

PERSONNEL SCOLAIRE DES CAAT

PROPOSITIONS
SYNDICALES
POUR
LES NÉGOCIATIONS

30 MARS 2005

L'Ontario : Chef de file en éducation, un rapport de Bob Rae sur l'éducation postsecondaire, révèle que :

... 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. (p. 51)

À l'évidence, le système ontarien est efficace par rapport à ceux des autres territoires. Par contre, il est clair également qu'il éprouve de graves problèmes de qualité, notamment en ce qui concerne le temps d'encadrement des étudiantes et étudiants, l'effectif par classe et l'arriéré d'entretien. Pour résoudre ce problème, il ne suffit pas de dépenser plus d'argent; il faut dépenser plus d'argent judicieusement. L'objectif devrait être d'occuper le premier rang non pas pour l'argent que nous consacrons à l'éducation postsecondaire, mais plutôt pour la *qualité* de notre éducation. (p. 97)

Le message de Bob Rae est le même que celui qu'essaie de faire passer le personnel scolaire des collèges à la table des négociations depuis plus d'une décennie. Et c'est le même message que nous ramenons à nouveau dans cette ronde de négociations. La prochaine Convention collective doit traiter du grave problème de la qualité déficiente dans le système des collèges de l'Ontario et entreprendre de le résoudre.

Nos membres nous enjoignent, en notre qualité de représentants à la table de négociation, de présenter certaines propositions dans les domaines identifiés dans ce livret de revendications.

Charge de travail

Dans la dernière ronde de négociations, les parties ont convenu de mettre sur pied un groupe de travail sur la charge de travail. Le groupe de travail a conduit des réunions avec le personnel scolaire et administratif dans chaque collège. En outre, le Syndicat a effectué des recherches supplémentaires sur la charge de travail du personnel scolaire.

Ces recherches font apparaître l'impact destructeur d'un effectif étudiant accru ainsi que de l'augmentation du nombre d'étudiants par rapport au nombre d'enseignants à temps plein. La qualité de la formation générale a baissé et est en grand péril.

Dans son rapport sur l'éducation postsecondaire en Ontario, Bob Rae note :

Outre les préoccupations d'ordre financier et le caractère abordable de leurs études, les étudiantes et étudiants déplorent le plus souvent la qualité insuffisante du temps d'encadrement que leur consacre le personnel enseignant. Il faut résoudre ce problème, car si les étudiantes et étudiants ont l'impression que personne ne se soucie de leur sort, c'est qu'il existe un déséquilibre. Le souci de l'excellence doit s'accompagner de l'engagement d'assurer une expérience étudiante exceptionnelle. (Rapport Rae, p. 18)

À juste titre, les étudiants comptent sur une éducation et une formation de qualité dans les collèges, et ils les méritent. Le Syndicat proposera de restaurer et de préserver cette qualité.

Les membres du Syndicat s'attendent clairement à des améliorations aux dispositions de la Convention collective sur la charge de travail, et ce, de façon

à être en mesure de mettre fin à l'érosion de la qualité de l'éducation dans les collèges.

Le Syndicat proposera spécifiquement de :

- Améliorer les conditions et l'application de la formule servant à déterminer la charge de travail pour faire en sorte que la préparation, l'évaluation, la rétroaction, l'effectif étudiant et l'enseignement électronique soient reconnus et pris en compte de manière adéquate.
- Promouvoir la liberté dans l'enseignement.
- Clarifier la charge de travail induite des personnes qui ne sont pas incluses dans l'unité de négociation du personnel scolaire.
- Veiller à l'insertion de limites hebdomadaires et annuelles en ce qui concerne la charge de travail.
- Définir le terme « section ».
- Faire en sorte que les membres du personnel scolaire établissent le type et la combinaison des méthodes d'évaluation, qui seront ensuite reflétés dans le FCT.
- S'assurer que toute la charge de travail, y compris le temps supplémentaire, l'enseignement correctif et l'apprentissage autonome, soient consignés dans le FCT.
- Prévoir une rubrique dans le FCT pour consigner le temps nécessaire à la traduction du matériel d'enseignement.
- Augmenter l'allocation accordée pour les fonctions complémentaires.
- Assurer qu'un employé ne puisse travailler plus de onze mois consécutifs sans prendre de vacances.

