



Nouvelles de négociation

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

N° 13 – 23 janvier 2006

Vote de grève du 7 février

L'équipe a besoin d'un mandat de grève

Dans deux des trois dernières rondes de négociations, les mandats de grève du personnel scolaire ont conduit directement à une entente de principe. Le 21 mai 1998, le personnel scolaire votait à 72 pour cent en faveur d'un mandat de grève. Et le 17 février 2004, le personnel scolaire votait à 74,5 pour cent en faveur d'un mandat de grève. Le personnel scolaire n'a fait la grève ni en 1998 ni en 2004. Toutefois, l'intention arrêtée de tomber en grève pour aboutir à une entente acceptable fut critique à l'aboutissement des conventions conclues. Dans l'autre ronde, l'employeur a conclu un accord peu avant la date qu'on avait fixée pour le vote de grève.

On demande une fois de plus au personnel scolaire d'appuyer un nouveau mandat de grève. Ce mandat donnera à l'équipe des négociateurs du personnel scolaire le pouvoir dont ils ont besoin pour avancer dans les questions clés abordées dans cette ronde.

Plus important encore, un mandat de grève enverra un message clair, que l'employeur ne pourra se permettre d'ignorer. Le personnel scolaire l'a explicitement affirmé : les enjeux entourant la charge de travail et la qualité doivent être pris en considération dans cette ronde de négociations. L'employeur n'a pas encore daigné répondre aux propositions du personnel scolaire de modifier la formule servant à déterminer la charge de travail. Il s'est contenté de répondre par la négative. Le rapport Rae est tout ce qu'il y a de plus clair dans son analyse du besoin d'améliorer la qualité dans les collèges. L'employeur a proposé la mise sur pied de projets pilotes, lesquels entraîneraient infailliblement une hausse de la charge de travail du personnel scolaire au cours du semestre. L'employeur a également proposé de réintroduire la méthode de répartition égale de la charge d'enseignement afin « d'utiliser le personnel

scolaire à temps plein à meilleur escient ». Aucune de ces propositions ne permettra d'apporter les améliorations de la qualité qui sont nécessaires dans l'immédiat.

Comme ça s'est produit en 2002 et en 2004, les négociateurs pour l'employeur font la sourde oreille et n'ont aucune intention de faire des retouches à l'offre présentée. Le vote de refus de l'offre du 29 novembre les a poussés à retirer de leur offre certaines des exigences les plus saugrenues, comme par exemple l'absence de cinq jours résultant en un licenciement automatique, le nombre illimité de sections ou l'affectation de travaux de correction au personnel scolaire « sous-utilisé ».

Suite au vote de refus de l'offre, l'employeur a finalement daigné modifier son offre salariale initiale [pour plus de détails, voir l'article sur les salaires]. Même avec ces changements, nous perdrons du terrain par rapport à nos groupes de référence. D'ici à 2008, l'écart par rapport au point médian entre les écoles secondaires et les universités de l'Ontario serait augmenté d'environ 3 295 \$ par rapport à aujourd'hui. Nous serions encore plus de 6 510 \$ derrière le salaire de référence le plus bas offert dans les universités ontariennes.

Le mandat de grève obligera l'employeur à négocier

La seule façon pour le personnel scolaire d'obtenir de l'employeur qu'il accepte d'avancer dans la bonne direction en ce qui concerne ces enjeux clés est de soutenir sa position au moyen d'un mandat de grève. Avec un mandat de grève et un délai de grève en place, l'employeur n'aura d'autre choix que de saisir le taureau par les cornes et agir en vue d'un règlement amiable. Une entente est possible et assurément abordable. Il suffit pour y arriver que le groupe qui négocie pour l'employeur fasse son travail, c'est-à-dire qu'il négocie. Notre échéance est fixée au 7 mars.

Entente non conclue

Les 15 et 16 décembre 2005, les équipes syndicale et patronale se sont à nouveau rencontrées avec un médiateur pour tenter de négocier une entente. Lors de ces rencontres, l'employeur a bien fait comprendre qu'il n'avait pas l'intention de conclure une entente raisonnable sans y être forcé.

