

Nouvelles de négociation

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

N° 9 – 20 octobre 2005

L'équipe patronale ne retient toujours pas notre message

L'employeur, dans son bulletin d'information le plus récent, daté du 19 septembre 2005, affirme ce qui suit :

« **Nous sommes fermement décidés à résoudre les questions relatives aux étudiants soulevées par le rapport Rae.** Dans la partie de notre proposition qui se rapporte à **une plus grande accessibilité pour les étudiants**, nous avons offert d'augmenter le nombre d'heures disponibles pour chaque enseignant destinées à l'aide en dehors de la salle de classe et au lieu de trois heures, de fixer ce temps à quatre heures par semaine. » [les points importants soulignés]

Cette déclaration nous semble si mal fondée que nous en avons le souffle coupé. Mais considérons plutôt la réalité des choses.

L'affirmation de l'employeur spécifiant que l'ajout d'une heure d'aide aux étudiants en dehors de la salle de classe est un pas en avant en ce qui concerne la résolution des questions d'amélioration de l'accessibilité soulevées dans le rapport Rae démontre soit une incompréhension totale de ce rapport ou, ce qui est plus probable, une tentative de détourner l'attention des questions relatives à la qualité de l'enseignement. En invoquant le rapport Rae, et qui plus est de façon incorrecte, constitue une tentative de bas étage de la part de l'employeur pour ajouter de la valeur à leur offre. Affirmer que ce changement améliorerait l'accessibilité est une façon de minimiser une question importante. Le rapport Rae identifie clairement la question d'accessibilité des étudiants comme l'un des obstacles auxquels ont à faire face, les étudiants handicapés, défavorisés et les étudiants autochtones. La tentative de l'employeur de rapprocher cette question d'accessibilité au fait que les enseignants disposeraient d'une heure en plus par semaine pour accorder aux étudiants est profondément troublante.

Un simple coup d'oeil au rapport Rae suffit pour illustrer réellement à quel point les déclarations de l'employeur sont sérieusement mal fondées. En ce qui concerne la question d'accessibilité pour les étudiants, le rapport Rae dit que ses recommandations visent à réduire

les obstacles auxquels ont à faire face les étudiants qui essayent d'avoir accès et d'acquérir un niveau supérieur d'éducation.

Le rapport Rae à la page 31 spécifie trois stratégies permettant de réduire ces obstacles et d'assurer ainsi une plus grande accessibilité.

1. Promouvoir les études supérieures auprès des personnes capables d'en poursuivre et en favoriser l'accès;
2. Rendre les études supérieures plus abordables pour les étudiants et leurs familles;
3. Veiller à ce que le système soit en mesure de répondre aux priorités de l'Ontario en matière de croissance.

Et le rapport Rae recommande les mesures suivantes pour mettre en œuvre ces stratégies :

- Établir un portail Web qui sera une source d'information pour les étudiants (p.63)
- Établir des cibles pour la croissance de la participation à l'enseignement supérieur, notamment pour les étudiants des groupes sous représentés (p.65)
- Améliorer la stratégie de formation et d'enseignement pour les autochtones (p. 67)
- Aider les étudiants de la première génération dans une famille qui se sont inscrits pour suivre un programme d'enseignement postsecondaire (p.70)
- Exiger que les établissements d'enseignement assurent la promotion auprès des étudiants handicapés (p. 72)
- Favoriser l'épargne pour faire des études (p. 74)
- Offrir des bourses immédiates aux étudiants de familles à faible revenu (p.76)
- Améliorer l'accès aux prêts aux étudiants (p. 80)
- Aider au remboursement des prêts aux étudiants (p.83)
- Améliorer les services de prêts aux étudiants (p.86)
- Encourager les dons philanthropiques pour des bourses aux étudiants (p.87)
- Augmenter le nombre de programmes de maîtrise et de doctorat (p.91)
- Investir 500 millions de dollars de plus pour les besoins en immobilisations (p.92)

- Établir un conseil provincial sur la recherche (p.94)

Une heure additionnelle d'aide par un enseignant n'a strictement **rien** à voir avec le rapport Rae et ses recommandations sur un meilleur accès aux services pour les étudiants. L'employeur devrait relire attentivement le rapport Rae afin d'en comprendre la signification intégrale. Son manque de compréhension totale des questions en jeu telles que l'accès aux services est à tout au moins choquant.

