



Nouvelles de négociation

**Un communiqué de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT
N° 16 – 7 avril 2006**

Une réalisation importante : les revendications relatives à la charge de travail seront entendues par l'arbitre

Une réalisation importante découlant de la grève dure et amère à laquelle nous venons tout juste de mettre fin est que, pour la première fois jusqu'ici, le personnel scolaire des collèges verra ses revendications relatives à la charge de travail entendues par une tierce partie indépendante. Cela est déjà, à notre avis, un gain considérable en soi que nous avons fait.

Lors des négociations du 20 et du 21 mars, la direction a montré clairement que son comité de négociation n'allait jamais négocier sur les questions relatives à la qualité de l'éducation.

Les négociateurs de la direction ont refusé d'apporter des changements positifs importants quelconques à leur positions à l'égard des questions de qualité de l'éducation reflétées dans notre charge de travail.

L'équipe de négociation du personnel scolaire a réalisé alors que le seul moyen d'obtenir une audience équitable sur les questions de l'éducation de qualité serait d'aller en arbitrage. En demandant l'arbitrage du conflit le personnel scolaire va – pour la première fois jusqu'ici – avoir la possibilité de voir les questions essentielles sur la charge de travail entendues par un arbitre qui est une tierce partie indépendante.

À la table des négociations, alors que la grève durait depuis deux semaines, la direction avait changé son offre seulement sur deux points. Le premier, ils avaient ajouté une nouvelle définition de sections qui signifieraient que tout enseignant qui avait une grosse classe verrait celle-ci divisée en groupes

séparés qui seraient pris en compte comme une section de cours unique. Encore une autre concession qui venait ainsi s'ajouter à leur « soi-disant bonne offre ».

Le deuxième point modifié, la direction a ajouté une lettre d'entente pour embaucher 120 membres du personnel scolaire au cours des prochaines trois années. Précisons qu'il s'agit de 120 postes pour le personnel scolaire pour tout le réseau de collèges – c'est à dire moins de deux nouveaux postes d'enseignants par collège pour chacune des trois prochaines années.

Au cours des trois dernières années, 281 membres du personnel scolaire au total ont été embauchés à cause du taux de croissance des effectifs. Ce nombre était nettement insuffisant par rapport à l'augmentation en pourcentage de plus de neuf pour cent des effectifs étudiants [chiffres de l'ACAATO]. En outre, bon nombre de ces membres du personnel scolaire embauchés l'avaient été à la suite de règlement de griefs pour abus d'utilisation de postes à charge de travail partielle.

La direction prétend que les 120 nouveaux postes du personnel scolaire viendront s'ajouter aux embauches normales. Il n'y a, cependant, aucune garantie à ce propos.

La lettre d'entente déclare : « Cette proposition ne vise pas à limiter l'emploi de personnel scolaire à

Suite à la page 2

Questions de charge de travail en arbitrage (suite de la page 1)

plein temps supplémentaire et il est reconnu par la présente que le personnel scolaire va continuer à être embauché afin de satisfaire les besoins de chaque collègue individuellement ».

La lettre d'entente énonce les sommes fixées qui seront mises de côté pour embaucher 40 membres du personnel scolaire pour chacune des trois années. Ces sommes fixées vont se transformer en objectif restrictif. La désignation d'une somme fixée limitée a toujours signifié que les collèges considèrent celle-ci comme ce qui limite leur engagement. Le ratio entre personnel scolaire à plein temps et effectifs étudiants va décliner.

La direction nous a assuré que les inscriptions étaient stagnantes et qu'elles resteraient ainsi. Or, le lendemain même, lors de la publication de son budget, le gouvernement a annoncé des plans de créer 75 000 places de plus pour les étudiants à plein temps dans les collèges et les universités de l'Ontario au cours des trois prochaines années.

Depuis 1985, il n'y a pas eu de changements considérables en ce qui concerne la formule de charge de travail. Comme vous l'avez probablement constaté, les inscriptions à plein-temps ont augmenté de plus de 50 % et le personnel scolaire à plein-temps a diminué de plus de 20 % au cours des dernières dix années.

Les enseignants savent pour quelles raisons la formule de charge de travail a besoin d'être mise à jour. Avec

le comité de négociation de la direction présidé par Warkentin cela ne se serait jamais produit. La direction propose toujours de réintroduire l'utilisation de la moyenne. Ce principe avait été abandonné en 1985 sur la recommandation du Rapport de Michael Skolnik. Les projets soi-disant pilotes, visant à déstabiliser la formule de charge de travail, ne font rien pour améliorer la qualité de l'éducation. Voilà, en fait, en quoi consistent les propositions de la direction au sujet de la « qualité ».