Ces séances de négociation suivaient le rejet inébranlable de la prise de position de l'employeur par 96 pour cent du personnel scolaire. On aurait pu espérer que l'employeur soit disposé à soumettre aux discussions une nouvelle prise de position basée sur la répudiation catégorique de ses propositions. L'employeur n'a pas bougé. Afin de relancer les négociations, le Syndicat a fait le premier pas le 15 décembre en révisant sa prise de position sur les salaires.

Cette révision salariale a considérablement baissé le coût attribuable aux collèges, sans toutefois modifier notre conviction que les salaires du personnel scolaire devraient être plus proches du point médian entre les salaires des écoles secondaires et ceux des universités. Comme ce fut le cas tout au long de ces négociations, l'employeur a pris le reste de la journée pour présenter sa réponse. Toutefois, cette réponse tant attendue n'avait en rien changé les exigences de l'employeur relativement aux compromis essentiels. L'employeur se contentait d'éliminer quelques exigences marginales de très mauvais goût contenues dans son offre. Pire encore, les modifications de l'employeur ne prenaient pas en compte les exigences des membres relativement aux améliorations de la qualité, réalisables par la révision de l'article sur la charge de travail.

Revendications relatives à la qualité de l'éducation refusées

Après réception de la nouvelle prise de position de l'employeur, l'équipe du Syndicat s'est mise à travailler sur sa propre réponse et était disposée à travailler toute la nuit pour poursuivre les négociations. L'équipe du personnel scolaire s'est montrée très déçue de l'annonce du comité de l'employeur : « ils ne seraient pas disponibles avant le lendemain matin » et envisageaient de quitter de bonne heure le 16.

Le 16 décembre, dans un effort visant à se rapprocher d'une entente, le Syndicat a soumis une position considérablement modifiée abordant une vaste gamme d'enjeux. L'équipe syndicale s'attendait à une réponse et était prête à poursuivre les négociations; toutefois, le médiateur leur a fait savoir que l'employeur ne répondrait pas et que la réunion était ajournée. L'équipe syndicale est déroutée par ce nouveau délai de négociation.

Campagne publicitaire

L'équipe du personnel scolaire est convaincue que l'employeur ne négociera pas de façon réaliste tant qu'il n'y sera pas forcé. Au lieu de négocier, l'employeur s'est lancé dans une campagne publicitaire avec pour idée de faire accepter un grand nombre des propositions mal pensées que le personnel scolaire a déjà rejetées.

...l'employeur a bien fait comprendre qu'il n'avait pas l'intention de conclure une entente raisonnable sans y être forcé.

L'employeur a tout simplement refusé de négocier l'un ou l'autre des articles de nos propositions sur la charge de travail. Il n'a pas soumis de réponse aux membres suite à leurs demandes concernant l'amélioration des dispositions de la formule servant à déterminer la charge de travail relatives à la préparation et à l'évaluation. Ces

demandes sont cruciales à l'amélioration de la qualité de l'éducation. Ces demandes constituent une priorité absolue. Et l'équipe de négociation du Syndicat ne les abandonnera pas.

Pour ce qui est de l'équipe qui négocie pour l'employeur, elle n'a fait aucun effort sérieux pour s'entendre sur quoi que ce soit en décembre dernier. Ils se sont contentés de tout remettre à plus tard. Ils ont refusé de faire front à nos demandes d'amélioration de la qualité. Ils prétendent se soucier des étudiants mais refusent d'aborder les revendications qui permettraient manifestement d'améliorer la qualité de l'éducation. Comme Monsieur Rae l'a dit dans son rapport, l'employeur continue de se focaliser sur la réduction des coûts plutôt que sur la qualité.

L'offre salariale nous éloigne de nos groupes de référence

La prise de position actuelle de l'employeur en ce qui concerne les salaires, qui ne répond pas en plusieurs points à nos attentes, ne permettra pas d'aboutir à une entente.

