

Sans équité, il n’y a pas d’accord possible

Depuis cinquante ans, notre système collégial a connu des succès – et s’est également heurté à des imperfections.

D’une part, le système a évolué à pas de géant, soutenant la croissance économique d’une province qui continue à avoir l’une des économies les plus fortes du pays. D’autre part, il a échoué à suivre les évolutions successives, à cause de sa structure qui écarte

le personnel scolaire de la prise de décisions et refuse de procurer la liberté académique, qui est

pourtant nécessaire pour soutenir l’apprentissage des étudiants.

Il s’agit également d’un système qui repose de plus en plus sur des membres du personnel scolaire qui sont sous-payés et engagés avec des contrats précaires

Il s’agit également d’un système qui repose de plus en plus sur des membres du personnel scolaire qui sont sous-payés et engagés avec des contrats précaires, qui ont peu ou pas de temps de préparation, qui sont rémunérés une fraction du salaire du personnel à temps plein et qui ne savent pas si leur poste

existera encore dans quelques mois. La nécessité de résoudre ce problème figurait parmi l’une

Suite à la page 2

L’équipe demande un vote de grève

En réponse au refus de l’employeur de même discuter des principaux enjeux identifiés par le personnel scolaire à la table de négociation, l’équipe de négociation a demandé à la Commission des relations de travail de l’Ontario (la Commission) de planifier un vote de grève pour début septembre.

Selon JP Hornick, la présidente de l’équipe de négociation, l’équipe a mis sur la table des propositions « qui permettraient d’améliorer la prise de décisions pédagogiques par le biais de la gouvernance collégiale et de la liberté académique, d’assurer l’équité dans la façon dont sont traités les membres du personnel scolaire contractuels et à charge partielle et d’appuyer la réussite des étudiants. Afin d’aider l’équipe à arracher le meilleur accord possible, nous demandons aux membres de voter massivement pour le “OUI”. »

Dans un communiqué publié jeudi, le président du SEFPO, Warren (Smokey) Thomas, a souligné que « les membres du personnel scolaire des collèges sont résolus à procurer une éducation de haute qualité aux centaines de milliers d’étudiants qui comptent sur les collèges de l’Ontario pour leur donner une formation qui leur sera utile toute leur vie durant. Il est temps que l’employeur tienne compte de leur expertise sur la meilleure façon d’y arriver. »

Nous enverrons de plus amples renseignements dès que la Commission aura fixé la date du vote.

des revendications prioritaires que nos membres ont sélectionnées durant notre processus d'établissement des revendications plus tôt cette année.

L'équipe de négociation du personnel scolaire des collèges a examiné attentivement les problèmes causés par cette situation injuste et a formulé ses conclusions plus tôt cette année dans le premier numéro de la série, [Les collèges publics de l'Ontario à 50 ans : un meilleur plan](#).

À partir de nos conclusions et en examinant les meilleures pratiques d'autres établissements postsecondaires de tout le pays, nous avons élaboré un meilleur plan pour bâtir un système plus équitable. Cette semaine, nous avons présenté notre plan à la table de négociation.

Notre plan permettrait non seulement d'instaurer l'équité dans le traitement du personnel scolaire, mais également de soutenir la réussite des étudiants. Il permettrait d'instaurer un mécanisme d'accès à un emploi à temps plein pour les membres du personnel scolaire qui le souhaitent; une rémunération égale pour un travail égal; l'accès aux avantages sociaux pour l'ensemble du personnel scolaire; et d'améliorer la sécurité d'emploi pour le personnel scolaire à charge

partielle par le biais d'un système de droit de premier refus et le passage à des contrats annuels. Vous trouverez plus de renseignements sur ces propositions dans ce bulletin.

Nous avons également proposé au Conseil une façon simple de travailler avec nous afin de veiller à ce que ces améliorations s'appliquent à tous les membres du personnel scolaire contractuels, pas uniquement à ceux qui entrent dans la gamme arbitraire des heures d'enseignement qui servent à déterminer si une personne est considérée comme un membre à charge partielle. Malheureusement, l'équipe de l'employeur a ignoré notre proposition de travailler ensemble pour améliorer les conditions de travail du personnel scolaire contractuel.

