

Nouvelles des négociations



Informations sur les négociations pour les membres du personnel scolaire des CAAT

Les négociations se poursuivent

Qu'arrive-t-il si l'on ne parvient pas à conclure une entente de principe d'ici au 31 août ? Si telle est la situation, les parties continueront de négocier et le personnel scolaire continuera de travailler.

Les modalités de la convention collective courante resteraient en vigueur après le 31 août jusqu'à ce qu'une entente soit conclue ou qu'une grève ou un lockout soit déclaré. Le personnel scolaire a connu de telle situation lors des négociations antérieures. Les ententes ponctuelles sont rares; néanmoins, le syndicat s'engage à aboutir à une entente d'ici au 31 août.

La Loi de 2008 sur les négociations collectives dans les collèges (LNCC) établit les règles générales de la négociation dans le réseau des collèges. Tandis que les négociations se poursuivent, les parties peuvent demander pour la désignation d'un conciliateur. Le processus de conciliation est très semblable à la médiation dont parle l'ancienne LNCC. On fait alors appel à une personne indépendante, le conciliateur, pour aider les parties. Dans l'intervalle, les négociations en face à face se poursuivent. Le syndicat prévoit avoir un conciliateur en place pour les pourparlers d'août.

Depuis le début du mois de juin, l'équipe de négociation du syndicat et le groupe de négociation de l'employeur ont eu plusieurs discussions sur d'importants enjeux, comme la

charge de travail. Des propositions particulières ont été échangées, débattues, amendées et re-débattues. Tel qu'on le voit fréquemment dans le cadre des négociations collectives, pour assurer la progression positive des discussions, la nature spécifique des discussions demeure confidentielle entre les parties.

Avant de commencer à négocier, le syndicat a signalé son désir de rencontrer la partie patronale tout au long des mois de juin, juillet et août, jusqu'à la date d'échéance de la convention collective actuelle. L'employeur a déterminé qu'il pourrait assister à des rencontres pendant 25 jours. Bien que ce nombre de jours soit très inférieur à ce que le syndicat avait proposé, cela représente suffisamment de temps pour parvenir à une entente juste et équitable si l'employeur a la volonté de le faire.



Rapport du Groupe de travail sur la charge de travail

La charge de travail est l'enjeu central pour le renouvellement de la convention collective. En 2006, l'arbitre William Kaplan avait exigé qu'un groupe de travail mixte examine la question de la charge de travail des enseignants. Ce groupe de travail composé de trois personnes était présidé par Wesley Rayner, nommé sur recommandation du Conseil. Le syndicat et le Conseil ont tous deux nommé un représentant. Le rapport du Groupe de travail indique que, en règle générale, la formule servant à déterminer la charge de travail fonctionne bien dans la plupart des programmes. Toutefois, le rapport note certains problèmes et établit une série de recommandations visant à les résoudre. Tous les membres du groupe de travail se sont entendus sur ces recommandations.

La première recommandation consiste à permettre quelques dérogations à la formule servant à déterminer la charge de travail dans certaines situations. Le rapport indique que, « Comme l'ont montré les projets pilotes, les programmes de placement sur le terrain, offerts en studio ou en atelier et axés sur le travail d'équipe sont des domaines où un processus de rechange de l'affectation de la charge de travail a été mis en œuvre de façon satisfaisante. » Moins de 0,8 pour cent du personnel scolaire à temps plein ont participé à ces projets pilotes et plusieurs de ces projets n'étaient pas dans les types de cours précisés par le Groupe de travail. De toute évidence, dans la mesure où de telles dérogations à la formule sont utiles, cette utilité est excessivement limitée. L'ampleur potentielle des projets pilotes allait jusqu'à 10 pour cent du personnel enseignant dans chaque collège. Même avec l'offre d'une prime de 1 000 \$, plus de 99 pour cent du personnel scolaire à temps plein ont préféré conserver la formule servant à déterminer la charge de travail.

À titre de comparaison, les autres recommandations du Groupe de travail ont pour but de créer un impact général et plus vaste sur le système

collégial. La dernière recommandation du groupe de travail est la suivante : « que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforceront la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté académique ».

Le syndicat a déposé un libellé pour incorporer cette recommandation dans la convention collective. En partie, ceci peut être réalisée en proposant que les parties acceptent et incorporent dans la convention les autres recommandations et orientations énoncées par le Groupe de travail. Celles-ci incluent une approche coopérative à la détermination des facteurs d'évaluation, dans laquelle l'ancienne méthode d'affectation unilatérale des gestionnaires est mise de côté. Ces recommandations incluent également un amendement à la formule, en ajoutant une clause qui accorde du temps supplémentaire aux enseignants dont le nombre d'heures de contact d'enseignement est plus élevé que la plupart. Le syndicat a déposé une revendication en ce qui concerne la liberté académique, qui verrait le personnel scolaire des collèges traités avec le même respect que se voient accorder les autres éducateurs du postsecondaire.

À la base, les recommandations du Groupe de travail servent de garabit au réseau des collègues, qui lui permettra d'apporter un changement de cap fondamental dans la relation entre le personnel scolaire et l'employeur – pour passer d'un modèle de gestion descendant de style industriel à un modèle d'enseignement postsecondaire traditionnel. Le rapport sert aussi un avertissement aux collègues : le fait de ne pas adopter une approche différente à la prise de décisions, et plus particulièrement en ce qui concerne les questions liées à la charge de travail, constituera une menace pour le moral du personnel scolaire, favorisera une relation malsaine et de méfiance et, pire encore, rendra les collègues moins dynamiques et moins prêts à répondre aux besoins et exigences des étudiants.