- Élargir la liste de variables à prendre en compte par le groupe de révision de la charge de travail pour reconnaître les besoins du personnel scolaire liés aux étudiants qui présentent des difficultés d'apprentissage.
- Faire en sorte que les problèmes concernant la charge de travail auxquels se heurtent les parties d'un collège soient résolus par un arbitre de la charge de travail.
- Éliminer la distinction faite entre postsecondaire et non postsecondaire.
- Appliquer certaines des caractéristiques du système relatif à la charge de travail aux conseillers, bibliothécaires et enseignants à charge partielle, engagés pour une période limitée et à temps partiel.
- Améliorer le traitement professionnel du personnel scolaire.

Salaires

Les parties ont établi que la rémunération du personnel enseignant devrait se situer entre le maximum de l'échelle de rémunération des enseignants des écoles secondaires publiques de l'Ontario et le niveau inférieur du maximum de l'échelle des professeurs d'université. Notre rémunération doit être compétitive au sein du système éducatif.

Les collèges doivent offrir des salaires adéquats pour attirer et conserver un personnel scolaire excellent et qualifié. Un lien indéniable subsiste entre la qualité de l'éducation et la rémunération du personnel scolaire.

Les propositions du Syndicat permettront aux collèges de conserver leurs enseignants, de remplacer les enseignants qui prennent leur retraite et d'attirer des enseignants hautement qualifiés. Bob Rae estime que les collèges et universités devront embaucher 18 000 enseignants d'ici à la fin de cette décennie (Rapport Rae, p. 17).

Les propositions du Syndicat permettront aussi d'éliminer les inefficacités de la structure salariale existante en facilitant l'accès à l'échelon maximal, en raccourcissant une grille trop exhaustive et en corrigeant l'anomalie créée dans le calcul de l'échelon initial.

Le Syndicat proposera spécifiquement de :

- Augmenter les niveaux de rémunération maximaux au point médian entre les écoles secondaires et les universités.
- Restructurer la grille des salaires pour réduire le nombre d'échelons et corriger l'anomalie dans le calcul de l'échelon de placement initial.
- Supprimer les limites relatives au crédit accordé pour les qualifications dans les calculs de placement sur la grille des salaires.
- Faire en sorte que les professeurs, les conseillers et les bibliothécaires bénéficient tous du même maximum en matière d'échelons de rémunération.

Prestations

L'ensemble d'avantages sociaux offert aux employés doit être amélioré afin de :

- assurer qu'il soit toujours à jour,
- le rendre compétitif avec ceux de nos groupes de référence,
- répondre aux besoins du personnel scolaire, et
- tenir compte des modifications législatives.

Pour répondre aux besoins des employés et maintenir un régime de prestations concurrentiel, le Syndicat propose d'apporter certaines améliorations aux régimes d'assurance dentaire, d'assurance ophtalmologie et d'assurance-maladie complémentaire, ainsi que d'ajouter un mécanisme de règlement des différends.

Afin de préserver la viabilité du régime d'assurance-invalidité prolongée, il est essentiel de passer en revue le coût élevé de ses primes.

La pratique d'accorder une remise sur les droits de scolarité des membres de famille des professeurs est chose courante dans les universités. Une telle pratique devrait également s'appliquer au personnel scolaire des collèges.

De même, les parties doivent anticiper l'élimination de la retraite obligatoire.