Dans ce bulletin, vous trouverez des renseignements sur chacune de ces propositions, des liens vers le libellé qui a été proposé à la table de négociation et une discussion des prochaines étapes, étant donné le refus de l'employeur de même envisager d'aborder ces enjeux essentiels. Ces étapes comprennent, entre autres, l'organisation d'un vote de grève pour début septembre, où un « OUI » massif nous donnera l'élan nécessaire pour arracher le meilleur accord possible.

Propositions visant à améliorer la vie du personnel scolaire à charge partielle

Mardi, nous avons présenté un ensemble de propositions visant à assurer un traitement équitable pour tout le personnel scolaire. Tous les membres du personnel scolaire, peu importe qu'ils soient à temps plein ou sous contrat, méritent un accès égal aux protections de la charge de travail, aux salaires et aux avantages sociaux. En outre, les fondations de l'ensemble du réseau collégial public de l'Ontario – les étudiants en particulier

– reposent sur un système collégial qui se fonde sur la sécurité et la stabilité, plutôt que sur la précarité.

[Vous trouverez ici le libellé proposé, ainsi que le texte dans son intégralité des présentations de l'équipe de négociation.](#)

Nos propositions concernant cet enjeu comprennent des améliorations qui permettront de :

1) Créer davantage d'emplois à temps plein pour les membres du personnel scolaire qui souhaitent en obtenir un

Afin de pouvoir soutenir pleinement les étudiants, le personnel scolaire a besoin d'avoir la sécurité d'emploi. Au pays, la tendance est de réduire la précarité par des modifications aux conventions collectives qui incluent des dispositions sur l'effectif du personnel scolaire.

Grâce à l'inclusion de ces dispositions sur l'effectif du personnel scolaire, les étudiants, les employeurs, les administrateurs et le personnel scolaire ont l'assurance que le système a la stabilité nécessaire pour dispenser un enseignement postsecondaire publique d'excellente qualité. Ces dispositions permettent d'instaurer un juste équilibre entre le besoin de flexibilité et les fondations éducatives stables que procure un personnel scolaire dévoué, régulier et à temps plein.

Pour atteindre cet équilibre, notre proposition prévoit de fixer un taux de 70 pour cent de membres du personnel scolaire à temps plein, un renversement par rapport à l'actuel 30 pour cent de postes à temps plein versus 70 pour cent de postes contractuels.

Notre proposition est comparable à celles de plusieurs autres conventions collectives dans l'enseignement supérieur au Canada, qui ont établi un taux entre leur personnel à temps plein et leur personnel contractuel. Ce taux créerait des mécanismes permettant aux membres du

personnel scolaire contractuels, qui le souhaitent, de pouvoir accéder à un emploi à temps plein, tout en donnant la capacité aux autres membres contractuels de rester à temps partiel s'ils le désirent.

2) Procurer un salaire égal pour un travail égal

Nos propositions procureraient un salaire égal pour un travail égal, en étalonnant les salaires du personnel à charge partielle sur les échelles salariales du personnel à temps plein, qui seraient calculés au prorata selon le pourcentage d'une charge à temps plein selon la formule de charge de travail (FCT) utilisée par le personnel scolaire à temps plein.

Qu'est-ce que cela signifierait pour le personnel scolaire à charge partielle?

À l'heure actuelle, un membre du personnel scolaire à temps plein à l'échelon 8 gagne environ 24 462 \$ durant une session d'enseignement d'une durée de 15

semaines. En revanche, un membre du personnel scolaire à charge partielle au même échelon, ayant sept heures de contact d'enseignement (HCE) par semaine (51 pour cent d'une charge de travail à temps plein), gagne 9 837 \$ durant une session. Selon le système que nous proposons, ce membre du personnel scolaire gagnerait 12 476 \$. Il s'agirait d'une augmentation de plus de 2 500 \$ par session, uniquement pour respecter le principe « à travail égal, salaire égal ».