Le rapport Rae a déterminé que les collègues « étaient considérés comme un modèle d'efficience dans le secteur public au cours de la dernière décennie » mais que « cette réalisation à toutefois eu pour triste résultat de réduire la capacité des collèges de dispenser les services d'éducation dont l'Ontario et sa population ont grandement besoin

(p.18). En outre, le rapport Rae a aussi déterminé que, « outre les préoccupations d'ordre financier et le caractère abordable de leurs études, les étudiants déplorent le plus souvent la qualité insuffisante du temps d'encadrement que leur consacre le personnel scolaire » (p. 18) [les points importants soulignés]

Par **temps d'encadrement** on entend le temps consacré à la communication avec les étudiants, le temps de cours, le temps d'enseignement – pas l'aide en dehors de la salle de classe aux étudiants. Le temps approprié pour l'interaction avec les étudiants et à proprement parler une question de qualité qui devrait être résolue en modifiant la formule de charge de travail afin qu'elle reflète de façon précise le travail d'enseignement qui est mis en œuvre. C'est là la position du personnel scolaire.

L'offre salariale du Conseil ignore les facteurs de comparaison essentiels

Le Conseil déclare ce qui suit dans son bulletin du 31 août : « *L'équipe a expliqué au syndicat que les règlements intervenus dans le secteur des écoles secondaires doivent former la base de nos discussions sur les salaires.* »

Le syndicat est totalement en désaccord avec ce principe. Les règlements intervenus dans le secteur secondaire **et dans le secteur postsecondaire** doivent former la base de nos discussions salariales. La tentative d'exclure les règlements du secteur postsecondaire de leur prise en considération est d'ailleurs tout à fait contraire au Rapport sur les salaires et avantages sociaux du docteur William Marcotte et d'autres rapports antérieurs qui ont établi les facteurs de comparaison de salaires du personnel scolaire et fixé notre position salariale appropriée par rapport à ces groupes de comparaison en question. Les facteurs de comparaison sont situés aux deux niveaux, certainement pas seulement limités à ceux des écoles secondaires. Les salaires du personnel scolaire doivent se situer à mi-chemin entre ceux des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario et ceux des professeurs titulaires d'université de l'Ontario.

Une offre salariale qui ignore un de nos facteurs de comparaison essentiels est absolument inacceptable.

Ce que l'employeur a proposé est, en fait, pire que simplement baser les discussions salariales exclusivement sur les règlements conclus dans le secteur des écoles secondaires. Il a proposé de ramener nos salaires en dessous du niveau le plus élevé dans les écoles secondaires. Il a identifié la grille des augmentations des écoles secondaires comme suit : 2, 2, 2,5 et 3,7 pour cent d'augmentation sur quatre ans. L'offre salariale de l'employeur – sur quatre ans est la suivante : 2, 2, 2,25 et

2,5 pour cent.

Quel est son raisonnement logique pour nous offrir même moins qu'aux enseignants du secondaire ? Selon lui, les augmentations inférieures aux niveaux de salaires du secondaire « sont nécessaires » afin de compenser pour les augmentations antérieures qui ont amené le personnel scolaire des collèges à un niveau de salaires supérieur à ceux des enseignants du secondaire ! Le syndicat rejette catégoriquement une offre salariale basée exclusivement sur le niveau des salaires des écoles secondaires. Les salaires du personnel scolaire des collèges doivent être augmentés à un taux plus élevé que ceux des écoles secondaires – non pas ramenés à un niveau inférieur.

Le Rapport sur les salaires et avantages sociaux a établi que Ryerson était le facteur de comparaison – pas les écoles secondaires. Même si le statut de Ryerson a changé depuis la rédaction du rapport en question, son statut passant de celui d'institut de technologie à celui d'université, le principe de base par rapport aux salaires des collèges n'a pas changé.

