



Nouvelles de négociation

Un communiqué de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT

N° 11 – 9 novembre 2005

Votez le 29 novembre et refusez cette offre !

Le mardi 29 novembre, le personnel scolaire pourra contribuer directement au processus de négociation collective en rejetant l'offre patronale. Cette offre ne mérite aucun soutien. Elle ne comporte que des demandes de concessions. Elle ne règle en aucune façon les besoins relatifs à la charge de travail du personnel scolaire et les besoins des étudiants. Elle ne prévoit aucune amélioration aux avantages sociaux des employés. Elle forcerait les salaires à être ramenés aux niveaux de ceux des enseignants des écoles secondaires et elle est au-delà de 1,5 % en dessous du taux d'inflation actuel.

Cette offre de règlement est une attaque contre le professionnalisme du personnel scolaire et ne vise en fait qu'à accroître de façon significative le pouvoir discrétionnaire des superviseurs.

Un des exemples types de cette attaque contre le professionnalisme du personnel scolaire est l'exigence de l'employeur que tout membre du personnel scolaire absent du collège pour une période consécutive de 5 jours sans approbation préalable de l'employeur serait considéré comme étant renvoyé. Au cours des périodes de non enseignement, le personnel scolaire devrait obtenir l'autorisation préalable du superviseur afin de travailler à la maison ou ailleurs que dans leur bureau. Sans autorisation préalable, un membre du personnel scolaire qui aurait travaillé en dehors du collège au cours de la période de mai à juin ou au cours de la pause de printemps dans le réseau des collèges serait renvoyé. Ce membre du personnel scolaire pourrait par la suite essayer de faire accepter au

collège les raisons pour lesquelles il était hors des locaux du collège, mais il n'aurait aucune garantie d'être réintégré dans ses fonctions.

Sur une échelle plus réduite, l'employeur exige que chaque enseignant publie ses heures de présence au bureau et en ligne pendant quatre heures par semaine. L'employeur offre d'augmenter la durée pour l'aide régulière en dehors de la salle de classe pour les étudiants et de passer de trois à quatre heures mais seulement si le personnel scolaire affiche ces quatre heures. L'équipe de négociation a déclaré à l'employeur que les besoins des étudiants ne peuvent pas être établis aussi facilement prédéterminés et fixés dans un échancier de quatre heures par semaine, que les enseignants font plus d'heures certaines semaines et moins d'autres semaines selon les besoins et les demandes des étudiants. Cette exigence de l'employeur est manifestement contraire à une amélioration de la qualité du service aux étudiants. Elle ne vise qu'un seul but – la microgestion. Elle montre clairement un manque de confiance fondamental et insultant à l'égard du personnel scolaire. En outre, soit dit en passant, les quatre heures additionnelles d'aide aux étudiants en dehors de l'horaire de classe était aussi lié à l'acceptation du personnel scolaire d'une exigence de l'employeur entièrement séparée de cette question au sujet de la pondération des heures de contact d'enseignement. Des détails complets sur cette offre seront fournis au personnel scolaire bien avant le vote.

Suite à la page 2

Votez le 29 novembre et refusez cette offre ! Suite de la page 1

La charge de travail a constitué l'une des revendications principales dans ces négociations depuis maintenant un certain temps. Des représentants des collègues et du syndicat ont visité chaque collègue à titre de membres du groupe de travail sur la charge de travail. La première des priorités de ce groupe de travail a été d'examiner « le temps passé à la préparation, l'évaluation et la rétroaction, ainsi que pour assurer les fonctions complémentaires à ces tâches ». Le personnel scolaire a déclaré haut et clair aux membres de ce groupe de travail, que le temps passé à ces tâches était sous-évalué. Ils travaillent bien plus que ce que prévoit la formule de charge de travail (FCT). Le sondage du personnel scolaire à ce sujet avait confirmé ce message et fourni des chiffres fiables à l'appui de cette déclaration. Les répertoires sur la charge de travail d'un an tenus par de nombreux membres du personnel scolaire travaillant auprès de tous les collèges ne font que confirmer d'avantage le message en questions. L'employeur a ignoré les réunions du groupe de travail dans les collèges, ils ont dénigré et essayé de discréditer le sondage effectué et ils ont proposé leur ordre du jour comme solution de rechange. Voici leur ordre du jour : se débarrasser de la formule au sujet de la charge de travail. Cette fois-ci ils veulent y parvenir morceau par morceau en supprimant les limites sur le nombre de sections qui peuvent être attribuées à un enseignant au cours de n'importe quel semestre, en supprimant les limites hebdomadaires sur les heures d'enseignement aux fins de la péréquation, en supprimant tout crédit fixé pour l'évaluation quand l'employeur attribue une partie quelconque de la notation à quelqu'un d'autre et en offrant des soi-disant projets pilotes qui ne tiennent pas compte de la formule sur la charge de travail.

L'employeur prétend que certaines de ces exigences sont volontaires. Il y a une longue

histoire sans équivoque des soi-disant arrangements « volontaires » dans les collèges. Les pressions que certains cadres ont exercées sur le personnel scolaire témoignent malheureusement de ce type de mesure volontaire. Les collèges fonctionnent selon une structure hiérarchique, certain plus que d'autres, structure au sein de laquelle les cadres peuvent détenir un pouvoir et une influence considérables. Les membres du personnel scolaires vulnérables n'ont aucune occasion réaliste de dire non à une demande pour qu'ils se portent « volontaires ».

Quelle que soit la raison, le comité de négociation de l'employeur a décliné de placer sur la table une offre de règlement raisonnable ou réaliste. Peut-être veut-il tester la résolution du personnel scolaire au sujet des revendications relatives à la charge de travail. Peut-être, en dépit des conclusions de l'étude conjointe sur les salaires et les avantages sociaux, il est persuadé que les salaires du personnel scolaire ne devrait pas augmenter au-delà du niveau de ceux des enseignants du secondaire. Peut-être, tout simplement, qu'il ne se rend pas compte de ce qu'il est en train de faire.