Le Syndicat proposera spécifiquement de :

- Améliorer le régime d'assurance-maladie complémentaire en ajoutant une protection pour les accessoires de bien-être et de commodité, en ajoutant des noms à la liste des fournisseurs de services non médicaux et en modifiant la période de protection à deux ans.
- Amender le régime d'assurance-invalidité prolongée pour refléter les normes de prestations de nos groupes de référence et exiger que l'on épuise les crédits de maladie de courte durée avant de pouvoir recevoir des prestations d'assurance-invalidité prolongée.
- Augmenter les limites du régime d'assurance ophtalmologie.
- Créer un comité pour passer en revue et résoudre les différends en matière de demandes d'indemnité.
- Mettre à jour le régime d'assurance dentaire en ajoutant des interventions, en supprimant les dispositions en matière de prestations alternées et en augmentant les plafonds annuels de la protection.
- Faire en sorte que les personnes qui continuent de travailler après l'âge de 65 ans ne soient pas désavantagées en ce qui concerne les avantages sociaux.
- Incorporer les modalités des régimes d'assurance dans la Convention collective.
- Prévoir que l'employeur prenne en charge les primes d'assurance des employés à la retraite.
- Veiller à ce que l'employeur s'engage à participer au paiement des primes d'assurance-maladie des employés.
- Prévoir une scolarité gratuite pour les personnes à charge dans tous les collèges.

Dotation et sécurité d'emploi

L'enseignement et l'apprentissage sont au coeur de la mission des collèges et des universités. Des relations positives avec le personnel enseignant, la qualité de l'enseignement, le mentorat et l'orientation des étudiantes et étudiants, l'importance accordée aux besoins individuels sont autant de facteurs essentiels à la satisfaction et à la réussite des étudiantes et étudiants. [soulignement ajouté] (Rapport Rae, p. 57)

Il est impossible d'établir des relations positives entre les étudiants et le personnel enseignant lorsqu'un nombre trop important d'entre eux sont embauchés à temps partiel, occupent des postes à charge partielle ou travaillent pour des périodes limitées.

Les décisions de doter les collèges d'enseignants à temps partiel, à charge partielle ou engagés pour des périodes limitées doivent se fonder sur des principes qui relèvent de la qualité de l'éducation plutôt que de priorités fiscales.

La dotation et la sécurité d'emploi sont directement liées à une éducation de qualité.

Le Syndicat proposera de :

- Définir adéquatement le recours aux enseignants à temps autre qu'à temps plein, et le limiter.
- Veiller à ce que les enseignants à temps plein et à charge partielle mis à pied aient accès à tous les emplois pour lesquels ils possèdent les compétences, aptitudes et expérience. L'ancienneté doit s'appliquer.
- Améliorer l'accès au recyclage et aux prestations de départ.
- Veiller à ce que le travail de l'unité de négociation ne soit pas donné en sous-traitance.
- Assurer que le Syndicat reçoive l'information sur la charge de travail des enseignants à temps autre qu'à temps plein.
- Créditer l'expérience acquise à l'extérieur de l'Ontario pour réduire la période d'essai.
- Réduire la période d'essai.
- Exclure de l'application de l'Article 27 les cours d'éducation permanente et d'extension ne donnant pas droit à des crédits.
- Éclaircir la définition de « difficultés financières extraordinaires ».
- S'assurer que le personnel scolaire à temps plein ait accès aux cours électroniques.
- Améliorer la sécurité d'emploi du personnel scolaire en période d'essai.

Griefs

L'objectif d'un système d'arbitrage des griefs est de fournir un mécanisme accéléré et à faible coût pour résoudre les différends en milieu de travail. Les obstacles structurels de la Convention collective qui font entrave à la réalisation de ces objectifs doivent être éliminés.

En 2001, les parties se sont engagées à mettre en place une procédure d'arbitrage accélérée pour résoudre les griefs plus rapidement et à moindre coût. Pour utiliser le système d'arbitrage accéléré, il faut que la section locale et le collègue conviennent de le faire. On a cependant si rarement utilisé ce système que le potentiel d'économie n'a pas été réalisé. Il est évident que l'on ne peut jouir des avantages d'un tel système que si son utilisation est rendue obligatoire, au choix du plaignant.

Les contestations d'ordre technique excessives entendues à l'arbitrage ont entraîné de nouveaux conflits et des coûts exorbitants, tandis que les problèmes sous-jacents doivent à nouveau être arbitrés.

La liste d'arbitres doit être examinée et mise à jour chaque fois que la Convention collective est renouvelée.