Les augmentations salariales dans le secteur

La direction des collèges a proposé de ramener nos salaires en dessous du niveau le plus élevé dans les écoles secondaires . . . Les salaires du personnel scolaire des collèges doivent être augmentés à un taux plus élevé que ceux des écoles secondaires – non pas ramenés à un niveau inférieur.

postsecondaire en Ontario ont atteint une moyenne de 3 % par an. Toute augmentation inférieure à cette dernière causerait un recul des salaires du personnel scolaire des collèges et augmenterait de

nouveau l'écart salarial. La proposition syndicale de 4,5 % pour chacune des deux années du contrat permettrait de réaliser quelque progrès en portant le niveau des salaires du personnel scolaire à un niveau auquel ils devraient se trouver par rapport à d'autres salaires de la gamme des salaires du secteur de l'éducation en Ontario. La proposition salariale de l'employeur est loin de notre objectif, pas seulement en

L'offre salariale du Conseil ignore les facteurs de comparaison essentiels (suite)

termes de chiffres mais plus sérieusement pour ce qui est des principes sous-jacents, par rapport à leur point de vue sur la valeur et l'appréciation du personnel scolaire. Malgré toutes les protestations ou les déclarations à l'effet

contraire, leur offre salariale – et, même plus, sa justification même – montre simplement que cette équipe patronale de négociation a bien peu d'estime pour le personnel scolaire.

Les experts-conseils font des comparaisons fautives pour gonfler arbitrairement la rémunération des cadres

Le syndicat a eu connaissance d'un rapport intéressant sur la rémunération des cadres des collèges. Une société privée d'experts-conseils (The Avalon Group) a été retenue pour examiner leurs salaires. Selon son rapport (déposé en octobre 2004), les cadres des collèges sont sous-payés. Ces experts conseils ont choisi 28 groupes de comparaison – provenant des hôpitaux, conseils scolaires, agences de services sociaux, universités, etc. Bien entendu, les groupes de comparaison les plus pertinents sont ceux dans le secteur de l'éducation en Ontario.



Qu'en est-il des universités ? Les universités York et McMaster ont été sélectionnées comme facteurs de comparaison. York a un effectif de 38 086 étudiants à plein temps et un budget de 600 millions de dollars. McMaster a un effectif de 12 000 étudiants à plein temps et un budget annuel de 273 millions. Avalon fait une comparaison directe entre les présidents des collèges et les présidents des universités. Pour certains, cela peut sembler exagéré de placer les salaires des présidents des collèges et des présidents des universités au même niveau; c'est malgré tout ce que suggère le Avalon

Group.

Dans le but d'examiner les salaires des présidents des collèges, la société d'experts-conseils a choisi deux conseils scolaires et deux universités aux fins de comparaison. Les conseils scolaires sont ceux des districts de York et de Upper Canada. York présente des effectifs scolaires de 101 000 élèves et un budget annuel de 719,6 millions de dollars, alors que Upper Canada a 40 000 élèves et un budget annuel de 301 millions. En comparaison, le plus grand des collèges, Seneca, a 17 642 étudiants à plein temps et un budget annuel pour 2003 de 186,5 millions de dollars. Le Sault College, l'un des plus petits des collèges, a 2 100 étudiants à plein temps et un budget annuel pour 2004 de 35 millions. La société d'experts-conseils compare les présidents des collèges aux directeurs d'éducation des conseils scolaires au lieu de les comparer aux directeurs de grosses écoles secondaires urbaines, bon nombre desquelles ont des effectifs similaires et des budgets comparables à ceux des collèges. Les tâches et les responsabilités des directeurs d'éducation sont en fait très différentes de celles qui incombent aux présidents des collèges. Bien entendu, la comparaison est à l'avantage des présidents des collèges.

On se demande si une étude dirigée par quelqu'un d'indépendant, telle que celle qui a été menée par le docteur William Marcotte pour le personnel scolaire, aurait trouvé que les salaires des présidents des collèges devraient appartenir à l'écart salarial qui existe entre ceux des directeurs des écoles secondaires et ceux des présidents des universités. C'est certainement une hypothèse raisonnable étant donné que c'est le même écart salarial auquel appartient le personnel scolaire des collèges.