L'offre n'est pas de 3 pour cent par année comme le prétend l'employeur. L'offre est de 2 pour cent en septembre et d'un autre pour cent en avril chaque année par la suite pendant quatre ans, laissant le personnel scolaire avec une augmentation salariale réelle de seulement 2,43 pour cent. C'est une maigre amélioration dans les trois premières années par rapport à sa prise de position initiale de 2 pour cent, 2 pour cent et 2,25 pour cent, et c'est une réduction sur sa position initiale de 2,5 pour cent pour la quatrième année.

En raison de l'incertitude qui règne en ce qui concerne l'inflation future, nous serions bien malavisés d'accepter l'offre monétaire actuelle de l'employeur pour les quatre prochaines années. Le Syndicat demande un contrat de deux ans.

L'employeur prétend que son offre élargira l'écart entre les salaires des collèges et des écoles secondaires. Oui, peut-être, mais pas forcément. Les contrats des écoles secondaires aboutiront un an avant la quatrième année du contrat proposé aux collèges par l'employeur. Personne ne sait ce que les enseignants des écoles secondaires recevront en 2008-2009.

Plus important encore, quelque chose que l'employeur laisse de côté dans ses dires, le contrat actuel des enseignants des écoles secondaires comporte une clause de rajustement spéciale pour des augmentations de 0,5 pour cent sur la grille salariale dans les deux prochaines années basées sur les recettes publiques projetées et l'indice des prix à la consommation. Chaque indicateur laisse à penser que les enseignants des écoles secondaires recevront le 0,5 pour cent supplémentaire. En vertu de l'offre patronale, l'écart entre les salaires des enseignants des écoles secondaires et des enseignants des collèges rétrécirait encore – même sans le 0,5 pour cent supplémentaire – et l'écart entre le salaire au niveau des collèges et des universités s'élargirait.

L'employeur continue d'ignorer le fait que le personnel scolaire a deux groupes de référence : les écoles secondaires et les universités. Les universités ontariennes ont accepté une offre moyenne de 3,5 pour

cent; l'offre patronale pousse donc le personnel scolaire des collèges encore plus loin derrière les professeurs d'université et l'éloigne encore davantage du point médian entre nos deux groupes de référence.

Échelon 21 ? Vraiment ? Pas du tout !

L'employeur n'a pas vraiment ajouté un échelon à l'échelle des salaires comme il prétend l'avoir fait. Il s'est en fait simplement contenté de réétiqueter l'allocation de reconnaissance de service. L'allégation que le changement permettra aux enseignants à charge partielle d'accéder à un salaire accru est exacte, sauf que cela prendrait 32 ans à un nouvel enseignant à charge partielle pour y parvenir ! Le Syndicat a proposé de véritables améliorations pour les enseignants à charge partielle : des salaires plus élevés, une rémunération basée sur une charge de travail à temps plein et une sécurité d'emploi fortifiée. L'employeur a rejeté ces propositions.

Pour justifier son offre salariale dérisoire, l'employeur s'est basé sur les salaires des collèges de tout le Canada. Il la justifie également en affirmant qu'elle correspond à ce qui a été offert au personnel de soutien. [Elle ne correspond assurément pas aux augmentations salariales offertes aux cadres. Pour les présidents de collège, près de 6 pour cent par année. Pour le président du comité de négociation de l'employeur, près de 10 pour cent par année!!!]

Les collèges à l'extérieur de l'Ontario et le personnel de soutien des collèges de l'Ontario ne sont pas nos groupes de référence. Après la grève du personnel scolaire, en 1989, l'arbitre, Monsieur Martin Teplitsky, a établi un groupe de travail mixte sur les salaires et les avantages sociaux avec un président indépendant, le D^r William Marcotte. C'est ce groupe de travail qui a établi les groupes de référence appropriés pour la négociation des salaires et avantages sociaux dans les collèges de l'Ontario. L'Institut polytechnique Ryerson était un collège de référence principal.

On avait convenu que les groupes de référence de base seraient les universités ontariennes et les écoles secondaires ontariennes. Les établissements hors de l'Ontario avaient été formellement rejetés. En plus d'essayer de renverser le verdict du Comité d'étude de la charge d'enseignement de Monsieur Michael Skolnik, qui établissait le besoin d'une formule pour déterminer la charge de travail, suite à la grève du personnel scolaire

de 1984, le comité de négociation de l'employeur tente également de bazarder les accords conclus par le Groupe de travail sur les salaires et les avantages sociaux.

