



# Nouvelles de négociation



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

Numéro 14 – le 7 janvier 2004

## Une offre chimérique

Le médiateur a invité les parties à revenir à la table de négociation le 18 décembre 2003. Selon le *Sault Star*, Shelagh Gill, présidente de l'équipe de négociation de la direction, avait quelques « options » à proposer au syndicat.

La direction a présenté une offre à prendre ou à laisser, dont certaines des parties expirent le 16 janvier prochain. L'offre diffère sensiblement des offres des mois d'août et octobre derniers. On parle toujours d'une entente de trois ans avec une augmentation de 3 pour cent la première année, de 3 % la deuxième et de 3 % la troisième. Le seul changement consiste en l'ajout de 0,5 pour cent pour le 1<sup>er</sup> avril 2005. L'offre pour les deux premières années est la même que pour le personnel de soutien (entente de deux ans). Le problème est que nous n'avons jamais comparé nos salaires aux salaires du personnel de soutien. Les ententes salariales qu'ils concluent n'ont rien à voir avec les nôtres. Les groupes avec lesquels nous pouvons établir des comparaisons et notre position par rapport au personnel de soutien sont clairs. Notre salaire doit être situé entre celui des enseignants des écoles secondaires publiques de l'Ontario et celui des professeurs des universités ontariennes. Cette offre nous place au niveau des enseignants du secondaire pour les deux premières années et en dessous de ce niveau la troisième.

L'offre présentée au personnel de soutien en est une de « parité des prestations ». Le besoin « d'uniformité » avait effectivement été exprimé par la direction. Toutefois, et c'est curieux, alors que les régimes d'assurance maladie, de soins dentaires et de soins de la vue du personnel de soutien correspondent désormais à ceux du personnel scolaire, la direction n'a pas offert de prendre en charge les 75 pour cent de nos primes d'invalidité prolongée comme elle l'a fait pour le

personnel de soutien !

La proposition ridicule d'un système de négociation individuelle de la charge de travail disparaîtra si nous refusons toutes les propositions en matière de charge de travail qui ont été présentées au personnel scolaire. Mais cette partie de l'offre disparaîtra à minuit le 16 janvier si nous n'acceptons pas de conclure un accord. La menace est claire : acceptez au plus tard le 16 janvier ou l'offre n'en sera que pire. Nous risquons plus en acceptant cette offre qu'en la rejetant.

Les autres concessions sont restées dans l'entente proposée : réduction du temps nécessaire au syndicat pour négocier, restrictions sur les subventions aux droits de scolarité pour certains cours sélectionnés, ancienneté accordée aux directeurs « temporaires », carte de paiement des médicaments, restrictions en matière d'accès à l'assurance-médicaments... et plus encore. On ne parle ni de charge de travail, ni de sécurité d'emploi, ni de l'énorme augmentation du nombre d'employés à temps partiel et de session... rien ne justifie une entente. Et avec l'offre salariale présentée, nous ne faisons que prendre du retard sur les membres de nos groupes de comparaison.

En dépit de cette offre chimérique (la direction sait que nous ne l'accepterons pas), le syndicat a tenté de lancer des négociations valables. Nous avons amendé notre proposition salariale de trois façons. Nous revendiquions une augmentation générale de 5 pour cent pour chacune des deux premières années, nous ne demandons plus que 4,75 pour cent. Nous demandons l'ajout de deux échelons à notre échelle salariale, nous n'en demandons plus qu'un pour la deuxième année. Nous avons proposé d'ajouter 300 \$ à l'allocation de reconnaissance. Ces compromis nous feraient passer de 88 990 \$ à 86 290 \$, soit 2 700 \$

**suite à la page 4**

# Une offre salariale tout à fait inadéquate

Les deux parties le savent depuis longtemps : les salaires du personnel scolaire devraient se situer entre les salaires des membres des deux groupes de comparaison, avec l'échelon supérieur de l'échelle salariale du personnel scolaire entre le salaire maximum le plus élevé des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario et le salaire maximum le moins élevé des professeurs des universités ontariennes. Dans les rondes de négociations précédentes, le personnel scolaire était parvenu à retrouver et à maintenir cette position. Dans cette ronde, le personnel scolaire demande une augmentation salariale qui les placera plus près du niveau des professeurs d'université. Au début de cette ronde de négociations, le salaire du personnel scolaire n'était que légèrement supérieur à celui des enseignants du secondaire. Il est devenu apparent, à l'instauration des négociations du personnel des écoles secondaires, que leur salaire maximum excéderait bien vite le nôtre.

