



Nouvelles de négociation

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

Numéro 7 – le 24 juin 2005

Les enjeux auxquels fait face le personnel scolaire : charge de travail et régimes d'avantages sociaux

L'étalement de la charge de travail

L'employeur a présenté une proposition pour réintroduire l'étalement de la charge de travail. De nombreux membres du personnel scolaire embauchés par les collèges avant 1985 se souviennent certainement de cette vieille pratique et de l'introduction par la suite de la nouvelle formule de la charge de travail qui nous permet de mettre une limite absolue au nombre d'heures d'enseignement par semaine.

La formule actuelle est conçue pour étaler la charge d'enseignement sur l'année scolaire afin de promouvoir la qualité de l'éducation en établissant des limites hebdomadaires raisonnables à la charge de travail. L'employeur veut ignorer les limites hebdomadaires et respecter simplement le maximum annuel. Le maximum annuel de la charge de travail pourrait être déterminé par l'attribution de l'année précédente ou par la convention collective. Les professeurs qui font plus de 18 heures d'enseignement ou 44 heures de travail par semaine ne recevraient donc pas de rémunération des heures supplémentaires.

Dans son communiqué, l'employeur prétend que c'est « son intention de faire travailler le personnel scolaire de façon plus efficace, non pas d'augmenter ses heures de

travail ». Nous savons bien que quand le personnel scolaire « travaille de façon plus efficace » il doit toujours augmenter le nombre d'heures de travail et s'occuper de plus d'étudiants. L'employeur prétend aussi que « si le personnel scolaire travaille de façon plus efficace, les collègues n'auront plus besoin d'embaucher autant d'employés à temps partiel ... » Au lieu de convertir les postes à temps partiel aux postes à temps plein, l'employeur veut obliger les employés à temps plein d'absorber le travail des employés à temps partiel.

La plupart des professeurs ne peuvent pas atteindre les limites annuelles prévues par la convention collective. En établissant l'étalement de la charge de travail, les collègues peuvent fixer l'horaire de travail du personnel scolaire à l'avance de façon à rendre le maximum annuel la norme sans avoir à payer des heures supplémentaires hebdomadaires.

Nous ne sommes pas prêts à accepter ni l'annulation des limites hebdomadaires ni l'adoption du maximum annuel comme norme établie pour la charge de travail. Une charge de travail plus légère au printemps ne récompense une charge de travail excessive en automne. Plus important encore, accorder plus de temps aux étudiants au printemps ne peut pas récompenser le manque d'attention accordée aux étudiants en automne.

Bien que l'étalement de la charge de travail demande l'acceptation par les professeurs, la nature hiérarchique de

L'attribution des tâches permettrait au superviseur de prendre la décision tout seul. Étant donné que les collègues veulent absolument économiser de l'argent, il y aurait de la pression irraisonnable exercée sur les professeurs pour accepter l'étalement de la charge de travail.

Notre formule actuelle de la charge de travail a été conçue pour garantir une charge de travail raisonnable aux professeurs et pour améliorer la qualité de l'éducation offerte aux étudiants. Nous ne pouvons pas abandonner ce principe.

Les collègues proposent plus de concessions relatives à la charge de travail

Au cours de cette ronde de négociation, l'employeur a présenté à la table une série de concessions relatives à la charge de travail qui non seulement augmenteraient le volume du travail du personnel scolaire, mais aussi réduiraient la protection du professionnalisme des professeurs, conseillers et bibliothécaires.

Les 8 et 9 juin 2005, l'employeur a proposé trois concessions de plus du même genre :

- Enlever la limite au nombre de sections;
- Diminuer les facteurs de préparation pour de nombreux cours;
- Augmenter le pouvoir de l'employeur d'attribuer et de contrôler le travail pendant les périodes non enseignantes.

Enlever la limite au nombre de sections

L'employeur propose d'enlever le nombre de sections pouvant être assignés. Il a précisé que « les restrictions relatives à la charge de travail basées sur les sections ne sont pas nécessaires car les différentes sections ne feraient pas augmenter le temps de préparation ou **l'évaluation requise**. » Cette croyance de l'employeur montre clairement son manque de compréhension du travail que fait réellement le personnel scolaire des collègues.

Diminuer les facteurs de préparation pour de nombreux cours

On a donné au personnel scolaire un facteur de préparation plus élevé pour des sections répétées des cours où se trouvent des étudiants « d'un programme ou d'année d'études différente ». Les professeurs devraient s'occuper des étudiants des différentes années et programmes en modifiant les exemples, les tests, les devoirs, et tout le matériel qui se rapporte aux cours pour qu'ils soient

valables pour les étudiants. Il est nécessaire d'accorder plus de préparation lorsqu'il s'agit des étudiants regroupés des années et programmes différents.