Si on appliquait le principe « à travail égal, salaire égal » à tous les membres du personnel scolaire

Tous les membres du personnel scolaire, peu importe qu'ils soient à temps plein ou sous contrat, méritent un accès égal aux protections de la charge de travail, aux salaires et aux avantages sociaux.

contractuels, et pas seulement à nos membres à charge partielle syndiqués, la différence serait encore plus grande. Par exemple, un membre du personnel scolaire à temps partiel non-syndiqué au Collège Algonquin, qui est au même échelon sur l'échelle de salaire et enseigne 6 HCE, ne gagne actuellement que 4 802 \$ lors d'une session, malgré le fait qu'il travaille l'équivalent de 40 pour cent d'une charge de travail à temps plein. S'il était rémunéré équitablement, en fonction du travail effectué, son salaire passerait à 9 800 \$ pour la session – une augmentation de 5 000 \$, c'est-à-dire le double de ce qu'il touche actuellement.

L'écart important entre les salaires actuels, ainsi que le salaire que gagneraient ces membres du personnel scolaire avec le système tenant compte du principe « à travail égal, salaire égal » nous montrent qu'il est urgent d'agir. Conformément à l'introduction du projet de loi 148, la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, et aux déclarations du gouvernement voulant que les travailleurs à temps partiel reçoivent un salaire égal pour un travail égal, il est inacceptable qu'une institution financée par le gouvernement continue de sous-payer ses employés de manière aussi flagrante.

Ce que signifierait un salaire égal pour un travail égal pour le personnel scolaire

	Salaires d'une session (système actuel)	Salaires d'une session (un salaire égal pour un travail égal)
Personnel scolaire à temps plein	24 462 \$	24 462 \$
Personnel scolaire à charge partielle syndiqué avec 7 HCE (51 % de la charge de travail à temps plein)	9 837 \$	12 476 \$
Personnel scolaire contractuel non-syndiqué avec 6 HCE (40 % de la charge de travail à temps plein)	4 802 \$	9 800 \$

* Salaires calculés selon le quatrième échelon de la grille salariale pertinente

3) Améliorer la sécurité d'emploi du personnel scolaire à charge partielle

Les étudiants réussissent mieux lorsque le personnel scolaire a suffisamment de stabilité pour assurer la continuité de l'acquis des étudiants d'un cours à l'autre et lorsqu'il peut se focaliser sur son travail au lieu d'être préoccupé tous les quelques mois à faire une demande d'emploi pour la session suivante.

Notre équipe de négociation, qui a pris en compte les préoccupations du personnel scolaire à ce sujet, a présenté des propositions pour améliorer la sécurité d'emploi des membres à charge partielle. Ces propositions permettraient aux membres du personnel scolaire à charge partielle d'exercer leur droit de premier refus pour une affectation à charge partielle, y compris pour des cours qu'ils sont qualifiés à enseigner, sur la base de leur ancienneté. Avec ce nouveau libellé, les membres

commenceraient à accumuler de l'ancienneté après huit mois pour refléter deux semestres de travail et ils la conserveraient pendant trois ans après la fin de leur dernier contrat.

Nos propositions permettraient également d'assurer une meilleure stabilité en allongeant les contrats à charge partielle à 12 mois et de les assigner trois semaines avant le début de l'année scolaire. On procurerait ainsi davantage de temps pour la préparation des cours et une meilleure stabilité aux étudiants, au personnel scolaire et aux collègues.

Pour aborder le problème de l'annulation des contrats de travail à la dernière minute par les collègues, nos propositions prévoient également l'instauration de frais d'annulation pour les contrats à charge partielle qui sont annulés après

avoir été assignés. Les membres du personnel scolaire à charge partielle, qui sont dans une position de précarité et qui auraient refusé un autre travail en raison de l'offre de contrat d'un collègue, méritent d'être indemnisés quand leur contrat est annulé.

4) Permettre au personnel scolaire à charge partielle d'accéder aux avantages sociaux

Nos propositions prévoient également de mettre fin au système actuel qui empêche certains membres du personnel scolaire de recevoir des prestations (avantages sociaux) qui sont offertes à d'autres. Selon notre nouveau libellé, le personnel scolaire à charge partielle bénéficierait des mêmes avantages sociaux que le personnel scolaire à temps plein.