Malgré cela, l'équipe syndicale de négociation demeure fermement décidée à négocier en vue d'un règlement. Pour ce faire, cela prend deux parties à la table et malheureusement jusqu'ici ce groupe représentant l'employeur est bloqué sur ses exigences relativement aux concessions sur la charge de travail et décidé à faire baisser les salaires du personnel scolaire par rapport à nos groupes de comparaison salariales. Tout ce qui reste à faire au personnel scolaire maintenant c'est d'envoyer le message à l'employeur que cette offre est inacceptable. La balle sera alors dans le camp de la direction d'accepter le message et d'y répondre de façon appropriée.

L'employeur négocie de façon régressive

Le mardi 24 octobre, l'employeur a mis sur la table de nouvelles exigences qui ont souligné une position plus dure que celle qu'il avait présentée auparavant. C'est ce que l'on appelle négocier de façon régressive. Il a affirmé que cette mesure était motivée par des réunions tenues avec des cadres de toute la province.

En présentant ces nouvelles exigences qui adoptent une position bien plus dure encore que la précédente, ce comité de négociation de l'employeur creuse de façon délibérée le fossé entre les parties. Il sait que le personnel scolaire n'acceptera jamais les demandes sur lesquelles ils insistent. Puisque l'employeur ne veut pas négocier de façon responsable et puisqu'il insiste auprès de l'équipe syndicale de négociation que le personnel scolaire accepterait les nouvelles exigences, nous avons dit l'employeur que nous n'avions plus le choix et que nous soumettrions son offre au vote de nos membres. Les membres en décideront le 29 novembre.

L'employeur prétend que « les revendications du syndicat nécessiteraient d'embaucher 1 500 nouveaux membres du personnel scolaire afin de dispenser les cours du même programme scolaire ». Il est intéressant de noter, que lorsque la formule relative à la charge de travail avait été mise en application, plus de 1 000 membres du personnel scolaire avaient été engagés. Au cours des 20 dernières années, alors que les effectifs d'inscription d'étudiants ont augmenté de presque 50 %, le nombre de personnel scolaire à plein temps a décliné de presque 25 %. Par conséquent, nous dirons que les chiffres avancés par l'employeur ne sont au mieux que des spéculations, le personnel scolaire n'a pas à s'excuser des revendications relatives à la charge de travail qui vont aboutir à l'engagement de plus de personnel scolaire à plein temps. Cela ne fera que servir les étudiants mieux encore.

D'autre part, l'employeur prétend aussi que les revendications relatives à la charge de travail du personnel scolaire « réduirait de façon significative le nombre d'heures de contact d'enseignement ». Ce qui n'est pas vrai. En revanche, ce qui est vrai c'est que l'employeur aurait à décider entre la réduction des heures d'enseignement ou les effectifs des classes ou le nombre de différentes préparations, ou des sections, ou des fonctions complémentaires, etc. C'est l'employeur qui a réduit le nombre d'heures d'enseignement en coupant les horaires des programmes, en coupant la durée des semestres, en utilisant des horaires fictifs et en prenant une multitude d'autres mesures pour couper les coûts au nom de l'efficacité. En réalité les coupures ont affecté la qualité de l'enseignement. C'est aussi exactement ce que Bob Rae avait affirmé aux Ontariens dans son évaluation du réseau des collèges. Le personnel scolaire a dit à son équipe de négociation ainsi qu'au groupe de travail sur la charge de travail que les charges de travail sont devenues trop lourdes et que la conséquence majeure est une diminution grave de la qualité de l'enseignement. Un changement à ce niveau est impératif.

L'employeur prétend que tout retard dans le règlement de ces négociations pourrait mettre l'année scolaire des étudiants « en danger ». Pourtant en octobre ils prennent une position à la table qui ne fait que creuser l'écart séparant les parties. Tout ce que nous voulons, c'est obtenir un règlement équitable – le plus tôt sera le mieux. Mais ce comité de l'employeur n'a mis sur la table qu'une offre – et celle-ci est malheureusement totalement inacceptable. Tout ce que nous pouvons faire c'est de la refuser – c'est la seule qui ait été faite – et nous verrons si cette équipe patronale de négociation va enfin devenir un peu plus réaliste.

Les salaires : l'employeur doit être plus sérieux

Au sujet des salaires – l'offre patronale est une augmentation de 2 % pour cette année. Le taux d'inflation pour le mois de septembre, selon Statistiques Canada, était de 3,4 % par an. Le syndicat demande une augmentation de 4,5 % pour cette année.

Le comité de négociation de l'employeur veut que le syndicat accepte un règlement pour quatre ans avec un salaire d'un niveau moindre que celui des enseignants du secondaire et bien inférieur encore à celui des règlements intervenus dans les universités de l'Ontario. Ce n'est pas possible, on est loin du compte. Une offre d'augmentation de 2 % n'est pas, comme le prétend l'employeur,

« une base raisonnable pour commencer à discuter des revendications salariales. »

Qu'il mette une offre sérieuse sur la table et le syndicat du personnel scolaire y répondra rapidement. Oh, et soit dit en passant, l'employeur nous dit que l'augmentation de 2 % devrait être réduite en fonction du coût des avantages sociaux quelconques que nous souhaiterions obtenir.

Pour communiquer avec l'équipe de négociation, envoyez un message à : caata@opseu.org.

Au nom de l'équipe de négociation,



Ted Montgomery, président

Distribution autorisée par :



Leah Casselman, présidente du SEFPO