Le personnel scolaire des collèges sait aussi que le système collégial imite et reproduit de plus en plus souvent certains des aspects du système universitaire – par exemple, en accordant des diplômes et en établissant des programmes d'études collectives. De plus, on exige de plus en plus de qualifications chez les nouveaux employés. Même les présidents des collèges ont reconnu que les niveaux de rémunération ne sont pas adéquats pour attirer et retenir le personnel hautement qualifié dont on a besoin dans les collèges. Le personnel scolaire sait que ces changements doivent être accompagnés de salaires concurrentiels, qui reconnaissent comme il se doit la nature de notre travail.

Afin d'y parvenir, le personnel scolaire demande une augmentation de 4,75 pour cent par année pour deux années du contrat, en plus de l'ajout d'un échelon à l'échelle salariale la deuxième année. Cette augmentation est raisonnable et placerait les salaires du personnel scolaire à un niveau acceptable par rapport aux membres de nos groupes de comparaison. Bien que cette augmentation ne nous permettrait pas d'atteindre le taux médian, elle nous placerait malgré tout clairement au-dessus du niveau des salaires du

personnel enseignant des écoles secondaires.

Actuellement, l'écart de comparaison salariale est situé entre 78 381 \$ (conseil des écoles secondaires Superior Greenstone) et 107 600 \$ (Université Lakehead). L'offre de la direction est de 3 pour cent pour chacune des trois années de l'entente, avec 0,5 pour cent de plus en avril 2005, sans ajout d'échelon. La première année, cela nous mènerait à 78 864 \$, soit moins de 500 \$ de plus que les enseignants du secondaire.

Les enseignants des écoles secondaires publiques de l'Ontario ont obtenu des augmentations salariales moyennes de 3,85 pour cent pour 2003 et 2004. Si ces augmentations suivent cette courbe, les enseignants du secondaire gagneront 81 360 \$ d'ici au 31 août 2005. Nos salaires seraient alors de 81 636 \$, soit moins de 300 \$ de plus que les enseignants du secondaire ! Pire encore, dans la troisième année, soit le 31 août 2006, sur les mêmes bases, le salaire maximum des enseignants du secondaire passerait à 84 451 \$, alors que celui du personnel scolaire des collèges serait de 84 085 \$, soit 366 \$ de moins qu'au secondaire !

L'offre salariale de la direction n'a rien pour plaire ! Elle ne ferait que nous faire perdre du terrain, à un moment où les charges de travail n'ont jamais été plus lourdes ou plus ardues pour le personnel scolaire.

Les revendications salariales du personnel scolaire résulteraient en un salaire maximal d'ici au 31 août 2005 de 86 290 \$. Bien que ce salaire ne soit pas à mi-chemin entre les maximums des groupes de comparaison, il nous place à un niveau tout de même plus réaliste.

La direction se plaint de ne pas avoir d'argent. Elle prétend ne pas pouvoir se permettre d'accepter les augmentations raisonnables proposées par le personnel scolaire. Par contre, elle se permet depuis quelques années d'accorder des augmentations à deux chiffres aux présidents et vice-présidents des collèges.

L'offre salariale de la direction n'apporte aucune amélioration à notre situation. Les revendications salariales du personnel scolaire présentées à la table sont tout à fait raisonnables.

# Les gains relatifs à la charge de travail sont essentiels à la qualité de l'éducation

Dans cette ronde de négociations, le syndicat a présenté à la table des propositions relatives à la charge de travail qui s'attaquent aux préoccupations du personnel scolaire et qui sont essentielles à l'amélioration de la qualité de l'éducation.

La direction a présenté encore une fois à la table une proposition permettant aux négociations individuelles sur la charge de travail. Elle a indiqué que cette proposition était importante et prétendait que cela pourrait améliorer la qualité de l'éducation grâce à la contribution du personnel scolaire apportée à la programmation des cours. Mais la proposition de la direction n'a aucun rapport avec la programmation des cours. Et, bien entendu, elle n'a aucun rapport non plus avec la qualité de l'éducation. En réalité, sa proposition se rapporte à la charge de travail accrue.

La formule actuelle précise les limites maximums et non pas les limites minimums. Si la direction croit que la charge de travail est trop onéreuse, la convention collective ne l'empêche pas de réduire la taille des classes, ni d'accorder plus de temps à l'élaboration de programmes d'études, et elle ne lui demande certainement pas d'y attribuer des facteurs d'évaluation inappropriés.

Les membres du personnel scolaire demandent un soulagement de la charge de travail – non pas de nouveaux moyens d'augmenter la taille des classes, de réduire le temps accordé au perfectionnement professionnel ou de nuire à la qualité de l'éducation.

