



# Nouvelles de négociation



Un communiqué de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT  
Numéro 15 – le 19 janvier 2004

## La direction est trompeuse : l'enjeu principal est la qualité de l'éducation

La direction prétend que « l'enjeu le plus difficile » est le salaire. Elle veut que vous pensiez que le salaire est la seule différence qui nous sépare. C'est du mensonge. La charge de travail est l'enjeu le plus important pour le personnel scolaire.

Bien sûr, la direction veut voir une continuation du statu quo en matière de charge de travail comme une victoire. Si la formule de charge de travail n'est pas améliorée, la direction continuera à augmenter la charge de travail.

Qu'est-ce que l'enjeu vraiment le plus difficile ? Convaincre la direction pour qu'elle soit d'accord avec les changements qui peuvent améliorer la qualité de l'éducation.

Et est-ce qu'elle dit à propos de son offre salariale ? La direction se concentre sur le fait que la moyenne de toutes les ententes s'élève à 3,1 pour cent en Ontario. C'est vrai. Mais ce chiffre s'applique à toutes les ententes conclues, publiques et privées. La majorité massive se trouve en dehors du secteur d'éducation. Ce chiffre n'a aucun rapport avec les comparaisons de nos salaires. Nos salaires doivent être comparés aux enseignants d'école secondaire et aux professeurs d'université. La moyenne des augmentations salariales des enseignants d'école secondaire s'élève à 3,85 pour cent, alors que celle des professeurs d'université s'élève à 3,94 pour cent.

De façon incroyable, en dépit de ces chiffres publics, la direction prétend encore que son offre de 3 pour cent maintient l'écart des salaires entre le personnel scolaire des collèges et les enseignants d'école secondaire. Pour appuyer cette idée, la direction ajoute l'allocation de reconnaissance à son calcul de nos salaires, mais ne tient aucun compte des allocations

contenues dans les salaires des enseignants d'école secondaire.

L'idée est claire. L'offre de la direction amène nos salaires plus près des salaires d'école secondaire, à peine au-dessus en 2004, et prévus à tomber en arrière en 2005. Il n'y a aucune indication que les salaires des enseignants d'école secondaire baisseraient. Dans les ententes les plus récentes, conclues après l'annonce du déficit provincial, la moyenne des augmentations salariales s'élève à 3,9 pour cent.

La direction prétend qu'une augmentation salariale de 3 pour cent pour la troisième année est une offre acceptable. Ça n'a aucun sens. Si nous acceptons cet accord de trois ans sans aucune amélioration à toute autre disposition du contrat, ça signifie que la direction a un an de plus pour augmenter la charge de travail, remplacer le personnel à temps plein par le personnel à temps partiel et continuer à éroder la qualité de l'éducation.

Il y a autre chose. La direction prétend d'avoir modifié sa proposition relative à la carte-médicaments pour répondre à la demande du syndicat. En fait, la modification ne fait qu'empirer la situation. Selon notre régime actuel, chaque nouveau médicament approuvé par Santé Canada est automatiquement ajouté au régime. La carte-médicaments mettrait fin à cette pratique. Une tierce partie – BCE Emergis, une filiale de Bell Canada Entreprises – devrait approuver tout nouveau médicament avant qu'il ne soit ajouté à notre régime. Ça représente une réduction importante à notre régime actuel et c'est simplement une raison d'économie pour la direction.

C'est très simple. La direction nous offre une

**suite à la page 2**

# La charge de travail : nous n'en démordrons pas.

La direction offre de rectifier le système de répartition de travail. Elle demande au personnel scolaire de mettre de côté toutes les limites relatives à la charge de travail à l'exception des heures de contact. La direction pourrait « inviter » individuellement les membres du personnel scolaire à négocier la charge de travail sans avoir à tenir compte des « limites » hebdomadaires, des crédits d'évaluation, des crédits de préparation, des fonctions complémentaires et les limites de contact annuelles, etc. Même la convention collective conclue en 1975 contenait des meilleures dispositions. Au moins, elle limitait les heures d'enseignement *par semaine*.

Pourquoi le personnel scolaire voudrait abandonner quelque chose pour laquelle il a fait énormément d'efforts pour obtenir ? Pourquoi voudrions-nous retourner en arrière à l'égard de la charge de travail, alors que nous voulons avoir plus de contrôle sur les tâches excessives ?