Le Syndicat a accepté de modifier sa revendication initiale de 4,5 à 4,1 pour cent par année pour les deux années du contrat. Cette nouvelle prise de position représente un compromis raisonnable, qui permettrait malgré tout de rapprocher le personnel scolaire du point médian entre nos groupes de référence, les protégerait contre l'inflation et leur garantirait une augmentation

« La qualité est inextricablement liée à la charge de travail » - Michael Skolnik, 1985

Dans de nombreux collèges, l'employeur a distribué son bulletin du comité de négociation aux membres du personnel scolaire le 19 décembre 2005. Ce bulletin contient des informations trompeuses importantes sur la prise de position du Syndicat à la table des négociations en ce qui concerne la charge de travail.

L'employeur allègue que « le Syndicat continue d'insister pour que les facteurs de la préparation et de l'évaluation ... soient modifiés pour réduire de façon spectaculaire les heures de contact d'enseignement du personnel scolaire à temps plein. ». Ce n'est pas vrai. En fait, dans le cadre des réunions de négociation du 15 et du 16 décembre derniers, l'équipe du personnel scolaire a abordé cette préoccupation et bien précisé à l'employeur que les propositions du personnel scolaire n'avaient rien à voir avec la réduction des heures de contact d'enseignement. Les propositions du Syndicat en matière de charge d'enseignement visent à fournir suffisamment de temps aux enseignants pour la préparation, la rétroaction et le travail avec les étudiants.

Le Syndicat a signalé différentes solutions à l'employeur. La meilleure façon serait de réduire l'effectif des classes. En dépit des explications explicites de l'équipe syndicale, l'employeur continue de représenter faussement la prise de position syndicale. De plus, il insiste sur le coût élevé de la proposition du Syndicat. Le Syndicat admet que sa proposition entraînerait certains coûts. Les collègues devraient embaucher d'autres enseignants. C'est précisément pour cela que le gouvernement provincial a réservé une somme supplémentaire de 87,3 millions de dollars pour

salariale rationnelle. Il est essentiel que les salaires et avantages sociaux du personnel scolaire des collèges soient à des niveaux qui permettent aux collègues d'attirer et de retenir un personnel hautement qualifié et compétent, qui ne soit pas tenté d'aller chercher mieux dans les universités ou le secteur privé.

les collègues dans son Fonds pour l'amélioration de la qualité. Ce fonds est le résultat direct de l'Examen des études postsecondaires en Ontario de Bob Rae. Monsieur Rae a reconnu le besoin d'améliorer la qualité. Les propositions syndicales parlent de qualité.

L'employeur prétend que les revendications syndicales « ... nécessiteraient l'embauche de plus de 1 500 nouveaux enseignants pour garder les choses tel qu'elles sont ». Ce n'est pas vrai. Les revendications syndicales visent à modifier la situation actuelle. Le Syndicat cherche à améliorer la qualité de l'expérience pédagogique des étudiants au niveau collégial. D'autres enseignants devraient être embauchés. Bien entendu, la charge de travail du personnel scolaire actuel serait affectée. C'est ce que le Syndicat propose.

L'employeur déclare : « Ces changements [c.-à-d., les propositions du Syndicat relativement au temps de préparation et d'évaluation] n'augmenteront pas le temps de contact avec les étudiants et ne permettront pas de réaliser les objectifs visés par le gouvernement en matière de qualité et d'accès ». Ce n'est pas vrai. C'est une interprétation tout à fait fautive de la prise de position syndicale. Avec plus de temps de préparation, le personnel scolaire sera en mesure d'améliorer le programme d'études et les autres programmes en général. Avec plus de temps pour l'évaluation, le personnel scolaire sera plus accessible pour discuter avec les étudiants et les aider. Les étudiants des collèges bénéficieront de telles améliorations au niveau de la qualité.