À propos des salaires, et des groupes de comparaison

Alors qu'il s'efforçait d'apporter une résolution dans la ronde de négociations de 1989, l'arbitre Martin Teplitsky vit la nécessité d'établir des points de repère pour la négociation des salaires. Il établit ainsi le Groupe de travail mixte sur les salaires et les avantages sociaux, présidé par le Dr William Marcotte.

Pour obtenir un salaire équitable et juste pour le personnel scolaire des collèges, le Groupe de travail sur les salaires et les avantages sociaux a établi des groupes de comparaison. Le Groupe a conclu que la comparaison devrait être salaire maximum à salaire maximum et que les salaires des collèges devraient se situer entre l'échelon maximum le plus élevé de la rémunération dans les écoles secondaires et le plafond le plus bas du traitement des professeurs d'université de l'Ontario (exclusions faite des allocations). Ces groupes de comparaison ont été utilisés dans les quatre dernières rondes de négociations.

Les écoles secondaires de l'Ontario ont actuellement un contrat de 4 ans, avec une expiration en 2012. Les enseignants recevront une augmentation salariale annuelle de 3 %, soit 12,6 % sur la période de quatre ans. Un enseignant du conseil scolaire du district Superior-Greenstone gagnera 92 002 \$ en septembre 2009. Ce montant passera à 97 605 \$ à l'automne 2011.

Les structures salariales du personnel scolaire des universités de l'Ontario varient largement d'un établissement à l'autre. Beaucoup d'entre eux n'ont aucun plafond. Les professeurs à temps plein de l'Université Lakehead ont le plus bas plafond parmi les plus grandes universités de l'Ontario. Dans cette université, un professeur au plafond salarial gagnait 146 745 \$ au 1er juillet 2009. L'an prochain, ce maximum atteindra 154 080 \$.

Tout en restant centré sur nos groupes de comparaison établis, le Syndicat tient également

compte des tendances économiques générales. Même si indéniablement, nous avons traversé une récession, les gros titres parus en première page du Toronto Star le 22 juillet dernier s'alignaient sur des déclarations plus récentes. « LE NUAGE ÉCONOMIQUE SE DISSIPE », disait le président de la Banque du Canada. À l'instar de la majorité écrasante des économistes, l'Unité de recherche du SEFPO est d'accord avec les nouvelles perspectives économiques plus optimistes de la Banque du Canada, selon lesquelles un véritable redressement est déjà en route. Dans ses prévisions, la Banque du Canada a déclaré ce qui suit : « De plus en plus de signes indiquent maintenant que l'activité économique a commencé à se redresser dans de nombreux pays par suite des mesures de relance monétaire et budgétaire et des actions menées afin de stabiliser le système financier international. » Toutefois, la Banque du Canada nous avertit aussi que pendant cette reprise économique émergente, « les gouvernements ne devraient pas baisser leur garde en commençant à démanteler leurs programmes de relance économique. »

Plus est, le syndicat est tout à fait conscient de l'augmentation considérable du nombre de demandes d'admission au sein des collèges de l'Ontario. Selon le numéro d'été de College Voice, une publication de Colleges Ontario, « L'augmentation de 10 % cette année du taux de demandes d'admission aux programmes de première année à temps plein montre clairement la nouvelle popularité des collèges en tant que destination postsecondaire. » Le 20 juillet dernier, le Service d'admission des collèges de l'Ontario comptait déjà 155 642 demandes pour des programmes de première année commençant l'automne prochain. On en comptait 141 671 l'an dernier à la même époque. Le réseau des collèges est définitivement en pleine croissance.

Les enseignants « à charge partielle » ? Bien au contraire !

Les enseignants à charge partielle sont membres de l'unité de négociation du personnel scolaire à qui on attribue entre 7 à 12 heures d'enseignement par semaine. Les heures d'enseignement attribuées correspondent aux 2/3 d'une charge d'enseignement à temps plein possible de 18 heures par semaine. Mis à part leurs heures d'enseignement, leur charge de travail réelle est habituellement supérieure aux 2/3 d'une affectation à temps plein. En fait, la charge de travail des enseignants à charge partielle équivaut ou excède souvent la charge de travail des enseignants à temps plein.

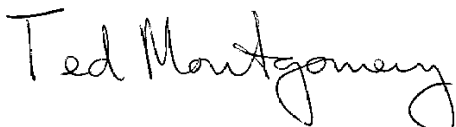
Malheureusement, la formule servant à déterminer la charge de travail ne s'applique pas aux enseignants à charge partielle. La résolution de ce problème de longue date s'est traduite par une revendication des enseignants à charge partielle. Le personnel scolaire est généralement d'avis que la formule servant à déterminer la

charge de travail devrait s'appliquer à tous les enseignants.

Il est fondamentalement injuste d'utiliser deux normes différentes pour mesurer la charge de travail, et l'injustice systémique qui en découle doit cesser.

L'équipe de négociation a proposé un libellé qui inclurait les enseignants à charge partielle dans l'article 11. Leur charge de travail serait inscrite sur un FCT, avec tous les facteurs appropriés et les fonctions complémentaires attribuées, et leur rémunération serait basée sur les heures réelles de travail, plutôt que simplement sur les heures d'enseignement. Ce n'est que lorsqu'une mesure d'appréciation commune est utilisée pour mesurer la charge de travail et que la rémunération est basée sur les heures de travail réelles que l'égalité et l'équité peuvent régner au sein de notre unité de négociation.

La distribution de Nouvelles de négociations est autorisée par :



Ted Montgomery, président de l'équipe
de négociations du personnel scolaire des CAAT



Warren (Smokey) Thomas
président du Syndicat des employés de la
fonction publique de l'Ontario

Syndicat des employés de la fonction publique
100 chemin Lesmill, Toronto, (Ontario) M3B 3P8
www.sefpo.org