L'employeur veut limiter le facteur de préparation élevée aux cas où **il considère** qu'il y a « une différence matérielle » au point de vue contenu, matériel ou activités. Il ne serait pas suffisant de simplement adapter les cours aux besoins des étudiants des années ou programmes différents. Peu importe ce qu'il veut dire par « différence matérielle », cette expression serait utilisée par l'employeur pour éliminer l'attribution du facteur de préparation élevée à n'importe quelle section.

Augmenter le pouvoir de l'employeur d'attribuer et de contrôler le travail pendant les périodes non enseignantes

L'un des quelques éléments du professionnalisme académique dans notre convention collective est la liberté des professeurs de déterminer leurs propres activités dans les périodes non enseignantes. L'employeur propose de supprimer cette liberté.

Maintenant, l'employeur veut avoir la capacité d'attribuer « d'autres fonctions complémentaires » pendant les périodes non enseignantes. Il veut avoir le pouvoir d'attribuer une liste illimitée de fonctions pendant les périodes non enseignantes, y compris les réunions départementales et collégiales, les foires aux carrières, les réunions des conseils consultatifs, les cours de formation, etc.

À l'heure actuelle, le personnel scolaire peut déterminer ce qu'il fait pendant les périodes non enseignantes comme un exercice de sa discrétion professionnelle.

L'employeur veut pouvoir attribuer 44 heures de travail pour chaque semaine des 36 semaines de périodes enseignantes, puis pendant les périodes non enseignantes, il veut avoir le droit absolu d'attribuer du travail supplémentaire.

En plus d'attribuer du travail pendant les périodes non enseignantes, l'employeur veut modifier l'article 11.08 de la convention collective pour qu'il puisse surveiller le travail de plus près.

L'intention de ces changements est claire : l'employeur veut souligner son contrôle et sa supervision sur le personnel scolaire et sa charge de travail alourdie.

La liberté académique

L'une des propositions du personnel scolaire à propos de la nouvelle convention collective est d'introduire un article qui donnerait aux professeurs plus de contrôle sur le contenu et l'enseignement des cours. Elle va de pair avec l'autre proposition qui donnerait aux professeurs l'autorité de choisir les méthodes d'évaluation qui conviennent le mieux aux cours et aux étudiants. Le libellé de la proposition est le même que la clause relative à la liberté académique figurant dans le contrat conclu entre l'université Queen's et son personnel. L'employeur a refusé la proposition en disant que de tel concept ne « s'applique pas à notre milieu d'apprentissage ». Nous avons souligné le fait que de nombreuses universités, y compris Queen's, ont le même milieu d'apprentissage et que le libellé est acceptable pour leurs programmes tels que les soins infirmiers, l'ingénierie, la médecine, l'architecture, et plusieurs autres. L'employeur a donné une réponse intéressante.

L'employeur a clairement indiqué que sa vraie objection était – il n'aimait pas toute réduction de « supervision et surveillance ». Il n'est pas prêt à donner au personnel scolaire la liberté de déterminer la façon d'élaborer et d'enseigner les programmes d'études, ou d'évaluer les étudiants. Nous lui avons dit que cela voulait dire qu'il n'était pas prêt à faire confiance au personnel scolaire. L'employeur n'était pas d'accord. Ce n'était pas une

question de confiance. C'était une question de « supervision et surveillance », une question « d'intérêt de l'établissement. » Quand nous avons suggéré que c'était de la microgestion, il n'était pas d'accord non plus. Il insistait que c'était une question de « supervision et surveillance ».

Bien entendu, le personnel scolaire sait qu'il devrait y avoir une certaine supervision dans n'importe quel établissement. Mais l'enseignement postsecondaire fonctionne le mieux quand les professeurs, conseillers et bibliothécaires ont l'autonomie et la responsabilité de déterminer la meilleure façon de faire leur travail. C'est une question de professionnalisme. Les hôpitaux, les firmes d'ingénierie et d'architecture, les sociétés d'avocats, et certainement les universités permettent aux employés de faire leur travail sans « supervision » qui existent dans les collèges. L'employeur nous dit qu'il est satisfait du niveau de surveillance qui existe. Mais apparemment, il veut plus. Chaque proposition qu'il fait risque de faire augmenter le niveau de supervision qui existe.