Rien dans l'offre patronale ne parle des propositions relatives à la charge de travail

L'employeur déclare : « Même avec 1 500 enseignants supplémentaires, les collèges ne seraient pas en mesure de fournir le programme d'études actuel à plus d'étudiants qu'aujourd'hui ». Ce n'est pas vrai. Avec un meilleur programme d'études et de meilleures occasions d'apprentissage, les étudiants seraient mieux servis. Dans son examen, Bob Rae a fait remarquer que le souci numéro un des étudiants reposait davantage sur la qualité que sur la quantité du temps de contact que leur accordent les enseignants.

Les 87,3 millions de dollars versés par le gouvernement McGuinty sont précisément destinés à l'embauche d'un plus grand nombre d'enseignants pour servir les besoins des effectifs courants. Pourtant, le 16 décembre 2005, le président de l'équipe négociant pour l'employeur a déclaré qu'ils n'embaucheraient que pour développer le système, accepter un plus grand nombre d'étudiants et offrir davantage de programmes. Ils utiliseraient ces 87,3 millions de dollars pour l'expansion des collèges et non pas pour l'amélioration de la qualité de l'éducation. Ils ont tourné le dos aux propositions sur la charge d'enseignement du personnel scolaire et, par là même, sur la qualité.

L'employeur déclare : « Les propositions syndicales réduiraient [la moyenne d'heures de contact d'enseignement] à moins de 12 heures par semaine ». Ce n'est pas vrai. Une augmentation du temps de préparation et d'évaluation n'aurait de tel impact que si l'employeur continuait à surcharger les classes. Une réduction des effectifs et du nombre d'heures de contact avec les étudiants serait compensée par l'embauche de nouveaux enseignants et enseignantes... pour lesquels le gouvernement a déjà engagé des fonds. L'employeur continue d'ignorer les gouvernements McGuinty, Rae, et leur propre personnel scolaire.

L'employeur déclare : « Le rapport entre les étudiants et les enseignants à temps plein est de 23:1. » C'est à peu près vrai... si on compte les bibliothécaires, les conseillers, les enseignants en congé sabbatique, les

enseignants en invalidité de longue durée, les enseignants en vacances, les enseignants qui n'ont pas d'étudiants, et si l'on exclut les étudiants autres que du niveau postsecondaire. Il est important de noter toutefois que ce ratio était de 17 élèves par enseignant à temps plein il y a à peine dix ans.

Dans son bulletin, l'employeur déclare : « L'employeur a également apporté des modifications notables à ses propositions en matière de charge d'enseignement... ». Ce n'est pas vrai. L'employeur a rejeté les revendications pour un nombre illimité de sections, allant de l'affectation de la correction des travaux aux membres sous-utilisés du personnel scolaire, jusqu'à l'élimination d'un des facteurs de préparation les plus élevés. Il n'en reste pas moins qu'en dépit du vote de refus de l'offre à 96 %, l'employeur se cramponne à ses revendications originales de répartition égale de la charge de travail, de projets pilotes et d'affichage des heures de bureau. Et rien dans l'offre patronale ne parle des propositions relatives à la charge de travail du personnel scolaire – rien, moins que rien.

Rien dans leurs propositions n'aborde les soucis relatifs à la qualité de l'éducation qui ont été si clairement énoncés par les étudiants, par le personnel scolaire et par Bob Rae.

L'employeur déclare : « Tant que ces revendications [celles du Syndicat] restent sur la table, aucune entente ne peut être conclue ». La vérité est que tant que l'employeur refuse d'offrir quoi que ce soit qui ressemble à une amélioration de la qualité, aucune entente ne peut être conclue. L'équipe qui négocie pour le personnel scolaire a exprimé ses désirs clairement et de façon cohérente : des améliorations concrètes au niveau de la charge de travail sont essentielles à la conclusion d'une entente. Une entente est atteignable et possible.

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

Les membres de l'équipe syndicale de négociation assisteront aux réunions générales des membres du personnel scolaire dans tous les collèges dans un proche avenir. Vous êtes encouragés à y assister si vous voulez obtenir de plus amples renseignements sur les pourparlers qui se poursuivent à la table de négociations.