En arbitrage, le syndicat va présenter les conclusions du groupe de travail sur la charge de travail et va mettre de l'avant des propositions qui auront un impact positif sur la qualité de l'éducation dans les collèges. Le Rapport Rae était clair sur le fait que les collèges n'assuraient pas la qualité d'éducation à laquelle les Ontariens et les Ontariennes sont en droit de s'attendre.

Rae avait identifié le besoin de changement et de plus de personnel scolaire pour ce faire ... pas seulement cinq enseignants par collège dans trois ans. En fin de compte, l'arbitre va décider. Enfin le personnel scolaire va obtenir une audience sur les revendications relatives à la qualité. Le manque de volonté de la direction d'aller de l'avant ne va pas s'arrêter là mais le blocage systématique prendra fin.

« Stratégies » relatives à l'achèvement du semestre

Au cours des trois semaines de grève la direction avait largement laissé entendre qu'ils avaient une stratégie pour l'achèvement du semestre. Maintenant que le personnel scolaire a repris le travail, les soi-disant stratégies ont été révélées. En ce qui concerne la grande majorité des cours et des programmes, le personnel scolaire a été obligé de couper des semaines de contenu des programmes d'études. Les exceptions concernent, la plupart du temps, les programmes qui doivent respecter des normes établies à l'extérieur des collèges. Les collèges compromettent ainsi la valeur d'un diplôme ou d'un grade et trompent les étudiants.

Les collèges sont encore, comme l'a dit Rae, la tête d'affiche de l'efficacité aux dépens de la qualité.

Les étudiants sont dans les collèges pour obtenir une éducation. Ils sont en droit de s'attendre à ce que les collèges fassent honneur à leur engagement de leur dispenser le contenu de leurs programmes de cours, le niveau d'instruction et l'assistance dont les étudiants ont besoin. Le personnel scolaire est déterminé à fournir cette assistance aux étudiants dans la salle de

Suite à la page 3

Achèvement du semestre (suite de la page 2)

classe et en dehors de celle-ci. Cela ne fera qu'ajouter à la charge de travail.

Des lignes directrices sont élaborées comme des blocs d'un jeu de construction qui assurent les compétences préliminaires nécessaires pour les cours d'études approfondies et en définitive l'ensemble des compétences dont les étudiants ont besoin pour réussir. Les professeurs sont les personnes le mieux qualifiées pour élaborer et dispenser le programme des cours. Le protocole de reprise du travail prévoit une procédure pour déterminer la rémunération appropriée pour du travail supplémentaire.

Au cours de la grève, les collègues ont économisé au moins 10 millions de dollars par semaine en salaires non versés et avantages sociaux non payés. Lors de la grève de 1984, l'arbitre Paul Weiler avait fait attribuer pour chaque enseignant 1 000 \$ de paye supplémentaire pour rémunérer le travail requis pour l'achèvement de l'année scolaire. En 1989, l'arbitre Martin Teplitsky avait demandé aux enseignants de déposer des griefs individuellement directement auprès de lui à cet effet. Le personnel scolaire, avec des demandes bien documentées et valides, a reçu une rémunération allant jusqu'à 2 000 \$ pour du travail supplémentaire ultérieur à la grève.

Un semestre raccourci va affecter aussi bien la charge de travail des étudiants que celle du personnel scolaire. Le travail supplémentaire ultérieur à la grève du personnel scolaire devrait être rémunéré. Le protocole de reprise du travail reconnaît qu'il va y avoir des plaintes concernant la charge de travail découlant de la reprise de l'enseignement. La résolution de ces conflits est enlevée des mains de la direction locale des collèges. Les plaintes découlant de la reprise de travail vont être soumises directement à une commission d'arbitrage. Les sections locales vont aider les membres individuels du personnel scolaire à préparer leurs plaintes pour obtenir une rémunération.

Documentation de votre travail

Si votre collègue vous demande de faire du travail qui a été manqué à cause de la grève mais qu'il ne vous décharge pas d'autres tâches, il y a là matière à déposer une plainte.

Si vos cours sont comprimés ou si leur contenu a été réduit, vous devriez documenter tous le travail additionnel requis pour compléter le semestre, y compris (mais sans vous limiter à) ce qui suit :

- déterminer quel contenu de programme éliminer;
- réaménager le contenu du programme de cours;
- aide supplémentaire aux étudiants;
- préparation supplémentaire;
- révision de test;
- évaluation de travaux fait par des étudiants au cours de la grève;
- élaboration et rédaction de propositions pour résoudre le problème de l'achèvement du semestre;
- des réunions additionnelles découlant de la reprise du travail.