L'un des groupes de comparaison utilisé par Avalon Consulting est les présidents des universités, en particulier, ceux de York et McMaster; toutefois, lorsqu'il s'agit des salaires du personnel scolaire des collèges, ces mêmes cadres des collèges refusent de comparer les enseignants des collèges au même niveau qu'ils utilisent pour les facteurs de comparaison relatifs à leurs propres salaires. Ces mêmes cadres des collèges proposent en plus de ramener les salaires du personnel scolaire vers des niveaux proches de ceux du niveau des écoles secondaires.

L'équipe patronale n'a qu'un seul but -- la microgestion

Au cours de cette ronde de négociations de nombreuses propositions de l'employeur ont été diamétralement opposées aux revendications présentées par le personnel scolaire. Alors que le personnel scolaire revendique la reconnaissance en tant que professionnels de l'enseignement responsables ayant les droits et les responsabilités qui vont de pair avec le leadership de l'enseignement au postsecondaire, l'employeur nous a présenté une série de demandes visant à augmenter son contrôle sur tous les aspects de notre travail.

Aux termes de l'article 11.01F, le personnel scolaire enseignant reçoit une allocation de 3 heures complémentaires pour de l'aide régulière en dehors de la salle de classe à des étudiants individuels. À l'heure actuelle, l'heure, le lieu et la façon dont cette aide est dispensée est un arrangement entre le professeur et les étudiants sur la base de leurs besoins à l'occasion. Alors que l'employeur a convenu qu'il est nécessaire d'augmenter ce temps, il a exigé que ce temps fasse l'objet d'un horaire obligatoire publié des heures d'ouverture et/ou d'un horaire d'accès électronique.

Un tel système d'horaire de consultation prédéterminé est contraire à la fourniture d'un enseignement de qualité. L'employeur est prêt à sacrifier un système souple dans lequel les besoins des étudiants sont satisfaits par des professeurs responsables et à le remplacer par un système rigide et sans souplesse sur lequel l'employeur peut exercer son contrôle. L'avantage potentiel de l'augmentation de ce temps de consultation ne ferait qu'être rendu inutile par la diminution de l'efficacité inhérente d'un système rigide.

Aux termes de notre convention collective actuelle, les périodes non enseignantes sont réservées « à des activités

dont l'initiative revient à l'enseignant et au collègue en tant que parties d'un engagement mutuel au professionnalisme, à la qualité de l'éducation et au perfectionnement professionnel ». De telles activités sont entreprises par consentement mutuel et ne sont pas enregistrées.

L'employeur veut transformer ces activités en cherchant à acquérir le droit d'attribuer le travail sur un FCT pour des périodes non enseignantes jusqu'à 36 semaines et pouvoir avoir un plus grand contrôle et pouvoir enregistrer le travail au-delà de la période de 36 semaines. L'employeur voudrait ainsi enregistrer chaque minute de travail, chaque activité qui se déroule lors de chaque période non enseignante y compris durant les mois de mai et de juin, les semaines de lecture, les semaines d'examens, les jours lorsque aucun enseignement n'est prévu au calendrier – la moindre activité.

Il n'y a aucun doute que le souhait des collègues est de contrôler tous les aspects de votre travail, il n'y a qu'à prendre comme exemple la proposition suivante de l'employeur : si vous êtes absent pendant cinq jours ouvrables consécutifs au cours d'une période d'activités prévues au calendrier, votre emploi est réputé être supprimé. Rappelez-vous aussi, que le comité de négociation de l'employeur a proposé de prolonger la période de travail prévue au calendrier à l'ensemble de l'année scolaire.

L'équipe patronale prétend avoir un intérêt dans « la collégialité », puis elle met sur la table des dispositions pour notre contrat qui sont totalement opposées à ce but. Ses propositions nient et posent une menace pour le professionnalisme du personnel scolaire. Elle n'a qu'un seul but : la microgestion.

Le sondage du personnel scolaire met l'employeur sur la défensive

Au cours de leur enquête, les membres du syndicat faisant partie du Groupe de travail sur la charge de travail ont engagé une société de recherche indépendante pour effectuer un sondage au sujet de la charge de travail. Au départ le syndicat a cru que cet exercice de recueil de données était un outil de départ pour obtenir du matériel valide qui serait utilisé comme base pour les discussions du Groupe de travail sur la charge de travail. Le syndicat croyait fermement que les données devaient être recueillies afin d'évaluer correctement des solutions possibles relatives à des questions de charge de travail.

