

Nouvelles des négociations



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

Pourparlers suspendus

Les négociations ont été suspendues par le conciliateur, M. Greg Long du ministère du Travail. Les pourparlers reprendront en octobre, et par la suite, si nécessaire, se poursuivront en novembre. Bien que le contrat soit parvenu à expiration le 31 août 2009, toutes les modalités et conditions prévues par ce dernier restent en vigueur.

Pour l'instant, l'écart entre les positions des parties est trop grand pour trouver un terrain d'entente pouvant faire l'objet d'un accord. L'équipe syndicale a indiqué à celle de l'employeur que son offre dans son état actuel ne serait pas ratifiée par le personnel scolaire. Elle est loin d'être acceptable. Ce bulletin offre un aperçu des détails de cette offre que vous pouvez aussi obtenir auprès de votre section locale.

Position salariale du syndicat

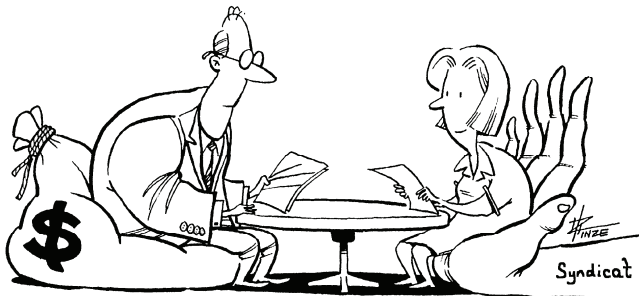
Le personnel scolaire a proposé une augmentation salariale de 4,5 pour cent pour chaque année d'un contrat de deux ans, en plus de l'ajout d'un échelon et de l'abandon de l'échelon le plus bas chaque année. Compte tenu des fluctuations économiques, il semble sage d'opter pour une entente de deux ans.

L'employeur a proposé un contrat de quatre ans avec des augmentations annuelles de 1,25 %, 1,5 %, 1,5 % et 2 %, sans ajout d'échelons. L'offre des collègues fixerait les salaires du personnel scolaire jusqu'au 31 août 2013.

La proposition syndicale relativement aux salaires a été établie depuis longtemps et vient du principe selon lequel le salaire du personnel scolaire devrait être situé entre le salaire des enseignants des écoles secondaires et celui des professeurs d'université de l'Ontario.

En voici l'historique. En établissant la première convention collective du personnel scolaire (1971-1973), le Juge J. C. Anderson avait écrit :

«... le salaire des maîtres [maintenant appelés professeurs] des collèges d'arts appliqués et de technologie devrait être légèrement plus élevé que le salaire des enseignants d'école secondaire à des postes comparables et légèrement plus bas que le salaire des professeurs d'université à des postes comparables. » Le Juge Anderson avait également noté que le salaire du personnel scolaire des collèges « devrait être manifestement plus élevé que le salaire offert dans les établissements secondaires de la province. ». Cette prise de position est tout à fait logique. Ce qu'on est venu à appeler le « test Anderson » a servi de base pour les recommandations des



(Suite page 2)

Position salariale du syndicat...

(Suite de la page 1)

enquêteurs et arbitres qui ont suivi. Tous les enquêteurs et arbitres après le Juge Anderson ont suivi ce même principe.

Ceux qui ont appuyé le test Anderson incluait Estey (1973-1975), Downie (1977-1979 et de nouveau en 1979-1981), O'Neill et Burkett (1980-1981), Gandz (1981-1982 et de nouveau en 1982-1983) et Weiler (1984-1985). Swan (1973-1977) et Whitehead (1984-1985) n'avaient pas fait de commentaires en raison de la loi sur la modération des salaires. Sur demande des parties, les enquêteurs Swimmer (1985-1987), Illing (1987-1989) et Marcotte (1987-1989) n'avaient fait aucune recommandation.

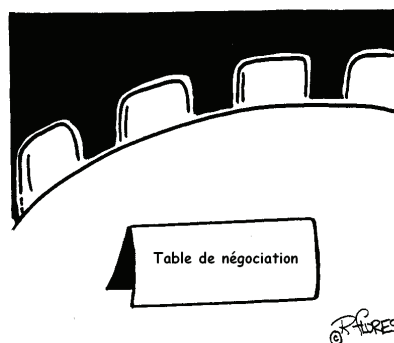
Suite à la grève de 1989, l'arbitre Martin Teplitsky avait jugé nécessaire que les parties confirment les facteurs sur lesquels elles basaient leurs négociations sur les salaires et avantages sociaux. Le manque de formalité l'inquiétait. Notamment, Teplitsky croyait que la transparence et de solides données contribueraient au bon déroulement des négociations salariales.

Concernant les salaires, Teplitsky avait écrit : « Dès 1985, j'ai suggéré qu'un comité soit établi pour analyser les valeurs relatives entre les enseignants des collèges communautaires et des écoles secondaires et les professeurs d'université... ». Dans le cadre de sa décision arbitrale, il avait créé un groupe de travail sur les salaires et avantages sociaux, avec le Dr William Marcotte en tant que président indépendant et deux représentants du personnel scolaire et des collèges. Le rapport du groupe de travail fut terminé en 1991.

Ce rapport concluait que les « groupes de référence » (ou nos comparateurs) en ce qui concernait les salaires du personnel scolaire des collèges devraient être spécifiques à l'Ontario et régir tout l'Ontario, et être basés sur les salaires des enseignants du secondaire et des professeurs

d'université. Le groupe de travail avait sélectionné le personnel scolaire de l'institut Ryerson (qui était alors un institut polytechnique) comme groupe de référence (Ryerson est maintenant une université et fait partie de ce groupe de comparateur). Les formateurs de domaines particuliers des secteurs public et privé (l'école de police et l'école de sapeurs pompiers, par exemple) avaient également été identifiés comme groupes comparateurs possibles. Les salaires des enseignants du secondaire et ceux des professeurs d'université avaient été choisis comme facteurs de comparaison.