La direction voudrait retirer la formule de charge de travail, mais elle est prête à vivre avec. Le personnel scolaire reconnaît le besoin d'un système qui tient compte de l'impact du nombre sans cesse croissant

d'étudiants. Il reconnaît le besoin de mettre à jour la formule de charge de travail afin d'inclure de nouveaux moyens de l'enseignement. Il reconnaît aussi le besoin de figurer la formule et le système de charge de travail pour que les enseignants puissent accomplir leur tâche, donnant des cours de façon convenable, afin de mieux servir les étudiants.

De plus en plus, les méthodes d'évaluation sont assignées aux enseignants seulement parce que les facteurs qui s'y rapportent leur donnent moins de crédits. En conséquence, les enseignants sont obligés d'accepter de s'occuper d'un plus grand nombre d'étudiants. La direction veut absolument garder son droit de déterminer les méthodes d'évaluation. Dans le passé, le personnel scolaire avait la liberté de choisir les outils d'évaluation et les méthodes qui convenaient le mieux aux cours et aux étudiants. Cette liberté n'était jamais un droit et maintenant, elle est enlevée dans presque tous les collèges. C'est la raison pour laquelle le personnel scolaire a présenté la revendication soulignant que les méthodes d'évaluation devraient être à la discrétion des enseignants. Du point de vue pédagogique, ça a beaucoup de sens. Mais pour un grand nombre d'enseignants, les méthodes d'évaluation sont maintenant assignées par la direction et les décisions sont fiscales – non pédagogiques.

La capacité d'assurer la qualité supérieure de l'éducation et de la formation dans les collèges est étroitement liée à la formule de travail. La formule était une percée majeure en 1985 et elle avait été acceptée comme résultat direct de la première grève du personnel scolaire des collèges. Presque 20 ans après, il est temps de corriger les petites imperfections et de mettre à jour cette formule pour qu'elle puisse refléter les changements dans l'enseignement. La charge de travail est un enjeu principal dans ces négociations parce que c'est un problème majeur dans les collèges, les salles de classe, les laboratoires, les ateliers, les stages pratiques, ainsi que dans tous les lieux de l'éducation et de la formation dans les collèges.

---

## La qualité de l'éducation

### suite de la page 1

augmentation salariale inférieure à nos groupes comparateurs et elle veut nous bloquer pendant trois ans. Elle veut que nous fassions des concessions relatives à la carte-médicaments, mais n'offre aucune amélioration dans n'importe quel autre domaine du contrat.

Il y a un grand nombre d'enjeux difficiles qui existent toujours entre les deux parties dans cette ronde de négociations. Dans les deux dernières rondes de négociations, ça nous a pris un vote de grève ou la menace d'un vote de grève pour avoir une offre raisonnable. Cette fois-ci, il semble, que nous ne pourrions pas faire autrement.

# L'offre patronale relative au retour au travail est un grand pas en arrière

Dans la dernière ronde de négociations, les deux parties ont accepté de former un « groupe d'étude sur le retour au travail » pour examiner les questions relatives au retour au travail des employés en congé d'invalidité prolongée ou de courte durée.

Le groupe d'étude est composé des représentants du personnel scolaire, du personnel de soutien et de la direction. Le syndicat et la direction ont reconnu les coûts élevés relatifs aux absences des employés et le besoin d'organiser un programme de retour au travail qui fonctionne bien.

Le groupe d'étude, avec l'aide d'un expert-conseil de l'extérieur, a mené une étude sur les meilleures pratiques des programmes de retour au travail de plusieurs secteurs. Même Sun Life a signalé que les stratégies les plus réussies sont celles qui permettent aux employés de retourner dans un milieu de travail productif dans les six mois suivant une maladie ou invalidité.

Toutes les parties du groupe d'étude étaient d'accord qu'il n'y avait aucun programme de retour au travail dans le système collégial qui pouvait résoudre de façon adéquate tous les problèmes qui s'y rapportaient. À la fin, après des consultations et recherches approfondies, le rapport final du groupe d'étude a présenté un programme modèle de retour au travail. Toutes les parties ont appuyé ce rapport. Au début de la ronde de négociations actuelle, le syndicat a présenté à la table une revendication pour inclure ce programme modèle dans la convention collective.

Le Code des droits de la personne et la Loi sur la santé et la sécurité au travail appuient les programmes de retour au travail, mais il y a des raisons plus impérieuses pour en avoir un qui fonctionne bien. Les absences prolongées des employés ont un impact énorme tant sur les employeurs que sur les familles des employés.

En plus de cela, et touchant tous les membres de l'unité de négociation, est le coût financier de nos régimes d'avantages sociaux. Le régime d'invalidité prolongée du personnel scolaire est entièrement payé par les membres en activité de l'unité de négociation.

La direction ne paie pas les primes. Si un membre du personnel scolaire est frappé d'invalidité prolongée, la direction n'assume aucune responsabilité de paiements à ce membre. La direction économiserait de l'argent en remplaçant cette personne par quelqu'un d'autre à un salaire inférieur. C'est la raison pour laquelle que la direction ne s'intéresse pas à un programme de retour au travail qui fonctionne efficacement et rapidement.

Toutefois, l'équipe de négociation du personnel scolaire a montré à la direction qu'un programme de retour au travail pourrait baisser les coûts encourus aux collègues en aidant les personnes qui bénéficient des prestations d'invalidité prolongée. Les collègues paient les prestations d'invalidité prolongée. Un programme de retour au travail pourrait réduire les coûts de ces prestations.

Malgré cet argument, la direction a refusé la revendication du syndicat d'inclure un programme modèle de retour au travail dans la convention collective.

À sa place, la direction continue à insister sur une proposition de simplifier le programme décrit par les experts-conseils. Selon cette proposition, les collègues seraient simplement obligés *d'avoir* une « politique de retour au travail », pas nécessairement une qui incorpore les recommandations du groupe de travail.

La direction cherche à restreindre la participation des représentants du syndicat, mettant de la pression accrue sur les travailleurs malades ou blessés pour qu'ils gèrent leur propre programme de retour au travail. Elle veut restreindre la participation des représentants du syndicat à un comité général du retour au travail qui n'a même pas besoin d'être permanent. Cette proposition ne donne aucune possibilité pour les représentants du syndicat de faire partie des équipes précises qui aideraient les travailleurs blessés ou malades à planifier et à surveiller leur retour au travail. Alors que le groupe d'étude et les experts-conseils de l'extérieur ont prouvé que les programmes de retour au travail les plus réussis demandent la participation des représentants du syndicat.

suite à la page 4

# Retour au travail suite de la page 3

La direction propose un processus de médiation (dans le cas des disputes sur les détails de tout programme de retour au travail) seulement « si nécessaire ». On peut supposer que seule la direction décidera si la médiation est nécessaire. Elle propose seulement un examen régulier du programme, sans aucun engagement à un processus d'amélioration.

Au contraire, la proposition du syndicat incorpore les principes et les processus présentés par le groupe d'étude. Elle demande la participation des représentants du syndicat à tous les niveaux du programme. Cette exigence est évidente pour quelqu'un qui a essayé de retourner au travail après une absence prolongée en raison d'une invalidité ou maladie. Le besoin d'un processus de résolution de disputes obligatoire, faisant aussi partie de la revendication du syndicat, devrait être bien évident. Et le besoin d'un processus d'amélioration continue (pas simplement un examen) est essentiel à un bon programme de retour au travail.

Le régime d'invalidité prolongée du personnel scolaire connaît actuellement des coûts augmentés en raison du nombre sans cesse croissant des membres qui s'y inscrivent. L'été dernier, les primes du régime ont encore augmenté. Le syndicat cherche à réduire les coûts financiers du régime en proposant un programme de retour au travail efficace dans le système collégial qui exige les « meilleures pratiques » et demande la participation de toutes les personnes intéressées à tous les niveaux du programme.

L'offre de la direction est une version outrageusement simplifiée du programme décrit par le groupe d'étude. C'est insultant pour les le groupe d'étude qui a fait tant d'efforts à cet égard.

L'offre de la direction ne pourrait pas baisser les coûts du régime d'invalidité prolongée du personnel scolaire – ce n'est pas étonnant qu'elle s'en moque. De façon incroyable, elle ignore même les économies qu'elle pourrait réaliser si les employés retournent au travail après leur invalidité prolongée. Le plus important encore, cette offre est insultante pour les travailleurs qui bénéficieraient le plus d'un programme de retour au travail complet et efficace.

Le syndicat cherche à améliorer le niveau actuel des programmes de retour au travail. Il ne cherche pas le statu quo. Il essaie de proposer un programme de retour au travail raisonnable et efficace qui pourrait économiser de l'argent et réduire la pression exercée sur le régime d'invalidité prolongée. Ce genre de programme pourrait alléger le fardeau financier et émotif d'un grand nombre de travailleurs. L'attitude de la direction qui manque de souplesse et de perspicacité ne changera pas la détermination du personnel scolaire de chercher de l'amélioration à cet égard.

## 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 :

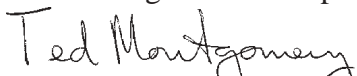
John Ford, négociations, SEFPO

Adrienne Pires, recherches, SEFPO

Megan Park, campagnes, SEFPO

Katie FitzRandolph, communications, SEFPO

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