Plus de 1 300 membres du personnel scolaire ont répondu à ce sondage.

Plutôt que d'engager le syndicat dans une discussion au sujet des questions révélées par le sondage, l'employeur a plutôt choisi d'engager un expert conseil afin d'effectuer une enquête sommaire du sondage du syndicat et de produire un rapport qui vise à discréditer les résultats du sondage pour qu'il n'en soit pas tenu compte. Le syndicat est particulièrement offensé par les allégations gratuites dans le rapport de l'employeur qui spécifient que les réponses du personnel scolaire ont été falsifiées. Il allègue

Le sondage du personnel scolaire met l'employeur sur la défensive (suite)

aussi que le syndicat a conseillé au personnel scolaire d'entrer des faux résultats élevés. Il allègue en outre que les données montrent trop de variations pour être utiles. Aucune de ces allégations n'est vraie.

Beaucoup des questions du sondage ont été prises parmi les questions proposées par le groupe de travail sur la charge de travail de l'employeur. Ces questions, a-t-il affirmé au syndicat, avaient été validées par les soins de la société de recherche engagée par l'employeur lui-même. Le sondage a été élaboré sur plusieurs semaines en travaillant de pair avec la société engagée par le SEFPO. L'expert conseil qui a été à l'origine de ces allégations n'a passé qu'une après-midi seulement à examiner le sondage avec le personnel du syndicat.

Les revendications essentielles relatives à la formule de charge de travail qui ont été adoptées pour les négociations par le personnel scolaire sont les suivantes :

1. Ajuster les facteurs de préparation pour qu'ils reflètent le travail effectivement nécessaire pour les cours y compris la profondeur et la complexité du matériel pédagogique et de recherche préparatoire;
2. Ajuster les facteurs d'évaluation pour qu'ils reflètent le travail effectivement nécessaire pour les cours y compris la profondeur et la complexité du matériel et la fréquence des attributions de tâches;
3. Amender la formule de charge de travail afin qu'elle reflète le temps réel requis pour répondre aux besoins pédagogiques et d'apprentissage des étudiants.

Comme vous pouvez le constater, les revendications syndicales visaient clairement le fait de parvenir à une plus grande précision pour ce qui est de la formule de charge de travail. Ces revendications avaient précédé le sondage. Tous les 6 700 membres du personnel scolaire ont été encouragés à participer au sondage et ils ont été encouragés à rapporter avec précision ce qu'était leur charge de travail. Nous sommes persuadés que c'est exactement ce qu'ils ont fait. Il n'y a aucune preuve qui suggère qu'ils aient agi autrement.

L'employeur préfère constamment dénigrer le personnel scolaire et le syndicat plutôt que de s'occuper de traiter l'effet négatif sur la qualité de l'enseignement qu'entraînent les décisions de l'employeur d'augmenter la charge de travail.

Lorsque le syndicat a choisi une société de recherche pour effectuer le sondage sur la charge de travail, il a choisi une société qui n'avait pas de rapport financier permanent avec le SEFPO afin de s'assurer de la neutralité de celle-ci.

L'employeur a engagé Forum Research pour faire sa critique du sondage au sujet de la charge de travail. Forum Research a des liens importants avec les collèges. Parmi les clients de Forum Research on retrouve les collèges suivants : Algonquin, Georgian, Centennial, George Brown et Humber College. Forum Research est la société qui effectue les sondages KPI au sujet de la satisfaction des diplômés et de l'employeur.

Le commentaire de l'employeur au sujet du sondage sur la charge de travail met aussi en doute les questions utilisées pour un sondage en ligne. Il est intéressant de faire remarquer que sur le site Web de Forum Research les commentaires suivants sont faits pour exprimer des compliments au sujet des sondages en ligne.

Forum Research Online offre des outils de recherche de marché avancés sur le Web.

Les sondages en ligne de Forum sont une façon économique et rapide d'obtenir une rétroaction de recherche des consommateurs et des entreprises. Ces sondages permettent des changements créatifs rapides à un coût minimum et de plus ils fournissent des réponses rapidement ... ces réponses sont disponibles à peine vingt minutes après que le sondage ait été rempli par le participant.