Le Syndicat proposera spécifiquement de :

- Mettre à jour la liste d'arbitres, ainsi que d'aborder les questions d'équité et le besoin d'arbitres bilingues.
- Faire en sorte que la procédure d'arbitrage accélérée soit au choix de la partie plaignante.
- Élargir le droit du Syndicat de déposer des griefs de principe.
- Donner à l'arbitre la discrétion d'entendre toute affaire où l'inobservation d'un délai serait justifiée.
- Supprimer la période d'attente imposée aux nouveaux employés pour déposer un grief.
- Accélérer le traitement des griefs de mise à pied.

Employés à charge partielle

Les enseignants à charge partielle devraient bénéficier de conditions de travail et d'une sécurité d'emploi améliorées. Certaines de ces améliorations figurent dans la section « Dotation et sécurité d'emploi » de la proposition du Syndicat. Le Syndicat espère également pouvoir améliorer l'ensemble d'avantages sociaux et les perspectives de carrière à long terme du personnel scolaire à charge partielle.

Le Syndicat proposera spécifiquement de :

- Améliorer l'accès à l'ensemble d'avantages sociaux pour le personnel scolaire à charge partielle.
- Veiller à ce que les enseignants à charge partielle soient pris en considération à l'interne pour les postes à temps plein affichés.

Coordonnateurs

Il est nécessaire de clarifier le rôle et les responsabilités des coordonnateurs. Les coordonnateurs doivent savoir quelles sont les attentes à leur égard et sont en droit d'obtenir le détail des responsabilités de coordination de leur charge de travail. Les enseignants ont tous et toutes besoin de savoir ce qu'ils peuvent exiger de leurs coordonnateurs.

Le Syndicat proposera de :

- Clarifier le rôle et les responsabilités des coordonnateurs.
- S'assurer que la charge de travail des coordonnateurs est expliquée en détail dans le FCT.

Droits d'auteur

L'excellence en éducation n'est pleinement réalisable que lorsque des programmes d'études créatifs et bien recherchés sont conçus par le personnel scolaire. Étant donné l'émergence des diplômes universitaires en arts appliqués, la complexité des technologies et l'expansion des nouveaux systèmes de mise en oeuvre des programmes, il est évident que les attentes à l'égard des enseignants pour des programmes d'études et du matériel dynamiques et opportuns n'ont jamais été plus grandes ou plus rigoureuses. Avec les collèges en lice directe avec les universités pour s'accaparer des étudiants, ces attentes ne changeront pas. L'exemple universitaire est clair en ce qui concerne le lien entre les droits d'auteur et la valeur du produit. Les droits sur la propriété intellectuelle et le contrôle des enseignants sur le matériel qu'ils produisent prennent une toute nouvelle signification.

Le Syndicat proposera de :

- Accorder aux enseignants le droit d'auteur sur le matériel qu'ils produisent.

Congés aux fins de perfectionnement professionnel

L'aptitude du personnel scolaire à rester à jour dans leur domaine d'expertise est cruciale à la fourniture d'une éducation de qualité. L'article de la Convention collective qui autorise les congés aux fins de perfectionnement professionnel est un des outils importants à l'appui de cet objectif. Les dispositions de la Convention collective du personnel scolaire en matière de congé ne se comparent toutefois pas favorablement à celles des autres établissements postsecondaires en Ontario.

Le Syndicat proposera spécifiquement de :

- Améliorer le niveau de rémunération pendant les congés.
- Augmenter le nombre d'enseignants capables d'accéder à ces congés.
- Faire en sorte qu'une personne en congé à des fins de perfectionnement professionnel qui tombe malade ou se blesse ait accès aux régimes d'assurance-invalidité et puisse reporter son solde de congés aux fins de perfectionnement professionnel.
- Veiller à ce que ces congés soient utilisés aux fins de perfectionnement plutôt que pour des activités de développement du programme d'études.

Définition de classe

Le travail des enseignants consiste non seulement à enseigner des cours et des programmes, mais aussi à les concevoir. Les personnes engagées comme instructeurs ne sont pas autorisées à concevoir des cours et leur travail se limite à l'enseignement d'aptitudes pratiques ou techniques. Le nombre de cours collégiaux qui entrent dans cette catégorie est extrêmement bas et, même dans ces cas rares, il est illogique du point de vue éducatif de séparer la théorie des aptitudes pratiques. Il est temps d'éliminer la classification d'instructeur.