Défendre les droits du personnel scolaire contractuel et engagé pour une période limitée

Les collègues, qui ont la responsabilité de former les travailleurs de demain, devraient s'assurer qu'ils donnent un bon exemple de la manière dont les employeurs devraient se comporter. En accord avec les principes mis de l'avant par le gouvernement dans son projet de loi 148 et avec les commentaires de la première ministre sur le sujet, nous croyons que tous les membres du personnel scolaire, qu'ils soient à charge partielle, sous contrat, engagés pour une période limitée ou à temps plein, devraient être traités de la même manière. C'est-à-dire que tous les membres du personnel scolaire devraient recevoir une rémunération égale et avoir un accès égal aux avantages sociaux, quel que soit leur statut d'emploi.

Bien que le personnel scolaire contractuel continue sa lutte, longue de 10 années, pour se syndiquer, avec un vote d'accréditation prévu cet automne, il n'y a aucune raison que ces membres

du personnel scolaire aient à attendre pour obtenir l'égalité de traitement. Au lieu de cela, nous avons proposé au Conseil une façon simple de travailler avec nous afin de veiller à ce que ces améliorations s'appliquent à tous les membres du personnel scolaire contractuels, pas uniquement à ceux qui entrent dans la gamme arbitraire des heures d'enseignement qui servent à déterminer si une personne est considérée comme un membre à charge partielle. Selon notre proposition, le Conseil et le syndicat accepteraient, d'un commun accord, d'inclure tous les membres du personnel scolaire contractuels - y compris les employés à temps partiel et engagés pour une période limitée, dans l'unité de négociation du personnel scolaire du collège, ce qui permettrait de traiter équitablement tous les membres du personnel scolaire contractuels.

L'équipe de l'employeur ne veut pas travailler avec nous

Le cinquantenaire des collèges devrait être l'occasion de prendre en compte le fait que le système a des points forts et des points faibles. On devrait saisir cette occasion pour revoir les objectifs fixés par les collègues au moment de leur création il y a 50 ans, faire le point sur les objectifs que nous avons atteints et sur ceux que nous n'avons pas réussi à concrétiser, et mettre en place un plan afin de corriger les lacunes du système.

C'est le point de vue du personnel scolaire, mais ce n'est malheureusement pas celui de l'équipe de l'employeur.

Les administrateurs de collège se réjouissent tous de participer aux cérémonies d'inauguration, de manger des petits fours et d'assister aux célébrations pour fêter le cinquantenaire du système. Ils semblent, par contre, réticents à effectuer le travail nécessaire pour se pencher sérieusement sur nos collègues ou même à discuter avec le personnel scolaire afin de savoir ce qui devrait être fait pour les améliorer.

Au début du mois de juillet, notre équipe a élaboré et conçu un plan visant à améliorer la prise de décisions pédagogiques grâce à l'instauration d'une gouvernance collégiale et de la liberté académique, ainsi que d'autres améliorations.

Cette semaine, nous avons déposé des propositions pour mettre fin au recours sans cesse

croissant à du personnel scolaire contractuel, sous-payé, précaire, et à qui l'on refuse les droits les plus fondamentaux, la sécurité d'emploi ou l'égalité de rémunération.

Dans les deux cas, l'équipe de l'employeur a refusé de discuter de ces questions à la table.

Nous sommes particulièrement déçus par le refus de l'équipe de l'employeur de travailler avec nous à toutes ces améliorations qui sont grandement nécessaires au réseau collégial public de l'Ontario.

Nous sommes particulièrement déçus par le refus de l'équipe de l'employeur de travailler avec nous à toutes ces améliorations qui sont grandement nécessaires au réseau collégial public de l'Ontario.

C'est d'autant plus exaspérant que les propositions que nous avons présentées cette semaine visaient à

remédier au traitement inéquitable qui touche le personnel scolaire contractuel et à charge partielle. Alors que le gouvernement et les médias ont passé le printemps et l'été à discuter de la nécessité d'une réforme du travail pour améliorer les conditions de travail des travailleurs précaires, on pourrait penser que les collègues, qui ont la responsabilité de former la prochaine génération de travailleurs, voudraient être des chefs de file et donner l'exemple de la façon dont on doit gérer un milieu de travail.

