réponse de la direction, page 3, juin 2006]

Voici le texte intégral des propos de Bob Rae :

Par conséquent, l'Ontario a érigé les collèges comme modèles d'efficience dans le secteur public au cours de la dernière décennie. Les coûts par étudiant de la prestation des services ont diminué considérablement. **Cette réalisation a toutefois eu pour triste résultat de réduire la capacité des collèges de dispenser les services d'éducation dont l'Ontario et sa population ont grandement besoin.** [C'est nous qui soulignons] [Rapport Rae, page 48, février 2005]

Incroyablement, les collèges ne tiennent aucun compte des conséquences dont a parlé Monsieur Rae et vont jusqu'à se montrer fiers de cette évaluation, la portant comme un badge d'honneur. Il n'est guère étonnant que la direction ne souhaite pas voir une autre étude plus dirigée sur les questions concernant la charge de travail et la qualité au sein du système collégial. Cette étude confirmera les conclusions de Monsieur Rae. Personne ne sera berné par des indicateurs de rendement clé absurdes et fallacieux.

Les collèges ont économisé environ 35 millions de dollars pendant la grève en salaires et prestations non versés au personnel scolaire (les prestations ont été payées par le SEFPO). L'arbitre a fait savoir au Syndicat que deux collèges prétendaient n'avoir aucune économie, un d'entre eux en raison des dépenses engagées pour la sécurité pendant la grève. C'était le Collège Fanshawe.

On n'est pas venu à bout des demandes de paiement des heures supplémentaires au retour au travail pendant la médiation/l'arbitrage. Le traitement de ces demandes peut être mis en route dès maintenant. Le panel sera mis sur pied, et nous serons bientôt tenus au courant de la façon dont il souhaite procéder en ce qui concerne les demandes de paiement des heures supplémentaires au retour au travail, ainsi que des stratégies de fin d'études envisagées.

Le personnel scolaire a franchi une autre étape importante vers des changements à la charge de travail et des améliorations à la qualité dans les collèges. Les changements ne se feront pas du jour au lendemain et nous avons été témoins, dans cette ronde de négociations, des efforts toujours plus désespérés de l'équipe de négociation de l'employeur à contrecarrer ces changements. L'employeur confirme clairement sa volonté de sacrifier la qualité au profit des gains d'efficience budgétaire. Comme il l'a fait en 1985, le personnel scolaire devra collaborer avec ce nouveau groupe de travail pour s'assurer que la réalité du travail collégial est mise à jour. Le personnel scolaire n'a aucune intention d'abandonner les questions liées à la qualité de l'éducation.

Ted Montgomery, pour l'équipe

Distribution autorisée par :

Leah Casselman, présidente du SEFPO