## Ententes récentes au niveau du secondaire

Les ententes suivantes ont été conclues par certains conseils d'écoles secondaires en Ontario pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 31 août 2004. Ces ententes ont été conclues après la prise de contrôle des libéraux au provincial et leur annonce comme quoi les réserves étaient épuisées.

- Avon Maitland – 3,99 %
- Kawartha Pine Ridge – 3,97 %
- Niagara – 3,98 %

La direction, s'attend-t-elle vraiment que le syndicat abandonne une disposition fondamentale de la convention collective ? Cette formule de charge de travail a été gagnée après des années de négociations et la première grève du personnel scolaire. L'équipe trouve que c'est difficile de croire que la direction pourrait être sérieuse de demander au personnel scolaire d'abandonner la convention collective et de choisir les négociations individuelles. Il faut dire la vérité : la direction n'a jamais accepté la formule de charge de travail; mais comment peut-elle s'attendre à ce que le personnel scolaire l'abandonne tout simplement ?

Le 18 décembre, la direction a présenté à la table sa proposition révisée relative à la charge de travail. Elle retirerait ses propositions à cet égard si le syndicat retirait toutes ses propositions relatives à l'amélioration de la charge de travail *et* acceptait les autres propositions patronales dans d'autres domaines *et* acceptait une offre salariale qui verrait nos salaires tomber au-dessous des salaires des enseignants d'école secondaire. Si nous ne l'acceptons pas au plus tard le 16 janvier, les propositions patronales relatives à charge de travail seront encore une fois présentées à la table.

La proposition n'a pas été présentée comme une surprise. Elle ne fait que renforcer la conclusion tirée par l'équipe avant le 18 décembre. C'est juste un moyen de négociation – un outil d'empêcher le personnel scolaire d'améliorer la formule de charge de travail. Pour le personnel scolaire, la charge de travail n'est pas un moyen de négociation. Il n'est pas acceptable de tout abandonner et de retirer mutuellement les revendications relatives à la charge de travail dans cette ronde de négociations.

La charge de travail est liée aux questions de qualité de l'éducation. Le personnel scolaire a présenté des propositions visant à répondre aux besoins relatifs à la charge de travail. Nous devons voir un certain progrès en ce qui concerne la solution des problèmes actuels.

La direction vit dans un monde irréel si elle pense que la charge de travail n'est pas importante pour le personnel scolaire.

# Une offre chimérique

## suite de la page 1

de moins que ce que nous avons demandé à l'origine.

Nous reconnaissons que le gouvernement provincial a des problèmes financiers. Mais nous ne pouvons pas prendre en charge le déficit gouvernemental. Nous avons reporté les augmentations salariales accordées aux présidents et vice-présidents principaux des collèges. Que ce groupe se mette maintenant à pleurer et exige que le personnel scolaire se sacrifie est insultant. La province doit investir dans ses atouts. Les présidents des collèges estiment, semble-t-il, que l'investissement dans les collèges devrait se faire au niveau de leurs poches déjà bien gonflées. Le personnel scolaire veut sa juste part du gâteau. Le personnel scolaire demande avant tout deux choses :

Pour communiquer avec l'équipe de négociation, envoyez un message à : [caata@opseu.org](mailto:caata@opseu.org)



Au nom de l'équipe de négociation :  
Ted Montgomery, président



Distribution autorisée par :  
Leah Casselman, présidente

des salaires équitables, en ligne avec ceux des membres des groupes de comparaison, et des charges de travail qui contribuent à rehausser la qualité de l'éducation dans les collèges plutôt qu'à lui porter atteinte.

Il semblerait que la direction ne comprenne pas le besoin de présenter une offre juste et sérieuse sur la table ou soit déterminée à suivre un ordre du jour qui fait du personnel scolaire tout à la fois le bouc émissaire et la victime du système. Une entente est possible. Reste à savoir quel sera son prix.

## Équipe de négociation du personnel scolaire :

Ted Montgomery, Collège Seneca, section locale 560  
(président)

Sandi Webster, Collège St-Clair, section locale 138  
(vice-présidente)

Jeff Arbus, Collège Sault, section locale 613

Gary Fordyce, Collège Fanshawe, section locale 110

Peter McKeracher, Collège Durham, section locale 354

Harry Plummer, Collège Loyalist, section locale 420

Sherri Rosen, Collège Niagara, section locale 242

### Personnel du syndicat :

John Ford, négociations, SEFPO

Adrienne Pires, recherches, SEFPO

Megan Park, campagnes, SEFPO

Katie FitzRandolph, communications, SEFPO