Notre expérience de cette semaine nous a, malheureusement, montré tout le contraire. Au moment où le gouvernement, par le biais de son projet de loi 148, propose des modifications importantes afin d'assurer une rémunération égale

pour un travail égal, et d'empêcher les employeurs d'étiqueter un groupe de travailleurs occasionnels ou à temps partiel afin d'avoir à leur payer des salaires équitables, les collègues semblent déterminés à continuer de le faire.

Après chaque jour de négociations, la position des membres de l'équipe de l'employeur devient de plus en plus claire. Ils veulent maintenir le statu quo et ils ne manifestent aucun intérêt pour s'attaquer aux véritables problèmes de notre système collégial.

Nous leur avons proposé d'améliorer la structure des collèges de l'Ontario pour soutenir la réussite scolaire en introduisant la gouvernance collégiale et la liberté académique? Ils ont dit non.

Nous leur avons suggéré des façons d'améliorer le processus de règlement des griefs pour résoudre les problèmes réels auxquels sont confrontés les membres? Ils ont dit non.

Nous leur avons proposé de mettre à jour la définition de classe des conseillers, qui s'impose depuis longtemps? Ils ont renvoyé cette question au comité.

Nous leur avons proposé des modifications pour que tous les membres du personnel scolaire, qu'ils soient à temps plein ou à charge partielle, reçoivent un salaire égal pour un travail égal? Ils nous ont répondu - vous l'avez deviné - pas question.

L'employeur des collèges affirme pourtant être résolu à parvenir à un accord. Certainement pas un accord qui propose des solutions aux principaux enjeux du personnel scolaire.

L'employeur ne semble pas comprendre que nos revendications prioritaires de cette ronde de négociations sont bien plus qu'une question de

L'employeur ne semble pas comprendre que nos revendications prioritaires de cette ronde de négociations sont bien plus qu'une question de salaires pour nous.

salaires pour nous. Les enjeux qui doivent être résolus ne le seront pas par une augmentation de salaire et par la promesse de renvoyer nos problèmes devant les mêmes comités qui n'ont pas réussi à les résoudre jusqu'à ce jour. Sans changements à la structure du système

collégial pour instaurer la gouvernance collégiale et la liberté académique et sans des changements fondamentaux au traitement des membres du personnel scolaire contractuels et à charge partielle afin de créer un système équitable - il n'y a pas d'accord possible.

Notre équipe a entendu haut et fort les membres lorsqu'ils ont dit ne pas vouloir d'un accord s'il ne contient pas des améliorations importantes à ces enjeux. Nous savons que la réussite de nos étudiants, tant celle de ceux qui seront dans nos classes cet automne que celle de ceux qui y seront dans les années à venir, dépend du règlement de ces enjeux et de la mise en place d'un meilleur plan.

Le personnel scolaire des collèges a un meilleur plan, mais nous avons besoin, de l'autre côté de la table, d'un partenaire qui veuille bien travailler avec nous pour que ce plan devienne une réalité. Sans cela, il n'y a pas d'accord possible.

Dans les semaines à venir, nous intensifierons notre campagne publique qui invitera tous les Ontariens à examiner les défis auxquels fait face notre système collégial au moment de célébrer son cinquantenaire et qui mettra de l'avant le meilleur plan que propose le personnel scolaire. Aidez-nous en partageant ce plan avec vos amis, votre famille et vos collègues, et en les encourageant à se joindre à nous et à notre lutte

pour bâtir le meilleur système collégial que les étudiants de l'Ontario méritent.

Solidairement,

JP Hornick
Présidente de l'équipe de négociation du
personnel scolaire des CAAT

Pour communiquer avec l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT, veuillez envoyer votre courriel à : bargaining2017@gmail.com.

Rejoignez-nous sur Facebook à : www.facebook.com/OntarioCollegeFaculty
Suivez-nous sur Twitter à : [@CAATfaculty](https://twitter.com/CAATfaculty)



La distribution de cette publication a été autorisée par



Warren (Smokey) Thomas,
président du SEFPO.

La distribution de cette publication a été autorisée par Warren (Smokey) Thomas, président du SEFPO et JP Hornick, présidente de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT