

Les emplois à temps partiel

Un bulletin d'information à l'intention des employés à temps partiel
des collèges communautaires de l'Ontario et de leurs amis

La campagne s'organise pour l'été

Au fur et à mesure que la fin du semestre approche, des milliers de membres du personnel scolaire à temps partiel ne vont plus être sur les campus. Cela ne veut pas dire que la campagne pour les droits des employés à temps partiel va s'arrêter.

Cet été, notre campagne va se déplacer dans la communauté et dans les bureaux de circonscription des députés provinciaux ontariens. Le SEFPO va engager 13 mobilisateurs de campagne afin d'aider à la coordination des efforts du 3 juillet au 1^{er} septembre. Ces coordonnateurs auront entre autres tâches, les suivantes :

- identifier les occasions favorables aux activités de notre campagne de cartes postales basée sur la communauté (marchés de producteurs, festivals, foires d'automne, événements communautaires, centres commerciaux, etc.) et de prévoir les arrangements pour que nos activistes participent à ces événements avec notre kiosque portable;
- organiser les groupes de pression sur les députés provinciaux locaux pendant tout l'été;
- planifier une présence importante lors d'événements organisés pour la Fête du travail dans toute la province; et
- planifier les activités de la rentrée des classes sur chaque campus de collège.

Deux mobilisateurs vont être responsables de cette campagne dans chacune des Régions de 1 à 6; un mobilisateur sera affecté spécialement pour la Région 7 du SEFPO.

Ces postes sont accessibles au personnel scolaire et de soutien à plein-temps et à temps partiel.

Quel genre de personnes souhaitons nous recruter pour ces postes ? Vous pourriez-en faire partie, si

vous justifiez de ce qui suit :

- vous êtes une personne ayant de l'initiative et énergique et qui est à l'aise pour faire appel à de nouvelles personnes et bâtir de nouvelles relations;
- une personne qui a de l'expérience au niveau des activités communautaires, électoral, ou les campagnes de justice sociale; et
- une personne capable de travailler pendant des horaires souples, souvent en soirée et les fins de semaines et disponible pour se déplacer dans toute la région.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec notre agente principale des campagnes du SEFPO, Barbara Linds au numéro de téléphone suivant : (416) 443-8888, poste 8203 ou au numéro sans frais 1-800-268-7376, poste 8203.

Les nouvelles troussees pour les groupes de pression pour cet été contiennent : des cartes postales, des affiches et des grosses tasses avec le nouveau logo « JE CROIS À LA JUSTICE ».

Pour obtenir tout ce matériel, communiquez avec nous par courriel à l'adresse suivante : collegeworkers@opseu.org ou appelez notre ligne téléphonique réservée à la campagne au numéro sans frais 1-866-811-7274 ou au (416) 448-7443. Les grosses tasses (voir la photo) coûtent 2 \$ chacune. Les sections locales du SEFPO peuvent les commander (et payer par déduction de leurs rabais trimestriels sur les cotisations); il leur suffit de remplir le formulaire qu'elles peuvent télécharger à <http://www.opseu.org/caat/parttime/caatmugorderform.pdf> et le télécopier une fois rempli à Mary-Anne Di Adamo au numéro (416) 443-1762.

Les employés à temps partiel toujours invisibles pour Bentley

« Il n'y a personne de plus aveugle que ceux qui s'obstinent à ne pas voir. »

— John Heywood, 1497-1580

Le ministre des Collèges de l'Ontario ne veut toujours pas admettre que la majorité du personnel scolaire et de soutien des collèges est sous-payée et qu'ils n'ont pas le droit de se syndiquer en travaillant à temps partiel. Dans l'univers de Chris Bentley les employés à temps partiel n'existent tout simplement pas, un point c'est tout !