Si un cours est prolongé et que les activités terminées normalement au cours de cette période de temps ne sont pas ou ne peuvent pas être éliminées, cette période de temps devrait être réclamée comme du temps de travail additionnel au cours de la période FCT immédiate. Toutes ces activités vont s'ajouter à la charge de travail. La plupart des membres du personnel scolaire qui avaient documenté leur cas et fait la preuve du travail supplémentaire ont été rémunérés par l'arbitre pour le travail en question lors du conflit de travail de 1989.

Vous avez droit à être rémunérés pour du travail supplémentaire découlant de la grève. Gardez des dossiers et déposez un grief. Votre syndicat va vous aider avec le format du grief, la présentation de celui-ci et il va assurer votre représentation.

La vérité sur l'arbitrage

Le mercredi 22 mars l'équipe de négociation du SEFPO a décidé qu'elle avait épuisé tous les moyens possibles à sa disposition pour obtenir un règlement. La direction refusait encore de négocier sérieusement au sujet de la qualité de l'éducation. Les négociations avaient atteint une impasse; par conséquent le syndicat a demandé l'arbitrage volontaire à application obligatoire. Si la direction avait accepté d'emblée, notre proposition aurait mis fin à la grève immédiatement. Les étudiants auraient pu retourner en cours dès le lendemain. La direction a rejeté cette proposition syndicat et a demandé une sélection d'offre définitive. Les deux solutions sont prévues dans la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*. Dans le cas de la sélection de l'offre définitive, chaque partie place son offre sur la table et la personne qui choisit en choisit une intégrale. Ceci est une situation extrêmement rare. Cela ne laisse aucune place à la médiation. Il n'y a pas d'occasion de choisir les meilleures caractéristiques des deux positions. La sélection d'une offre définitive est utilisée au sujet de la négociation des salaires des athlètes professionnels. Alors que lorsqu'elle est utilisée dans des négociations collectives, ce n'est que pour résoudre des conflits à revendication unique, portant presque toujours sur les salaires.

Tout expert en relations du travail avec de l'expérience et qui connaît son affaire et chaque revue sur les relations de travail s'accordent pour dire que la sélection de l'offre définitive (SOD) est inappropriée pour des questions complexes qui font l'objet de négociations collectives. Selon la Revue du Code du travail du Canada, « la sélection d'une des deux offres donne naissance à un perdant et un gagnant. Lorsque la SOD fait partie d'un ensemble de mesures prévoyant le retour au travail, l'atmosphère négative qui avait conduit à la cessation du travail en premier lieu n'en est que renforcée par la polarisation et par l'attitude du gagnant qui prend tout d'une telle résolution. »

Paul Weiler, un expert connu dans le domaine du droit des relations de travail au Canada, a appelé la sélection

de l'offre définitive « la roulette russe des relations de travail ». Pour toutes ces raisons, le syndicat avait affirmé clairement que la sélection d'une offre définitive ne serait pas acceptée.

Le vendredi 24 mars, avec l'aide du président de la Commission des relations des collègues, la direction a finalement accepté l'arbitrage à application obligatoire. Les deux parties ont convenu du choix de l'arbitre, William Kaplan. Deux jours après la proposition du syndicat, la grève prit fin.

Comme en 1989, l'arbitrage va inclure une composante en médiation. L'arbitrage va permettre aux deux parties de faire valoir leurs positions respectives, avec des explications et des preuves à l'appui. L'arbitre va ainsi pouvoir être en mesure de tenter la médiation sur les questions en conflit. À défaut d'une entente, il sera en mesure de décider sur chaque question en fonction du mérite de chacune respectivement. Étrangement, la présidente des négociations de la direction Joy Warkentin a décrit ce processus de façon péjorative en disant que c'était « un piège avantageux pour nous ». Les praticiens des relations de travail d'expérience et les adjudicateurs considèrent eux que c'est justement là le point fort de l'arbitrage. Alors que le syndicat a toujours préféré un règlement négocié, l'arbitrage devrait aboutir à une résolution productive des questions en instance de règlement.

L'offre salariale de la direction n'est pas ce que l'on essaye de nous faire croire

Juste le fait de répéter une phrase sans arrêt, comme l'a fait la direction des collègues au sujet de leur offre salariale, ne rend pas la chose réelle.

La direction continue de prétendre que son offre d'augmentation salariale de « 12,6 % sur quatre ans » est vraiment une « bonne offre ». En réalité, les 12,6 % ne sont pas répartis « sur quatre ans ». C'est plutôt 12,6 % à la fin des quatre ans du contrat. C'est le taux définitif de votre paye seulement pour les derniers cinq mois de la période de quatre ans.