Il y a une différence fondamentale et importante entre les négociateurs du personnel scolaire et ceux de l'employeur. Pour nous, faire valoir les droits du personnel scolaire met l'accent sur la qualité de l'éducation dans les collèges; alors que pour l'employeur, cela représente une violation de ses droits (exactement ce qu'il dit) et de « son autorité de déterminer ce qui doit être enseigné aux étudiants ».

Les changements relatifs aux régimes de retraite et d'avantages sociaux

Le nouveau régime d'assurance pour les retraités

À partir du 1^{er} juillet 2005, les régimes d'assurance médicale complémentaire et dentaire pour les retraités seront changés. Au lieu d'avoir trois différentes polices d'assurance, l'une pour le personnel scolaire, l'une pour le personnel de soutien et l'une pour les administrateurs, on n'aura qu'une seule police. La base de données plus élargie permet de réduire la volatilité du régime d'assurance et par conséquent, les frais occasionnés pour les risques. Par coïncidence, en réponse aux demandes nombreuses faites par les retraités, la nouvelle police offrira trois niveaux de garantie différents. Tous les retraités peuvent en choisir un parmi les trois.

La garantie à niveau élevé est la même que celle de l'ancienne police d'assurance et permet aux retraités de choisir la garantie médicale ou dentaire. La garantie à

niveau moyen offre la plupart de protection médicale mais seulement les soins dentaires les plus importants et demande aux retraités de payer pour les deux. La garantie à niveau bas est principalement pour les médicaments avec une option de garantie dentaire à niveau élevé. Ce nouvel arrangement réduit de façon remarquable le coût des avantages sociaux pour les retraités.

Le syndicat présentera à la table de négociations une revendication selon laquelle les primes d'assurance pour les retraités seront payées par les collèges.

La retraite obligatoire – la protection des vos droits

Le gouvernement McGuinty a clairement indiqué son intention de mettre fin à la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans dans un proche avenir. Lorsque le projet de loi pour mettre fin à la retraite obligatoire à 65 ans prendra effet, probablement vers la fin de 2006 et par conséquent, pendant la durée de la convention collective que nous négocions à l'heure actuelle, de nombreuses conditions d'emploi seront affectées.

Votre équipe de négociation prend présentement en considération les changements à inclure dans notre contrat pour garantir les droits et les avantages sociaux aux employés qui désirent travailler après 65 ans.

La continuation des régimes d'avantages sociaux nous préoccupe le plus. Les termes et conditions de certaines polices d'assurance ne sont pas précisés dans notre convention collective. On fait référence aux polices actuelles avec la mention « sous réserve des conditions d'admissibilité ». À l'heure actuelle, la garantie de tous les avantages sociaux prend fin le 31 août suivant l'anniversaire de 65 ans de l'employé. La nouvelle loi n'obligera pas l'employeur de continuer à garantir les avantages sociaux. En conséquence, toute continuation des régimes d'avantages sociaux doit faire partie des négociations de notre convention collective.

Votre équipe tâchera de s'assurer que les employés qui désirent travailler après 65 ans ne seront pas désavantagés.

L'idée de réduction de coûts de l'employeur en désaccord avec le rapport Rae

Le rapport Rae, publié en février 2005 et appuyé par le gouvernement McGuinty, souligne un changement important de l'approche du gouvernement à l'éducation postsecondaire : mettons l'accent mis sur la qualité.

Apparemment, les membres de l'équipe de négociation de l'employeur ne comprennent toujours pas. Ils présentent encore à la table de négociations des propositions de réduction de coûts qu'ils n'étaient pas capables de réaliser dans la dernière ronde de négociations. Ils sont totalement inconscients de la reconnaissance du gouvernement McGuinty de la nécessité de mettre l'accent sur la qualité de l'éducation.

Rae a identifié les collèges de l'Ontario comme chef de file en éducation. Les étudiants et les professeurs des collèges ont payé cher pour la poursuite des mesures de réduction de coûts de l'employeur. Il semble que l'équipe de l'employeur ne comprend ni l'intention du gouvernement ni les besoins des étudiants qui sont victimes de cette idée de se consacrer à la réduction de coûts.

L'équipe du syndicat cherche à effectuer des changements qui pourraient aider le personnel scolaire à rehausser la qualité de l'éducation et à donner entière satisfaction aux étudiants : plus de temps pour s'occuper des étudiants; plus de personnel pour partager la charge de travail.

Distribution autorisée par Leah Casselman, présidente du SEFPO et Ted Montgomery, président de l'équipe de négociation