Le 14 mars, alors que la grève du personnel scolaire à temps plein battait son plein, Bentley avait accepté de répondre à des questions envoyées sur le site Web du *Toronto Star*. Voici une des ces questions convaincantes au sujet du personnel à temps partiel – et la réponse arrogante du ministre :

Question : Cher M. le ministre Bentley : Savez-vous qu'il y a des milliers de travailleurs hautement qualifiés et dédiés à leur travail dans les collèges qui non seulement n'ont pas d'avantages sociaux, mais aucune sécurité d'emploi et en plus ils ne sont couverts par aucune norme d'emploi et ils ne sont pas à l'abri d'abus en ce qui concerne la quantité de travail qui peut leur être imposée. Pensez-vous que cette situation, qui fait en sorte que le personnel ait une situation précaire, soit stressé et surmené, soit la meilleure façon de garantir une éducation de qualité aux étudiants de l'Ontario ? Pourriez-vous nous expliquer la raison pour laquelle votre gouvernement n'a pas encore levé le petit doigt pour accorder aux 16 000 employés à temps partiel des collèges de l'Ontario le droit de se syndiquer ? (Ou au moins de prévoir une loi avec des normes minimum régissant leurs conditions de travail ?) Si votre gouvernement et comme vous-le prétendez vraiment engagé à fournir une éducation de qualité aux étudiants du post-secondaire, pourquoi vous êtes-vous contenté de rester assis en spectateur et avez laissé la direction des collèges provoquer une grève forcée ? Quand est-ce que votre gouvernement va intervenir et prendre de véritables mesures pour protéger la qualité de l'éducation dans cette province ? Merci de votre attention.

Réponse [Chris Bentley] : Notre gouvernement s'est engagé à assurer que les étudiants des collèges reçoivent une éducation de qualité et que tous les membres du personnel scolaire devraient être reconnus pour leur dur labeur et leur dévouement qui contribuent à la qualité d'éducation de ce système. Il y a eu et il continuera d'y avoir, un investissement considérable dans les collèges et les universités au cours du mandat de notre gouvernement par le biais du Plan Obtenir résultats supérieurs.

La meilleure solution dans un conflit de travail est celle qui résulte d'un accord conclu entre les parties par elles-mêmes. Nous avons des médiateurs hautement qualifiés du ministère du Travail qui sont disponibles pour aider les parties à ce faire. Nous incitons vivement les parties, à reprendre les négociations.

Cette « réponse », qui reflète les réponses de Bentley à des questions similaires depuis l'automne dernier, montre un niveau étonnant de mépris pour 16 000 électeurs qui, comme par hasard, sont en même temps des employés à temps partiel des collèges. Si vous aimeriez dire quelque chose au ministre vous-mêmes, voici les adresses et les numéros de téléphone auxquels vous pouvez envoyer vos courriels ou téléphoner ou envoyer une télécopie :

Courriel : cbentley.mpp@liberal.ola.org
Téléphone: (416) 326-1600
Télécopieur : (416) 326-1656

D'autres anecdotes à propos de la vie des employés à temps partiel

Les collègues communautaires de l'Ontario ont trouvé une grande variété de façons pour rendre l'existence misérable à leurs employés à temps partiel. Le site Web www.collegeworkers.org tient un registre à jour avec les anecdotes sur l'existence des membres du personnel à temps partiel. Envoyez-nous votre nom, collègue et les renseignements au sujet de la personne-ressource et nous allons afficher votre anecdote – anonymement – sur le Web.

Votre anecdote n'a pas besoin d'être longue – il

peut s'agir d'une seule phrase si vous voulez. Il n'est pas nécessaire qu'elle se lise comme une « histoire ». Il suffit que vous racontiez une anecdote pour dire à d'autres membres du personnel à temps partiel comme vous ce qui vous est arrivé.

Envoyez votre anecdote à collegeworkers@opseu.org ou appelez notre ligne d'urgence au 1-866-811-7274 ou au (416) 448-7433.

Voici ce qui m'est arrivé

• **Ça fait maintenant deux ans que j'enseigne à temps partiel au collège** et également pour un conseil scolaire. Je suis syndiqué au conseil scolaire mais pas au collège où pourtant je travaille plus d'heures.

Je ne suis pas payé pour les réunions de comités, les ateliers, les activités etc. ... Parfois, je me dis que c'est malheureux que je ne puisse pas participer et que je perde l'occasion de bâtir des relations avec mes collègues et mes étudiants.

Un semestre, apparemment, quelqu'un fit une erreur. Je fus engagé à temps partiel et je profitai d'un plein salaire et de conditions de travail conformes à mes qualifications. Depuis lors on m'a dit que c'était impossible que cela se répète parce que les cours que j'enseignais avaient été confiés à d'autres. Est-ce que c'était une bonne stratégie pour me garder ?

Je dois travailler les heures indiquées et je n'ai pas droit aux vacances statutaire, les journées de maladie etc.

Parfois je me demande pour quelle raison je tolère ce genre d'aggravation ? Peut-être parce que au fond j'aime enseigner et je voudrais avoir un poste à temps plein un beau jour. Ce qui peut ne jamais arriver. Ce n'est pourtant pas à cause du manque de cours à enseigner. Le problème réside dans le système en place à l'heure actuelle qui prive les étudiants de bons enseignants. C'est vraiment décourageant.

• **J'ai été enseignant au collège durant 14 ans** et j'ai fait des demandes de postes à plein temps à plusieurs reprises. Mais chaque fois, j'ai essuyé des refus, mais quelqu'un au comité d'embauche invariablement m'appelle un ou deux jours après pour savoir si je peux enseigner tel ou tel cours la

semaine prochaine car elle cherche désespérément un instructeur. Ainsi, apparemment, bien que je sois qualifié pour enseigner, je ne suis pas qualifié pour enseigner à plein temps. Il n'y a aucune logique dans cette situation. (Bien entendu, si je refuse, je sais que je n'aurai plus de travail comme enseignant au collège à l'avenir.) Cela crée une atmosphère de ressentiment et en dernier ressort ce sont les étudiants qui en souffrent les conséquences.

• **J'ai passé 3 ans à travailler pour le service des ressources humaines** d'un important organisme en C.-B. au sein duquel une de mes tâches consistait à afficher les postes vacants pour au moins cinq syndicats affiliés différents. Le personnel à plein temps et le personnel à temps partiel recevaient la même paye et même si leurs avantages sociaux

étaient différents, le personnel à temps partiel était admissible également à ces derniers. Maintenant, je suis membre du personnel de soutien à temps partiel dans un collège de l'Ontario et je ne peux pas comprendre le raisonnement derrière le fait que la rémunération du personnel à plein temps est supérieure à celle du personnel à temps partiel. Est-ce que le réseau des collèges de l'Ontario fait un pas en arrière alors que le reste du pays fait deux pas en avant ? Il suffit de lire les manchettes : « *Nous n'apprécions pas autant nos travailleurs à temps partiel que leurs collègues à plein temps, mais nous attendons pleinement d'eux qu'ils travaillent aussi dur et avec diligence pour une paye moindre et sans ou peu d'avantages sociaux!* » Comment peut-on, dans de telles circonstances, s'attendre à retenir ou à attirer du personnel d'expérience ? Comment peut-on s'attendre, à ce que ce personnel conserve un moral élevé ? Où est la motivation à cet effet ? Où est la justice ?

• **Après 20 ans d'enseignement à temps partiel**, et avec quelques cours par session en plus, j'ai une foule d'anecdotes à raconter, mais je vais me contenter d'en partager quelques unes seulement pour l'instant.

Après avoir enseigné un cours pendant plusieurs années, j'ai réalisé que le manuel du cours existant était dépassé et contenait des renseignements incorrects. J'ai passé plus de 20 heures à mettre sur pied une proposition

détaillée pour un nouveau manuel. La proposition a été approuvée par le coordonnateur du département, à condition que le nouveau manuel soit complété et je recevrais une rémunération pour cela au cours du trimestre d'automne. Cette entente était conforme au budget du département et permettrait de disposer du manuel pour le trimestre d'hiver. En septembre, le coordonnateur du département me prit à part lors d'une réunion pour me dire que je n'enseignerais plus le cours d'hiver et que par conséquent il ne voulait pas que je réécrive le manuel. Je n'ai pas reçu de rémunération pour le travail que j'avais déjà fait. Après avoir enseigné une vaste gamme de cours sur une période de 16 ans et après avoir rédigé plusieurs autres manuels, je refuse maintenant d'enseigner des cours de type exposé qui impliquent une préparation non payée.

Il y a plus de 5 ans, il avait un poste à plein temps vacant affiché pour le département dans lequel j'avais déjà enseigné à temps partiel pendant 15 ans. J'allai voir le coordonnateur et le président du département pour discuter de ce poste. Le poste affiché concernait un instructeur d'enseignement. On me dit que le rôle d'un instructeur ne comporte pas l'élaboration de cours, ni de prendre des décisions concernant les programmes et que fondamentalement il ne faisait qu'enseigner ce qui lui était donné. On me fit savoir qu'en ce moment je rédigeais des manuels et j'élaborais des programmes de cours en tant qu'instructeur à temps partiel et que ce poste ne

pouvait présenter aucun intérêt pour moi. On me dit aussi qu'il y avait peu de chances que ce poste d'instructeur vacant affiché aboutisse à un poste de professeur en titre car c'était un poste à un niveau complètement différent. En moins d'un an, le président du département avait décidé unilatéralement que le nouvel instructeur embauché (qui n'est pas diplômé d'une université) soudainement serait nommé au rang de professeur. J'allai parler au président du département pour contester cette décision unilatérale mais je me fis dire qu'il avait le pouvoir de prendre de telles décisions à sa discrétion.

Il me semble que chaque département garde les salaires de son personnel à temps partiel secret. Quand j'ai commencé à enseigner au collège il y a vingt ans j'étais payé 70 \$ de l'heure (à charge partielle). Après cinq ans on me dit que la POLITIQUE DU COLLÈGE consistait à ne plus engager du personnel à charge partielle de travail aussi, je dus rester dans les limites des six heures afin d'être considéré comme du personnel à temps partiel. Le salaire pour ce poste est de 30 \$ de l'heure. Combien sont payés les autres employés à temps partiel ?

• **Je suis une ancienne élève du collège** et j'ai été une employée à temps partiel avec un programme d'études non post-secondaires pendant près d'un an. Lorsque j'ai obtenu un emploi auprès du collège, j'étais juste contente d'avoir un emploi.

J'ai un excellent coordonnateur

qui m'avait dit de ne pas être trop passionnée au sujet du salaire. Je n'ai pas saisi ce qu'il voulait me faire comprendre jusqu'à la fin du mois d'août quand j'ai terminé mon contrat et que j'ai fait les calculs.

En raison du fait que le cours m'a juste été confié avec des lignes directrices et rien d'autre, j'ai dû passer en moyenne 25 heures par semaine à préparer les deux cours que j'ai enseigné tout l'été. En plus de la préparation, j'ai aussi dédié beaucoup de temps gratuit aux étudiants pour les aider avec leur travail et des leçons supplémentaires. J'accorde toujours cette aide supplémentaire maintenant parce qu'en fin de compte ce sont les étudiants qui en pâtissent. Je me souviens d'avoir des enseignants qui étaient dans la même situation que moi en ce moment et ils n'étaient jamais disponibles pour nous aider. Mes notes en avaient souffert dans les cours en question et ce n'est pas quelque chose que je souhaite pour mes étudiants.

Pour avoir un complément à mon revenu j'ai essayé d'avoir un emploi au collège comme membre du personnel de soutien. Bien que je sois hautement recommandée, je n'ai aucun appel pour une entrevue, même quand je fais une demande pour des postes affichés pour le personnel scolaire avec lesquels je travaille déjà. C'est incroyable, n'est-ce pas ? Une diplômée qui figure sur la liste du doyen et qui est employée à temps partiel comme membre du personnel scolaire et qui ne peut même pas obtenir une entrevue pour un poste, poste pour lequel

elle est parfaitement qualifiée, dans le collège même dans lequel elle a obtenu son diplôme. J'ai l'impression d'avoir été fichée comme une indésirable.

• J'ai été instructeur à temps partiel en Technologie civile pendant sept ans et j'ai enseigné six heures par semaine.

La pire chose qui m'est arrivé c'est le manque total de considération pour me prévenir au moins que le logiciel du programme avait changé. Je suis instructeur dans un programme de conception de routes pour lequel ils ont changé le programme pas seulement une fois mais deux fois. Je n'avais aucune idée que ce changement avait été effectué. La préparation pour les notes de cours, approximativement de 60 à 70 pages, est techniquement une perte totale (inutilisables). J'ai dû apprendre le programme de conception de la route au fur et à mesure avec les étudiants, ce qui n'est pas juste à mon égard ni pour les étudiants. Les étudiants méritent d'être mieux considérés.

Le 14 février 2006, par exemple, j'ai découvert que le collège était passé à un système de rémunération sans papier et j'ai pensé que quelqu'un mettait la main sur mes bulletins de paie car le collège ne nous en avait pas parlé. Aucun respect !

• « C'était là que les ... avocats ont prouvé que les demandes manquaient tout à fait de validité pour la bonne et simple raison que la société bananière n'avait pas, n'avait jamais eu et elle n'aurait jamais de travailleurs à son service car ils étaient tous engagés sur une base temporaire et occasionnelle. »

- extrait de Cent ans de solitude par le lauréat du Prix Nobel de littérature Gabriel Garcia Marquez

Les collègues aiment parler de « responsabiliser » tout un chacun, mais ils ont traité les travailleurs à contrat comme des travailleurs migrants depuis des dizaines d'années ... Le personnel scolaire qui a fait un excellent travail depuis cinq ans ou plus (et qui jusqu'ici ont fait demande pour obtenir leur propre emploi 15 fois – car les collègues s'arrangent pour faire disparaître des postes pour deux ou trois semaines entre les semestres afin d'éviter de payer pour les congés payés) ne sont presque JAMAIS embauchés pour des postes à plein temps. Je suis persuadé que les départements des RH de tous les collèges ont une POLITIQUE selon laquelle le personnel scolaire à contrat est, par défaut, non considéré pour des postes à plein temps ...

Il n'y a pratiquement pas de personnel scolaire dans les postes de direction au-dessus de coordonnateur. Le modèle de la direction est un ersatz, un modèle qui a fait faillite de style Enron 1980, dans lequel les « administrateurs » se rengorgent de

faire partie d'un
ÉTABLISSEMENT
D'ENSEIGNEMENT comme s'il
s'agissait de leur fief d'entreprise.

Les RH dans les Collèges se
sont arrangés pour que le
personnel scolaire à contrat aient à
faire de demandes continuellement
pour leur propres emplois. Il y a
tout juste le temps entre ces
emplois – sans paie – que la
collecte de AE est impossible si
l'emploi est perdu ...

Au cours de plusieurs
décennies, les RH et les cadres
supérieurs de direction se sont
arrangés pour qu'au moins la
moitié du travail qui doit être fait
soit fait pour rien, gratuitement.
Dans la plupart des départements,
les étudiants « responsabilisés »
vont avoir des emplois avec bien

plus de sécurité d'emploi et seront
payés plus que le personnel
scolaire qui leur dispense
l'enseignement. C'est ce que je
veux dire par « responsabiliser ».
Lorsque le temps de travail réel
nécessaire pour présenter un cours
est utilisé, la plupart du personnel
scolaire à contrat travaille pour
environ 20 \$ de l'heure. Les
pièces de préparation du personnel
scolaire en formation permanente
sont pleines avec environ 50
cartons de dossiers sur des
étagères dans une pièce qui
mesure 15 mètres carrés; c'est ce
qui sert de bureau, pour ce
personnel scolaire. La direction se
plait à dire que ce personnel
scolaire fait son travail pour «
l'amour de l'enseignement ».

L'Ontario a laissé cette

question – qui est une question de
droits de la personne – pourrir
depuis longtemps, par paliers,
jusqu'au point où elle ruine la
qualité de l'éducation dans les
collèges. Le personnel scolaire
contractuel je sais était habitué à
dire que « le modèle du lave-auto
» était utilisé par les départements
de RH dans les collèges. J'ai
examiné la question, et maintenant
je pense que, avec des pourboires
les préposés au lave-auto engagés
dans la rue sont payés presque
autant d'argent et ne sont pas
soumis aux insultes et au manque
de respect continuels.

Avec tous mes respects,

Un travailleur de la société
bananière

Avez-vous quelque chose à dire au sujet de la façon dont votre collègue vous traite ?

Envoyez votre anecdote à l'adresse courriel suivante : collegeworkers@opseu.org ou
appelez notre ligne d'assistance téléphonique au 1 866 811-7274 ou au (416) 448-7433.