Le chiffre correct est 7,2 % sur quatre ans. Ce chiffre provient de la comparaison du salaire que vous devriez recevoir au cours des quatre années du contrat avec le salaire que vous recevriez si vous n'aviez pas d'augmentation. Par exemple, à l'échelon 20 vous gagneriez 352 764 \$ aux termes de l'offre de la direction. Sans augmentation vous gagneriez 329 196 \$. La différence entre les deux montants, c'est à dire 23 568 \$ représente les 7,16 % en plus.

Calcul de l'augmentation réelle en pourcentage en fonction de l'offre de la direction

À l'échelon 20	Pourcentage d'augmentation proposé	Durée en mois de la période effective de salaire	Salaire annuel au cours de la période	Salaire obtenu au cours de la période
Taux final en 2005			82 299 \$	
1 ^{er} sept. 2005 à 31 mars 2006	2,00 %	7	83 945 \$	48 968 \$
1 ^{er} avril 2006 à 31 août 2006	1,00 %	5	84 784 \$	35 327 \$
1 ^{er} sept. 2006 à 31 mars 2007	2,00 %	7	86 480 \$	50 447 \$
1 ^{er} avril 2007 à 31 août 2007	1,00 %	5	87 345 \$	36 394 \$
1 ^{er} sept. 2007 à 31 mars 2008	2,00 %	7	89 092 \$	51 970 \$
1 ^{er} avril 2008 à 31 août 2008	1,00 %	5	89 983 \$	37 493 \$
1 ^{er} sept. 2008 à 31 mars 2009	2,00 %	7	91 782 \$	53 540 \$
1 ^{er} avril 2009 à 31 août 2009	1,00 %	5	92 700 \$	38 625 \$
				Total 352 764 \$
Salaire pour quatre ans au taux final de 2005				329 196 \$
Salaire additionnel				23 568 \$
Pourcentage réel sur 4 ans				7,16 %

Le syndicat avait mis sur la table une position qui exigeait quatre pour cent par an sur 3 ans. Sur la période de trois ans cela équivaldrait à 8,2 % de salaire additionnel versé. Les questions de salaire vont également être examinées par l'arbitre. Nous avons convenu sur une période de quatre ans pour le contrat. Le syndicat n'a pas encore présenté d'augmentation en pourcentage pour la quatrième année.

Questions sur lesquelles il y a eu entente

Bien que la charge de travail et les questions salariales soient renvoyées en arbitrage, l'équipe de négociation du personnel scolaire a été en mesure de faire quelques gains. Les gains énumérés ci-dessous seront entérinés lorsque la décision arbitrale sera rendue :

- Aide en dehors de la classe, une augmentation des heures de trois à quatre. Le personnel scolaire n'aura pas à afficher les heures de présence au bureau;
- À compter du 1^{er} janvier 2007, les avantages sociaux au sujet des soins dentaires selon l'Annexe A, B et C seront augmentés et portés à 2 500 \$ par an;
- À compter du 1^{er} janvier 2007, les avantages sociaux au sujet des soins dentaires selon l'Annexe E seront augmentés et portés à 2 500 \$ par an;
- À compter du 1^{er} janvier 2008, le maximum des allocations pour soins de la vision sera augmenté et porté à 400 \$;
- Les employés n'auront pas besoin d'attendre d'avoir quatre mois d'ancienneté avant d'avoir le droit de déposer un grief;
- Afin de déterminer la période de probation, l'expérience d'enseignement sera élargie pour

inclure l'expérience dans toute autre province canadienne ou territoire du Canada;

- Le personnel scolaire à charge de travail partielle qui étaient employés du collège depuis un mois avant qu'un poste vacant soit affiché seront considérés comme des candidats internes au collège;
- Un comité consultatif sur l'assurance collective des retraités sera mis en place afin de s'assurer de l'élaboration d'avantages sociaux appropriés et du coût économique de ces régimes d'assurance disponibles pour tous les retraités admissibles;

Les postes vacants du personnel scolaire seront affichées dans un Registre central.

Félicitations !

Pour certains, ce fut leur première expérience de grève – pour d'autres non. Mais nous avons tous et toutes épousé la même cause : nous voulions obtenir une éducation de qualité dans les collèges de l'Ontario.

L'équipe de négociation aimerait dire «un grand merci» à tous les membres du personnel scolaire pour un excellent travail.

Les membres de chaque section locale sont demeurés forts et solidaires. Votre engagement a fait toute la différence.

Nous aimerions que vous preniez le temps de faire une pause en l'honneur de la mémoire de notre bien aimé confrère John Stammers, membre de la section locale 558, qui a été mortellement blessé alors qu'il piquetait devant collège Centennial.

Solidairement,

L'équipe de négociation



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