La présente équipe patronale a déclaré que les collègues ne soutiennent pas cette application des groupes de comparateurs. Les faits disent le contraire. Dans la deuxième ronde de négociations (en 1974), les collègues avaient offert une augmentation de salaire qui, selon leur soumission à l'arbitre, ferait passer le salaire des enseignants des collèges d'un « retard salarial » à un « avantage salarial sur... homologues des écoles secondaires »; ils continuaient en disant que « Une telle rémunération passait clairement le test dans l'énoncé [Anderson] sur les prises de position en matière de salaires relatifs. ». Dans la plupart des rondes de négociations subséquentes, les collègues ont accepté d'accorder des augmentations salariales qui permettaient de maintenir la relation historique entre les groupes



comparateurs. Aussi récemment que dans la dernière ronde de négociations, l'employeur s'est engagé, dans un protocole d'entente à la page 133 de la Convention collective, de continuer de « traiter de la question de l'ajustement des

(Suite page 3)

Position salariale du syndicat...

(Suite de la page 2)

salaires au cours des années qui suivent immédiatement l'expiration de la présente convention collective. ». Les collèges cherchent maintenant à s'éloigner de cette relation historique. Bien qu'on ne puisse techniquement parler de mauvaise foi, la prise de position de l'employeur nuit sérieusement à sa relation avec le personnel scolaire dans le cadre des négociations.

Lors des récentes rondes de négociations, les salaires du personnel scolaire des collèges sont restés marginalement au-dessus de la rémunération des enseignants des écoles secondaires. Les salaires des professeurs d'université ont continué d'augmenter à un rythme plus rapide que les salaires dans les écoles secondaires et les collèges.

Au 31 août 2009, le salaire maximum d'un professeur de collège était de 96 529 \$.

L'entente actuelle avec les enseignants des écoles secondaires leur garantit une augmentation annuelle de 3 pour cent. Le 1^{er} septembre 2011, le plus haut salaire pour un enseignant du secondaire sera de 97 605 \$.

Les données disponibles pour 2009 montrent une augmentation moyenne des salaires des professeurs d'université située à 3,9 pour cent. C'est à l'Université Lakehead qu'on trouve le salaire maximal le plus bas pour un professeur; il sera de 154 080 \$ le 31 août 2010. Toutes les données disponibles montrent clairement que les salaires des professeurs d'université s'écartent de plus en plus des salaires du personnel scolaire des collèges.

Les collèges peuvent faire valoir que les salaires du personnel scolaire dépassent toujours les salaires des enseignants au secondaire, en ignorant la conclusion du Juge Anderson, qui disait que les salaires du personnel scolaire des collèges devraient être « manifestement » plus élevés que le maximum accordé aux enseignants

du secondaire. Les différences marginales ne passent pas ce test. L'offre patronale signifie que le 1^{er} septembre 2011, le maximum accordé au personnel scolaire serait de 100 690 \$, soit 3 085 \$ de plus que le maximum accordé au secondaire (97 605 \$) à la même date, pour une différence de 3,1 pour cent. Actuellement, le maximum accordé au personnel scolaire des collèges dépasse de 7 207 \$ le maximum que reçoivent les enseignants du secondaire, pour une différence de 8,1 pour cent. L'offre patronale ferait baisser les salaires du personnel scolaire de 5 pour cent par rapport aux enseignants des écoles secondaires.

Pour que les salaires du personnel scolaire demeurent manifestement plus élevés que les salaires au secondaire, il faudra une augmentation qui correspond au moins à l'augmentation accordée aux enseignants des écoles secondaires. L'offre patronale rapproche le personnel scolaire des collèges des enseignants des écoles secondaires et l'éloigne des professeurs d'université. L'offre des collèges est loin de passer le test Anderson, qui garantit des salaires manifestement plus élevés que les salaires accordés dans les écoles secondaires. Elle ne peut certainement pas être à la base d'une entente raisonnable sur les salaires.

On peut encore négocier, mais les collèges devront se montrer plus réalistes dans leur offre salariale afin de prouver leur volonté d'aboutir à une entente qui soit juste et équitable. Les collèges prétendent que la récession les empêche d'accorder des augmentations salariales qui permettraient au personnel scolaire des collèges de recevoir des salaires manifestement plus élevés que le maximum offert dans les écoles secondaires. Les collèges omettent le fait que les inscriptions ont augmenté de façon considérable pour le semestre de l'automne 2009. Au Collège Fanshawe, par exemple, l'employeur avait annoncé un déficit de 6,5 millions de dollars et a pourtant fini avec un surplus de 770 000 \$. Mercer Consulting prévoit un « dégel des salaires » en 2010 qui verra une remontée salariale par rapport aux augmentations de 2009.

(Suite page 4)

Position salariale du syndicat...

(Suite de la page 3)

Il serait imprudent de bloquer les salaires dans une entente de quatre ans lorsque les plus récentes prévisions de la Banque du Canada indiquent une « reprise économique robuste », déjà en cours selon ses dires.

Examinons le groupe comparateur universitaire. L'Université de Windsor a conclu une entente de trois ans en octobre 2008, avec des augmentations de 3 pour cent chaque année, en plus des augmentations de *progression de carrière* de 2 277 \$, 2 357 \$ et de 2 439 \$. En juillet 2009, l'Université Wilfrid Laurier, a conclu une entente pour des augmentations de 3 pour cent, 2,5 pour cent et 2,5 pour cent, en plus de 270 \$ par année pour le stationnement, de frais d'éducation physique de 200 \$ par année, du remboursement intégral de la garde des enfants, d'une allocation d'éducation à distance de 4 200 \$ par cours, de 65 \$ pour chaque étudiant en excès de 25, d'une prime au mérite de 3 000 \$, de 3 jours de congé de plus pour raisons familiales ou personnelles, d'un rapport ETP/corps professoral de 25:1 (avec une amende versée aux professeurs lorsque ce ratio est dépassé). [En passant, l'offre patronale sur la charge de travail d'une clause d'échelle mobile est de 36 secondes par étudiant en excès de 275.]

C'est chimérique et abusif pour les collègues d'utiliser le salaire du personnel scolaire en guise de bouc émissaire.