La classification de bibliothécaire devrait être mise à jour pour refléter les changements récents dans le domaine de la bibliothéconomie et le surcroît d'exigences imposées aux bibliothécaires.

En raison de la diversité toujours plus grande des expériences d'enseignement, le plan de classification doit être mis à jour pour tenir compte de ces multiples expériences d'enseignement dans le calcul du placement initial.

Le Syndicat proposera spécifiquement de :

- Éliminer la classification d'instructeur.
- Mettre à jour la définition de la classe de bibliothécaire.
- Reconnaître toutes les années pleines d'expérience d'enseignement dans les plans de classification.

Impartialité et équité

Les communautés ontariennes sont de plus en plus diversifiées. Le rapport Rae a mis l'accent sur la nécessité pour les collèges d'être plus attentifs aux besoins des groupes sous-représentés en Ontario. Les pratiques d'embauche qui reflètent la diversité des communautés ont un impact direct et positif sur, non seulement, les relations de travail, mais aussi sur les inscriptions et la rétention des étudiants. L'inscription et le succès des étudiants des groupes minoritaires ou marginalisés augmenteront dès que les collèges s'engageront à adopter des pratiques d'embauche qui tiennent compte de leurs antécédents. Il est donc essentiel que les pratiques d'embauche des collèges reflètent la diversité omniprésente en Ontario.

Récemment, les tribunaux ont élargi la définition du harcèlement. La Convention collective devrait être mise à jour pour refléter cette tendance.

Le Syndicat proposera spécifiquement de :

- Améliorer les pratiques en matière d'équité d'emploi dans les collèges.
- Élargir la définition du terme harcèlement.

Affaires syndicales

Les enseignants se heurtent de plus en plus souvent à des questions de droits de la personne, dans le milieu de travail et dans les salles de classe. La résolution rapide et efficace de ces questions dépend en grande partie des aptitudes et connaissances des représentants de section locale. La formation sur les questions de droits de la personne est importante et doit être prise en compte dans la Convention collective.

Nos membres attribuent une grande valeur à leur droit d'être accompagnés par un permanent syndical dans le cadre des réunions avec l'employeur. Ce droit devrait être élargi.

Le Syndicat proposera spécifiquement de :

- Fournir la formation en matière de droits de la personne au président des sections locales ou à la personne désignée.
- Faire en sorte que les employés soient accompagnés d'un permanent syndical dans toutes les réunions avec l'employeur.

Perfectionnement professionnel

Un perfectionnement professionnel approprié et régulier contribue à une amélioration de la qualité de l'éducation dans les collèges. Les activités de perfectionnement professionnel devraient faire partie intégrante du programme d'enseignement annuel et être régulièrement mises en place, en plus d'être encouragées dans la Convention collective. L'aide financière aux fins de perfectionnement professionnel et la reconnaissance que les activités de perfectionnement professionnel les plus appropriées ont parfois lieu pendant les périodes de travail régulières aideront les membres du personnel scolaire à se perfectionner.

Le Syndicat proposera spécifiquement de :

- Garantir au personnel scolaire de pouvoir prendre des congés aux fins de perfectionnement professionnel pendant les périodes de travail régulières.
- Donner mandat de rembourser les frais engagés pour le perfectionnement professionnel.

Congés annuels (vacances) et autres types de congés

Le Syndicat souhaite éclaircir la question du paiement des congés et des vacances.

Le Syndicat proposera de :

- Préciser le dénominateur utilisé dans le calcul du paiement des congés annuels.

Le Syndicat propose que les parties passent en revue les lettres d'accord pour faire les mises à jour/suppressions là où c'est nécessaire.

Afin de mettre à jour les dispositions de la Convention collective, le Syndicat propose d'amender tous les dates, libellés et références législatives pertinents.

Pendant les négociations, le Syndicat se réserve le droit d'amender ou de supprimer toute proposition déposée et de répondre aux initiatives de l'employeur et aux modifications législatives.