Les sondages en ligne vous permettent de prendre des décisions rapides et ils permettent aux participants en ligne de répondre quand cela les arrange. Puisque de 60 à 70 pour cent des personnes vivant en Amérique du Nord sont maintenant branches sur le Web, c'est une occasion unique de profiter d'une nouvelle façon économique de s'adresser à des personnes qui ont quelque chose à vous dire.

Finalement, il est intéressant de faire remarquer que le site Web de Forum contient un estimateur d'échantillons « qui vous permet de calculer soit l'erreur d'échantillonnage estimée en fonction de la taille d'un échantillon particulier soit la taille de l'échantillon requis afin d'obtenir une erreur d'échantillonnage spécifique ». En utilisant leur formule, la taille de notre échantillon de 1 344 membres du personnel scolaire participants sur un total possible de 6 700 donne un résultat avec une erreur d'échantillonnage de 3,51 pour cent avec un niveau de fiabilité de 99 pour cent ou de 2,67 pour cent avec un niveau de fiabilité de 95 pour cent.

L'employeur préfère constamment dénigrer le personnel scolaire et le syndicat plutôt que de s'occuper de traiter l'effet négatif sur la qualité de l'enseignement qu'entraînent les décisions de l'employeur d'augmenter la charge de travail.

L'échéancier des négociations pour le personnel scolaire

Les étapes de l'échéancier des négociations sont spécifiées dans la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*. Au cours de la présente ronde de négociations, bon nombre de ces étapes ont été complétées – l'avis de négociation, les négociations face à face, l'enquête factuelle sur l'état des négociations. Dans le cas d'une entente préliminaire, un vote de ratification serait tenu. Si l'équipe syndicale de négociation ne parvient pas à une entente, elle présentera « la dernière offre reçue » de l'employeur aux membres pour un vote de refus le 29 novembre. Un vote de refus massif va envoyer un message bien senti à l'employeur afin de l'inciter à négocier un contrat qui soit juste et responsable et non pas seulement en faveur de sa propre position.

Si, après le vote de refus, l'employeur ne négocie toujours pas de façon responsable, le syndicat va passer alors à un vote de grève. De nombreux membres du personnel scolaire se rappelleront que lors de la dernière ronde de négociations le vote massif en faveur de la grève a mené directement à une entente lors des dernières heures avant le délai limite de déclenchement de la grève. Ce vote de grève avait envoyé indéniablement un message clair à l'employeur que le personnel scolaire était prêt à faire ce qu'il fallait pour parvenir à s'entendre sur un contrat acceptable et raisonnable.

S'il n'y a pas d'entente, le vote de grève cette fois-ci va se tenir au début du mois de février 2006. La date limite pour le déclenchement d'une grève sera le 7 mars 2006.

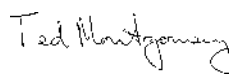
Un certain nombre de membres du personnel scolaire se posent des questions au sujet du raisonnement derrière la décision de fixer une date limite de déclenchement de la grève au mois de mars, comparativement à tout autre moment de l'année. Il faut se rappeler qu'à chaque étape de ce processus il peut y avoir des négociations face-à-face. Entre toutes ces dates et le vote il va y avoir suffisamment d'occasions pour l'employeur de présenter une offre qui réponde d'une façon adéquate aux sujets de préoccupation du personnel scolaire. L'équipe syndicale est décidée à obtenir un règlement qui réponde effectivement aux questions de préoccupation des enseignants et à leurs revendications. Les délais entre les votes vont permettre à ce processus de se dérouler. De nombreux membres du personnel scolaire se rappelleront que lors de la dernière ronde de négociations le délai limite de déclenchement de la grève était fixé aussi au mois de mars, et l'employeur cette année-là finit par comprendre finalement l'impact important que cela aurait eu s'il avait forcé le personnel

scolaire à faire la grève. Il est intéressant de noter, que l'entente conclue avec l'employeur le 2 mars 2004, était la même que l'offre de règlement faite par le syndicat au début du mois d'octobre de 2003.

Très bientôt vous allez recevoir un avis de réunion des membres de votre section locale. Au cours de cette réunion, un des membres de l'équipe de négociation va discuter de l'offre de l'employeur et des questions relatives au vote de refus de cette offre.

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