Un personnel scolaire hautement qualifié est à la base d'une éducation de qualité dans les collèges. Il est raisonnable de s'attendre à ce que le personnel scolaire soit rémunéré de manière appropriée. La relation de comparaison établie par le Juge Anderson et soutenue par la suite par de nombreux arbitres et enquêteurs a formé la base des négociations salariales successives. Les groupes d'employés utilisés comme comparateurs sont et ont été assujettis aux mêmes climat et pressions économiques. Il n'y a aucune raison d'abandonner cette relation historique.

Proposition de l'employeur sur la charge de travail

Le Rapport du Groupe de travail sur la charge de travail publié en mars 2009 confirmait les demandes du personnel scolaire des collèges de changements de base dans l'application de la formule servant à déterminer la charge de travail. L'équipe de négociation du syndicat s'est engagée à accepter les résultats du Rapport du Groupe de travail sur la charge de travail, favorables ou défavorables, comme composante majeure de ses négociations. Dans nos propositions initiales à l'employeur, nous avons clairement signifié notre désir de nous conformer aux recommandations de ce rapport, et de faire fond de ceux-ci.

Dès le début des négociations, l'employeur a adopté une approche très sélective face aux recommandations du Groupe de travail sur la charge de travail. Il ne se contente pas d'accepter la recommandation en matière de souplesse, il veut aussi l'élargir de façon considérable. En ce qui concerne le sous-ensemble de recommandations limitant la souplesse, il l'ignore ou ne l'applique que quand c'est à son avantage. Quant aux recommandations limitant le contrôle de la direction, il les édulcore jusqu'à ce qu'on les reconnaisse à peine. Pour ce qui est des recommandations sur la liberté académique, il les ignore complètement.

Les propositions de l'employeur ont favorisé l'élaboration d'un plan de livraison différent ou d'un plan de charge de travail modifiée qui ressemble aux projets pilotes exécutés pendant la durée de la Convention collective qui vient à échéance. Le groupe de travail recommande une limite très stricte sur l'utilisation des arrangements sur la charge de travail modifiée - **« La charge de travail totale de tout membre du personnel enseignant participant aux termes de la charge de travail modifiée ne doit pas dépasser sa charge de travail au cours de l'année scolaire précédente. »** Les collègues proposent d'exclure les protections de l'article 11. Leurs arrangements sur la charge de travail

(Suite page 5)

Proposition de l'employeur sur la charge de travail...

(Suite de la page 4)

modifiée pourraient entraîner l'élimination de quasiment toutes les dispositions de l'article 11 et l'élimination du FCT pour jusqu'à 20 % du personnel scolaire des collèges de l'Ontario. En excluant les articles 11.01D1 à 11.01F, le gestionnaire serait totalement libre d'attribuer le nombre d'heures d'enseignement, le nombre d'étudiants et le nombre de fonctions complémentaires qu'il désire sans la responsabilité du FCT. Il n'existerait plus aucune protection contre les augmentations dans la charge de travail et même pas de moyen de mesurer la charge de travail totale. La version de l'employeur des arrangements sur la charge de travail modifiée n'est pas celle que recommande le groupe de travail et est inacceptable.

Bien que l'offre de l'employeur soit conforme à la recommandation du groupe de travail qui dit que tout arrangement sur la charge de travail modifiée doit être voté par une majorité absolue de 2/3 du personnel scolaire, et que les membres du personnel scolaire qui ne font pas partie de cette majorité absolue peuvent refuser l'arrangement, l'élimination de la formule est directement contraire aux recommandations du groupe de travail et ouvre la porte sur d'autres problèmes et mécontentement.

Sans le FCT, le personnel scolaire ne recevrait aucun crédit pour l'évaluation, la préparation et les fonctions complémentaires. Il n'y aurait aucune limite et il serait difficile d'adresser ses problèmes au Groupe de révision de la charge de travail/arbitre de la charge de travail pendant toute la durée de 4 ans du contrat proposé par l'employeur. La charge de travail serait calculée comme une moyenne sur la période entière de 4 ans.

En ce qui concerne l'évaluation, l'employeur offre des modifications superficielles, mais en fin de compte, c'est le superviseur qui choisit encore la façon dont les enseignants évaluent leurs

cours, même si le groupe de travail a suggéré à maintes reprises que les collègues développent des stratégies pour améliorer la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté académique.

Le sondage du groupe de travail a révélé que ***près de deux tiers des enseignants qui ont répondu à notre question sur l'aide administrative estimaient qu'ils pourraient facilement confier au personnel de soutien deux heures ou plus par semaine de travail lié aux tâches administratives.*** L'équipe de l'employeur refuse d'ajouter cette charge de travail dans les fonctions complémentaires sur le FCT. L'employeur refuse d'ajouter des heures pour les tâches administratives, même si le groupe de travail avait jugé que cela était important.

En réponse à la recommandation du groupe de travail d'incorporer une clause d'échelle mobile lorsque le nombre d'étudiants est important, l'employeur a proposé d'ajouter 36 secondes sur le FCT hebdomadaire pour chaque étudiant en excès de 275. L'employeur admet lui-même que cette proposition ne s'appliquerait qu'à 5 % du personnel scolaire et que l'impact de 36 secondes par étudiant par semaine serait sans grande valeur.

L'employeur propose d'accroître son droit d'attribuer du travail en vertu de l'article 11.01B, non pas simplement pendant les périodes d'enseignement, mais aussi pendant toute la période de 36/38 semaines. Il a également proposé un changement à l'article 11.02A2 pour permettre l'attribution de tâches autres que d'enseignement sur le FCT et accroître ainsi la charge de travail de tous les enseignants qui n'ont pas actuellement le nombre maximum de semaines d'enseignement.

Qu'est-ce qui manque?

La liberté académique, que le groupe de travail jugeait importante, demeure un anathème pour l'employeur. Il a indiqué à plusieurs reprises qu'une liberté académique accrue se traduirait par

(Suite page 6)

(Suite de la page 5)

une perte de contrôle. L'équipe de négociation du personnel scolaire a présenté une proposition sur la liberté académique, mais l'employeur l'a rejetée catégoriquement.

Le groupe de travail fait remarquer que « **il faut prévoir du temps de perfectionnement professionnel pour divers éléments - formation, établissement de réseaux, recherche, apprentissage des changements touchant la technologie existante - si l'on veut que le système collégial reste dynamique** ». Bien que l'employeur en convienne, il refuse d'appuyer notre proposition d'accorder du temps pour le perfectionnement professionnel dans les périodes d'enseignement ou de soutenir financièrement un tel perfectionnement.

L'équipe de négociation insiste pour que l'employeur s'en tienne aux recommandations du rapport du groupe de travail. Les négociations en vue d'une nouvelle Convention collective n'aboutiront pas avant que les collègues mettent sur la table une offre sérieuse sur la charge de travail, qui respecte les recommandations et l'esprit du Rapport du Groupe de travail sur la charge de travail.

Griefs relatifs au retour au travail

Tous les griefs relatifs au travail effectué après la grève de 2006 demeurent en instance devant le Conseil d'arbitrage. Il y a quelque temps, le syndicat a présenté sa demande pour la fixation d'autres dates. Nous espérons que le Conseil trouvera des dates bientôt pour procéder au traitement des revendications. Jusqu'ici, le Conseil a pris des décisions à l'encontre de toutes les diverses objections provenant des collègues contre les plaignants. Le Conseil n'a pas encore pris de décision en ce qui concerne l'indemnité due aux plaignants. Cela fait partie de la prochaine phase que nous espérons commencera très bientôt.

Proposition syndicale sur la charge de travail

Dans la ronde de négociations pour les années 2002 à 2005, les questions de longues dates sur la charge de travail étaient au premier plan. On avait éventuellement déterminé qu'un Groupe de travail sur la charge de travail devrait être établi pour examiner ces questions et faire des recommandations.

C'est en 2005 qu'on établit le Groupe de travail sur la charge de travail. Le syndicat avait proposé que le Groupe de travail sur la charge de travail soit présidé par une personne indépendante venant de l'extérieur, mais l'employeur avait refusé. Ce Groupe de travail sur la charge de travail s'est par la suite dissout pour former deux groupes séparés, avec des rapports entièrement distincts.

Dans la dernière ronde de négociations, l'employeur avait refusé de tenir compte des résultats de l'étude sur la charge de travail du syndicat. Il avait refusé de résoudre les questions relatives à la charge de travail. Cet entêtement avait déclenché la grève de mars 2006 – qui visait à résoudre les enjeux sur la charge de travail.

L'employeur avait été forcé par arbitrage à accepter un Groupe de travail avec un président indépendant venant de l'extérieur. Ce GROUPE DE TRAVAIL était composé de Wesley Rayner, président, Morris Uremovich, nommé par le Conseil (actuellement et en 2006, membre de l'équipe de négociation patronale), et Marcus Harvey (administrateur à l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université), nommé par le SEFPO.

Le deuxième groupe de travail a publié son rapport en mars 2009. Le rapport était unanime. Les deux parties ont apposé leurs signatures en guise d'approbation des conclusions et recommandations. Bien que les recommandations ne soutien-

(Suite page 7)

Proposition syndicale sur la charge de travail...

(Suite de la page 6)

En ce qui concerne la prise de position du personnel scolaire relativement à la charge de travail et à sa réforme, la majorité écrasante des conclusions, commentaires et recommandations réaffirment les points de vue et opinions du personnel scolaire.

Le rapport dans son intégralité amène les parties à se distancer d'un style de gestion descendante au contrôle strict pour les diriger vers des processus davantage axés sur la collégialité, basés en grande partie sur la liberté académique. Comme vous le lirez ailleurs dans ce bulletin, l'employeur se montre réticent à accepter le véritable changement que le GROUPE DE TRAVAIL demande.

Le syndicat croit fermement que les parties devraient mettre en œuvre les recommandations du groupe de travail, tant celles qui concernent les préoccupations du personnel scolaire que celles qui concernent les préoccupations de l'employeur. Le groupe de travail avait pour mandat de formuler « des recommandations destinées aux parties afin de faciliter les négociations portant sur les questions liées à la charge de travail ». Ainsi, le syndicat a proposé les amendements suivants à la charge de travail, tirés des recommandations et observations du Rapport du Groupe de travail sur la charge de travail de 2009.

ajouter le lien :

<http://www.sefpo.org/colleges/Rapport%20final%20-%20groupe%20de%20travail.pdf>

Proposition syndicale sur la charge de travail	Commentaires et recommandations du Rapport du Groupe de travail sur la charge de travail
Charge de travail des conseillers, bibliothécaires, employés à charge partielle, employés engagés pour une période limitée et employés à temps partiel inscrite sur le FCT	<i>Nous concluons que la formule fonctionne adéquatement pour la majorité des programmes et la majorité du personnel enseignant (page 28)</i>
Préparation	
Les facteurs de préparation sont des minimums	Le groupe de travail n'a pas fait de commentaire sur la question
Temps de préparation supplémentaire pour les méthodes de prestation électronique et maximum imposé sur le nombre d'étudiants dans une section	<i>... parmi les membres du personnel enseignant auxquels s'appliquait l'éducation à distance, il était évident (dans une proportion supérieure à 3:1) que cette méthode d'enseignement exigeait plus de temps que les méthodes d'enseignement conventionnelles. (page 33)</i>
Qu'une section pour les cours en ligne soit définie comme comportant 20 étudiants	<i>Un membre du personnel enseignant a fait remarquer que la définition du terme « section » était différente lorsqu'un enseignant donnait un cours magistral à des étudiants et étudiantes, puis travaillait plus tard avec les mêmes étudiants et étudiantes dans un laboratoire. (page 19) Pour ce qui est d'optimiser l'effectif les gestionnaires et le personnel enseignant semblent aussi être d'accord, mais cette fois autour d'un chiffre d'environ 20 étudiants et étudiantes. (page 13)</i>
Une modification d'au moins 20 % du contenu d'un cours devrait entrer dans le cadre du développement de cours ou du développement du curriculum et mérite qu'on ajoute des heures sur le FCT	<i>... le facteur de préparation vise la préparation hebdomadaire nécessaire pour chaque cours et ne doit pas porter sur une modification importante d'un cours ou le développement du contenu. (page 33) À notre avis, lorsque la modification atteint un certain degré (touchant au moins 20 % du contenu du cours), le temps consacré à la conversion devrait être traité comme du temps de développement du curriculum et ajouté au FCT selon la disposition 11.01 D3 (ix) de la convention collective. (page 33)</i>
Temps de préparation supplémentaire pour la traduction du matériel de cours	<i>Nous constatons que le FCT contient une colonne intitulée « Heures additionnelles attribuées » sous la rubrique générale « Préparation ». Comme nous l'avons déjà noté, il existe certaines incohérences dans l'utilisation de cette catégorie (si même elle est utilisée), mais nous présumons qu'elle pourrait être un outil utile pour ce genre de révision de cours. (page 33)</i>

Évaluation

Les facteurs d'évaluation sont des minimums et facteurs d'évaluation accrus

Nous avons également limité nos investigations en décidant de ne pas recommander de changements particuliers aux menus détails de la formule, par exemple en proposant des ajustements aux multiplicateurs servant au calcul des heures attribuées à la préparation ainsi qu'à l'évaluation et à la rétroaction. Nous n'avons tout simplement pas le temps ni les données nécessaires pour formuler de telles recommandations. (page 7)

[En 2004, le Groupe de travail sur la charge de travail du syndicat a retenu les services du cabinet de recherche CPOL pour conduire un sondage sur la charge de travail réelle auprès du personnel scolaire; les résultats de ce sondage ont été utilisés pour définir les propositions relatives aux facteurs d'évaluation.]

Méthodes d'évaluation décidées par vote majoritaire des deux tiers du personnel scolaire dans chaque programme

Sur le plan pratique, la question sous-jacente est de savoir comment on décide d'adopter une méthode d'évaluation particulière, mais cette question pratique cache les autres questions plus fondamentales de la liberté de l'enseignement, du savoir-faire professionnel et de la collégialité. (page 35)

Nous recommandons que pour chaque programme ou cours, les méthodes d'évaluation soient établies grâce à un processus consultatif incluant le groupe d'enseignants et d'enseignantes touché et le gestionnaire scolaire, et que l'approbation du gestionnaire soit inscrite dans le plan de cours. Le personnel enseignant doit suivre ce plan. Tout différend entre le personnel enseignant et le gestionnaire dans le cadre de ce processus consultatif doit être soumis à la procédure normale de règlement des différends (groupe de révision de la charge de travail et arbitre de la charge de travail). (page 36)

[L'exigence des deux tiers du personnel scolaire nous vient des projets pilotes cités dans le RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA CHARGE DE TRAVAIL et constitue le minimum raisonnable nécessaire pour une charge de travail modifiée]

Une exemption à ce qui précède pour le personnel scolaire ayant des circonstances particulières. Dans des circonstances particulières, le recours au groupe de révision de la charge de travail et à l'arbitre de la charge de travail est autorisé pour régler les différends

[Proposée à l'origine par l'employeur, mais ce dernier refuse d'accorder aux employés individuels le droit de faire appel au groupe de révision de la charge de travail et à l'arbitre de la charge de travail.]

Fonctions complémentaires	
Travail au sein du comité et réunions qui ne font pas partie des tâches administratives normales et augmentation de l'allocation à 4 heures	<i>Selon nous, ce résultat confirme que l'attribution d'heures au personnel enseignant pour des tâches administratives est une composante nécessaire de la formule... Pourtant, les tâches administratives doivent être accomplies et, en l'absence de personnel de bureau supplémentaire (et les commentaires émis lors des réunions régionales laissent croire que ce genre de soutien a diminué au cours des années), ce travail revient à l'enseignant ou à l'enseignante. (page 37)</i>
Heures additionnelles attribuées aux enseignants avec de grosses classes pour l'aide qu'ils accordent à leurs étudiants en dehors de la classe Clause d'échelle mobile, une allocation supplémentaire de 0,03 heure par étudiant en excès de 175	<i>Nous recommandons que les parties négocient un mécanisme pour répondre aux préoccupations concernant le temps accru nécessaire pour l'aide aux étudiants et étudiantes en dehors de la classe lorsque le nombre total d'étudiants et d'étudiantes auxquels on enseigne atteint un niveau supérieur à la norme. Nous avons adopté la notion du nombre total d'étudiants et d'étudiantes comme base la plus pratique de ce mécanisme. Pour mettre en œuvre ce mécanisme, les parties devraient négocier les composantes suivantes : nombre seuil fondé sur le nombre total d'étudiants et d'étudiantes auxquels on enseigne et tenant compte des quatre heures d'aide en dehors de la classe actuellement prévues; échelle mobile permettant d'affecter des heures additionnelles pour l'aide aux étudiants et étudiantes dans le cadre des fonctions complémentaires. (page 39)</i>
Toute circonstance contribuant à une augmentation de la charge de travail devrait entraîner l'attribution d'heures additionnelles sur le FCT.	Par exemple, environ 25 % des 66 % de gestionnaires qui ont jugé que la question était pertinente dans le cas de leurs programmes pensaient que l'apprentissage à distance ajoutait en moyenne trois heures de préparation de plus. Mise à part la disposition 11.01 G 2, qui traite des circonstances atypiques, et les heures complémentaires servant de fourre-tout général, la formule ne comprend pas de mécanisme permettant d'affecter du temps directement à cette activité. (page 17)
Élimination de la classification de non post-secondaire	Le groupe de travail n'a pas fait de commentaire sur la question
On ajoutera 10 minutes supplémentaires par heure sur le FCT des enseignants et enseignantes en disponibilité	Le groupe de travail n'a pas fait de commentaire sur la question
Perfectionnement professionnel	
Employés remboursés de tous leurs frais raisonnables liés au perfectionnement professionnel	<i>Par conséquent, nous recommandons que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforcent la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté de l'enseignement. (page 41)</i> <i>... nous ne formulons aucune recommandations à ce sujet, mais nous notons qu'il faut prévoir du temps de perfectionnement professionnel pour divers éléments -- formation, établissement de réseaux, recherche, apprentissage des changements touchant la technologie existante -- si l'on veut que le système collégial reste dynamique. (page 40)</i>

Liberté académique (ou de l'enseignement)	
Le libellé sur la liberté académique parle de la liberté d'enseigner, de la liberté d'évaluer, de la liberté de faire des recherches, de la liberté de publier, de la liberté d'expression, de la liberté d'acquérir du matériel et de la liberté de choisir le contenu des cours et les méthodes d'enseignement, mais ne confère aucune immunité légale aux employés des collèges et n'atténue pas leur devoir de s'acquitter de leurs obligations au sein des collèges.	<i>Par conséquent, nous recommandons que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforcent la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté de l'enseignement.</i> (page 41) <i>La collégialité, la liberté de l'enseignement et le perfectionnement professionnel sont d'importants objectifs dans tout système collégial, et nous nous sommes efforcés de tenir compte de ces objectifs dans certaines de nos autres recommandations.</i> (page 41)
Conseil d'éducation -- s'est basé sur le système collégial de la Colombie-Britannique dans le cadre duquel les gestionnaires et le personnel travaillent collégalement pour conseiller l'Assemblée des gouverneurs des collèges sur les énoncés de mission, objectifs éducationnels et politiques	<i>Par conséquent, nous recommandons que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforcent la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté de l'enseignement.</i> (page 41)
Les coordonnateurs doivent être élus par ceux et celles qui relèvent d'eux	<i>Par conséquent, nous recommandons que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforcent la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté de l'enseignement.</i> (page 41)
L'affectation des cours et l'établissement des calendriers doivent prendre en compte les demandes des employés	<i>Par conséquent, nous recommandons que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforcent la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté de l'enseignement.</i> (page 41)
Conseillers et bibliothécaires	
Les conseillers fixent leurs propres rendez-vous	<i>Par conséquent, nous recommandons que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforcent la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté de l'enseignement.</i> (page 41)
Les conseillers et les bibliothécaires à qui l'on demande d'enseigner reçoivent des crédits pour la préparation, l'évaluation et les fonctions complémentaires associées à l'enseignement	<i>Nous concluons que la formule fonctionne adéquatement pour la majorité des programmes et la majorité du personnel enseignant</i> (page 28)
Dispositions concernant l'accès au groupe de révision de la charge de travail et à l'arbitre de la charge de travail	Le groupe de travail n'a pas fait de commentaire sur la question

Charge de travail générale	
L'inclusion d'une colonne d'heures additionnelles attribuées à la rubrique de la rétroaction de l'évaluation sur le FCT [approuvée par l'employeur]	<i>... nous considérons que seul le temps consacré à inscrire des commentaires sur les dissertations des étudiants et étudiantes, à expliquer individuellement la note accordée à un étudiant ou à une étudiante, ou à correspondre avec un étudiant ou une étudiante concernant l'évaluation d'un devoir particulier fait partie des facteurs d'évaluation... (page 34)</i>
Position du syndicat face au groupe de révision de la charge de travail et à l'arbitre de la charge de travail	<i>En contrepartie de l'exigence voulant que le consentement du syndicat soit obtenu, on exige que ce consentement ne soit pas déraisonnablement refusé. S'il y a un différend quant au caractère raisonnable du refus, chaque partie devra établir sa position aux fins d'une décision par un tiers. (page 31)</i>
Un enseignant doit informer le collège de tout emploi occupé à l'extérieur du collège pendant la période de travail régulière	<i>Par conséquent, nous recommandons que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforcent la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté de l'enseignement. (page 41)</i>
Aucun FCT émis dans la période sans enseignement, et les activités seront entreprises par consentement mutuel, alors que les horaires et l'endroit seront à la discrétion exclusive de l'enseignant Le collège peut documenter les activités auxquelles il a consenti	<i>Par conséquent, nous recommandons que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforcent la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté de l'enseignement. (page 41)</i> <i>Nous avons en outre décidé que nos recommandations ne devaient pas conduire à augmenter la charge de travail globale relativement au nombre total d'heures pouvant être exigé du personnel. (page 7)</i>
Coordonnateurs	
Les coordonnateurs ne sont pas responsables d'évaluer ou de discipliner les enseignants, de dresser les budgets et de formuler les objectifs et politiques organisationnels	Le groupe de travail n'a pas fait de commentaire sur la question [Administration interne - pour aligner la convention collective sur la Loi de 2008 sur les négociations collectives dans les collèges]
Arrangements sur la charge de travail modifiée	
	<i>Nous recommandons que les parties négocient un mécanisme répondant aux préoccupations liées à la souplesse sur le modèle suivant :</i> <i>Afin de répondre aux besoins de programmes particuliers, la formule d'affectation de la charge de travail prévue à l'article 11 peut être modifiée au cours d'une année scolaire sur consentement du ou des membres du personnel enseignant et de la section locale du syndicat. Le consentement du syndicat ne peut être déraisonnablement refusé. Si le syndicat refuse de donner son consentement, le collège peut soumettre la question à l'arbitre de la charge de travail, qui doit commencer la procédure dans les deux semaines. Si l'arbitre de la charge de travail détermine que le refus de donner le consentement est déraisonnable, l'application de la formule dans le programme particulier est modifiée selon ce qui a été convenu par le ou les membres du personnel enseignant et les gestionnaires scolaires visés. (page 30)</i>

<p>Ne peuvent excéder une année scolaire</p>	<p><i>vii) Les parties peuvent convenir de modifications se limitant à un trimestre ou s'appliquant pendant l'année scolaire. Les parties peuvent aussi convenir de modifications s'appliquant pendant deux années scolaires ou plus ou pendant la durée de la convention collective.</i> (page 32)</p> <p><i>Elles pourraient négocier la durée de cette lettre en établissant par exemple qu'elle dure aussi longtemps que la convention collective actuelle ou qu'elle est maintenue jusqu'à sa résiliation par les parties.</i> (page 33)</p>
<p>La charge de travail annuelle totale ne peut excéder celle de l'année précédente et sera mesurée et contrôlée au moyen d'un FCT</p>	<p><i>i) La charge de travail totale de tout membre du personnel enseignant participant aux termes de la charge de travail modifiée ne doit pas dépasser sa charge de travail au cours de l'année scolaire précédente.</i> (page 31)</p> <p><i>ix) La charge de travail affectée aux termes de cet article exige une documentation comprenant le détail de la charge de travail assignée, dont copie est communiquée à la section locale du syndicat.</i> (page 32)</p>
<p>La charge de travail ne peut excéder le maximum annuel de 180 jours ou les 648 heures de contact d'enseignement</p>	<p><i>i) La charge de travail totale de tout membre du personnel enseignant participant aux termes de la charge de travail modifiée ne doit pas dépasser sa charge de travail au cours de l'année scolaire précédente.</i> (page 31)</p>
<p>Limitée dans tous les collèges à 5 % ou à 15 enseignants, si ce chiffre est plus élevé</p>	<p><i>iv) Pour déterminer le caractère raisonnable, on peut tenir compte du pourcentage total et du nombre total de membres du personnel enseignant travaillant aux termes de charges de travail modifiées dans l'établissement. Les parties peuvent choisir de négocier plutôt les maximums applicables.</i> (pages 31-32)</p> <p><i>Nous croyons que l'ensemble de ces recommandations pourraient permettre de réaliser au moins le degré de souplesse observé dans les projets pilotes (et probablement plus) sans compromettre la formule ou affaiblir les droits de négociation du syndicat.</i> (page 32)</p>
<p>Les arrangements sur la charge de travail modifiée peuvent comporter des exemptions sur ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> le maximum hebdomadaire d'heures de travail le maximum hebdomadaire d'heures de contact d'enseignement les limites relatives au nombre d'heures de préparation et sections la limite de 8 heures dans une journée de travail les dispositions en matière de temps supplémentaire associées à ces maximums la disposition en matière de temps supplémentaire pour les samedi et dimanche 	<p><i>vi) Toutes les dispositions de l'article 11, sauf celles qui sont expressément modifiées sur le plan convenu, s'appliquent à la charge de travail modifiée.</i> (page 32)</p> <p><i>Nos recommandations pourraient avoir une incidence sur trois des maximums prévus dans la formule. Il s'agit des limites s'appliquant aux heures de contact d'enseignement par semaine, au nombre d'heures supplémentaires par semaine et au nombre total d'heures dans une semaine de travail.</i> (page 28)</p>

<p>Ensuite, deux tiers du personnel scolaire concerné doivent consentir et tout contestataire doit avoir l'option de voir toutes les dispositions régulières de l'article 11 s'appliquer à sa charge de travail</p>	<p>[L'exigence des deux tiers du personnel scolaire est tirée des projets pilotes cités dans le RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA CHARGE DE TRAVAIL comme preuve du besoin de charge de travail modifiée]</p>
<p>Le syndicat a qualité pour intervenir devant le groupe de révision de la charge de travail et l'arbitre de la charge de travail si les conditions des arrangements sur la charge de travail modifiée ne sont pas respectées</p>	<p><i>ii) Pour déterminer si le refus du syndicat de consentir à la modification demandée est raisonnable, l'arbitre de la charge de travail se fonde sur les buts et facteurs prévus dans l'entente concernant les projets pilotes sur la charge de travail datée du 28 juin 2006. L'arbitre de la charge de travail peut aussi prendre en considération les autres facteurs qu'il ou qu'elle juge appropriés.</i> (page 31)</p> <p><i>viii) Tout différend concernant le respect des modifications convenues est soumis à l'arbitrage accéléré.</i> (page 32)</p>

Liberté académique

Le syndicat a présenté une proposition à la table des négociations qui aurait pour effet d'enchâsser des dispositions relatives à la liberté académique dans la convention collective.

La proposition du syndicat soutient fermement les principes adoptés par le Rapport du groupe de travail sur la charge de travail. Comme indiqué ailleurs dans ce bulletin, le Rapport du groupe de travail sur la charge de travail fait mention à plusieurs reprises de l'importance centrale de la liberté académique. Ce rapport, auquel ont adhéré unanimement toutes les parties, identifie l'absence de liberté académique dans les collèges et encourage fortement les parties à intégrer la liberté académique, en principe et en pratique au sein du réseau des collèges.

La liberté académique est à la base même de la relation entre le personnel scolaire et leurs étudiants. Ce principe est essentiel dans un processus d'éducation dynamique et de haute qualité. Ce n'est pas surprenant que cela ait été une revendication lors de plusieurs rondes de négociations et lors de cette ronde de négociations, ce principe a été mis de l'avant comme une revendication à priorité élevée par le personnel scolaire.

La proposition du syndicat est présentée sur le

modèle des dispositions relatives à la liberté académique que l'on trouve dans les conventions collectives de toutes les universités de l'Ontario et même toutes les universités du Canada. Les dispositions proposées par le syndicat comprennent la liberté d'enseigner, la liberté d'évaluer, la liberté d'effectuer des recherches, la liberté de publier, la liberté d'expression et la liberté d'acquérir du matériel.

Le personnel scolaire est conscient que la direction dispose du droit contractuel de, par exemple, déterminer les méthodes d'évaluation, fixer les objectifs de curriculum et de déterminer les méthodes de dispenser les cours académiques. Les membres du corps professoral du secteur universitaire expriment leur étonnement lorsqu'ils constatent le contrôle prédominant dont dispose la direction des collèges sur des questions qui devraient en fait plus justement relever du domaine du personnel scolaire.

La proposition du syndicat n'implique aucun coût économique pour les collèges. Néanmoins, comme lors des rondes antérieures, lorsque le syndicat a proposé des dispositions relatives à la liberté académique, le comité de négociation actuel de l'employeur a fait preuve de dédain. Il est clair qu'il ne veut pas céder de contrôle, même si un tel changement est dans le meilleur intérêt des étudiants et des collèges en général.

(Suite page 15)

Liberté académique...

(Suite de la page 14)

C'est le personnel scolaire qui connaît le mieux ses tâches, le matériel qui est nécessaire et la façon dont ce matériel pédagogique doit être dispensé ainsi que la meilleure façon d'évaluer les étudiants. Le Rapport du groupe de travail sur la charge de travail faisait noter la confiance qu'avait l'employeur en ce qui concerne « les qualifications et l'expertise » du personnel scolaire. Il n'y a aucune raison légitime que l'employeur s'oppose à la proposition du syndicat, en dehors de son désir de retenir sa capacité contractuelle de micro gérer les faits et gestes du personnel scolaire.

Revendications concernant la dotation en personnel

Après la grève de 1984, le gouvernement provincial avait accordé de l'argent aux collèges pour embaucher plus d'enseignants. En 1985/1986 près de 1 500 enseignants supplémentaires avaient été embauchés par les collèges. Malheureusement cet engagement relatif à la dotation en personnel ne s'est pas poursuivi de façon soutenue et le nombre d'enseignants à temps plein a commencé à décliner dans les cinq années qui ont suivi. De 1993 à 2008, le nombre total de membres du personnel scolaire à temps plein employés auprès des collèges a diminué de 7 pour cent. Les effectifs des étudiants inscrits (équivalent à temps plein) ont augmenté de 15 pour cent durant la même période. Cette année, les demandes d'inscription dans les collèges de l'Ontario dans les programmes de première année à temps plein ont augmenté de 10 pour cent.

Pendant un certain nombre de rondes de négociations, nos membres ont revendiqué des améliorations concernant la dotation en personnel, c'est à dire une augmentation du nombre d'enseignants à temps plein, afin de garantir la qualité de l'éducation post-secondaire. Bob Rae a reconnu dans son rapport en 2005, « *L'Ontario : chef de file en éducation* », ce que le personnel scolaire a toujours affirmé, et il a

précisé que les collèges avaient besoin d'un plus grand nombre de membres du personnel scolaire à temps plein. Rae avait déclaré de façon claire que les investissements dans les collèges et les universités devraient porter sur la dotation en personnel afin de satisfaire les besoins des étudiants. Rae avait indiqué également que les universités et les collèges devraient être tenus pour responsables devant le public afin de s'assurer que l'argent qu'ils recevraient serait bien dépensé. En 1984, environ 35 pour cent des dépenses des collèges avaient été dédiés à l'embauche de personnel scolaire à temps plein. Au moment de la parution du rapport Rae en 2005, ce chiffre avait chuté à 24 pour cent. En 2009, environ 22 pour cent des dépenses des collèges seront dédiées au coût de personnel scolaire à temps plein.

En guise de réponse au rapport Rae, le gouvernement McGuinty s'était engagé à consacrer 6,2 milliards de dollars juste pour cet objectif. Voici les propos tenus par McGuinty le 13 mai 2005 «... *Ce qui m'amène à ce que les ontariens et ontariennes demandent en contrepartie d'un tel investissement massif. C'est ceci : une qualité plus élevée et une meilleure capacité de rendre des comptes... Par* *(Suite page 16)*

Revendications concernant la dotation en personnel...

(Suite de la page 15)

qualité, nous entendons plus de personnel scolaire dans les collèges et les universités afin de permettre un nombre plus élevé d'inscriptions et pour aider les étudiants à réussir dans leurs études, plus de temps pour le personnel scolaire destiné aux étudiants, plus d'étudiants qui achèvent leurs programmes de diplôme de premier cycle et qui poursuivent leurs études supérieures et des mouvements facilités pour les étudiants entre collèges et universités. »

Les collèges n'ont pas réussi à satisfaire les intentions de Rae et McGuinty ni leur engagement d'améliorer la qualité de l'éducation en disposant d'un plus grand nombre de personnel scolaire à temps plein dans les collèges afin de desservir le nombre croissant d'étudiants. Alors que le nombre d'étudiants s'est accru, cela n'a pas été le cas pour le nombre de membres du personnel scolaire à plein temps. Le ministère de la Formation, des Collèges et des Universités a pour mandat de sauvegarder la qualité et de s'assurer que les collèges sont tenus pour responsables. Le rapport de l'Ombudsman de l'Ontario, *Too Cool for School Too*, (pas de titre en français) démontre clairement la faillite du ministère et des collèges à cet égard. Dans le document d'introduction de l'employeur

au syndicat, l'employeur a présenté les valeurs qui soi-disant guideraient son équipe lors de cette ronde de négociations. L'une de ces valeurs est la suivante, « Nous allons faire tous les efforts nécessaires afin de maintenir et d'améliorer l'environnement de travail pour les membres du personnel scolaire de manière qu'ils aient toutes les occasions de contribuer à la réussite de nos étudiants. » Mais l'employeur a tout simplement rejeté la proposition syndicale qui permettrait de réaliser les changements nécessaires pour améliorer l'environnement de travail du personnel scolaire. Dans une de ses réponses, l'employeur a déclaré que s'il pouvait, il effacerait une bonne partie de l'article sur la dotation en personnel et qu'il voulait encore plus de flexibilité dans ce domaine.

L'une de nos propositions consiste à n'avoir pas moins de 80 pour cent des cours avec crédits qui sont offerts par le collège attribués à des employés du personnel scolaire à temps plein. En faisant valoir l'argument sempiternel de la flexibilité pour le bien commun, les collèges renâclent à aller dans une direction qui verrait plus de membres du personnel scolaire à plein temps prendre soin des inscriptions croissantes dans les collèges et aider ainsi les étudiants à réussir dans leurs études.

Les propositions du personnel scolaire aideront les collèges à fournir une éducation de qualité à laquelle les étudiants ont droit de s'attendre.

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

