

Ce n'est pas une ronde ordinaire

La ronde de négociations collectives courante entre le Conseil des employeurs des collèges et votre équipe de négociation du personnel scolaire des collèges n'est pas une ronde ordinaire.

Dans la structure de gouvernance actuelle des collèges, les administrateurs des collèges considèrent le personnel scolaire uniquement comme des employés plutôt que comme des collègues dont la voix est fondamentale à l'orientation académique dont dépend la réussite des étudiants. L'approche des collèges en ce qui concerne les emplois du personnel scolaire est une stratégie de main-d'œuvre à bon marché conçue pour gonfler les rangs du personnel scolaire contractuel sous-payé précaire et freiner sans relâche la croissance des postes permanents à temps plein.

Que les collèges soutiennent cet état de chose est de l'hypocrisie. Les étudiants décident de s'inscrire dans un collège pour différentes raisons, mais la principale est d'obtenir l'éducation dont ils ont besoin pour poursuivre la carrière de leur choix. Pourtant, et de plus en plus, les emplois que les collèges eux-mêmes offrent sont exactement ceux que nos étudiants cherchent à éviter en étudiant, des emplois précaires, dotés de salaires inférieurs, sans prestations et sans avenir.

Nous avons besoin d'un plan meilleur tant pour les étudiants que pour le personnel scolaire.

Dans un système d'éducation postsecondaire moderne, la qualité de l'éducation est soutenue par la participation essentielle du personnel scolaire aux décisions de nature académique. La liberté académique et la propriété intellectuelle établissent la norme minimale pour le personnel scolaire dans les collèges qui proposent des programmes conjoints avec des universités, décernent des diplômes d'études collégiales indépendants et font de la recherche appliquée. Parallèlement à la gouvernance collégiale, la liberté académique est une exigence essentielle pour les institutions postsecondaires qui participent à de telles activités.

Dans un système d'éducation postsecondaire moderne, l'équité est un droit opposable du personnel scolaire, pas seulement un rêve. Tandis que nos dirigeants politiques réalisent que le travail à contrat précaire ne fonctionne tout simplement pas pour d'énormes segments de la population, le personnel scolaire montre la voie vers de meilleures normes du travail pour tous les travailleurs, y compris pour nos étudiants.

En attendant le 30 septembre

Il n'y a rien d'abstrait à vouloir négocier un avenir meilleur. Notre approche à la table de négociation s'est avérée raisonnable, pratique et fondée sur les pratiques optimales existant au sein d'autres systèmes d'éducation postsecondaire. Nous cherchons à négocier un contrat juste et acceptable avant l'expiration officielle de notre convention collective, soit ce samedi 30 septembre.

À cette fin, votre équipe de négociation du personnel scolaire a pris quelques mesures à la table de négociation hier pour sortir de l'impasse actuelle. Nous avons simplifié nos propositions et formulé des solutions réalistes, y compris, entre autres, en ce qui concerne les coûts, la gouvernance collégiale, le corps professoral, la liberté académique et la propriété intellectuelle. Nos propositions ont déclenché les premières vraies discussions à la table, même si l'employeur s'entête à repousser les préoccupations du personnel scolaire. Vous pouvez prendre connaissance de nos propositions à http://www.collegefaculty.org/comprehensive_offer_of_settlement_september_27_2017.

Votre équipe du personnel scolaire est résolue à voir les négociations commencer sans tarder. Nous vous tiendrons au courant à mesure que la situation évolue.

Solidairement,
J.P. Hornick

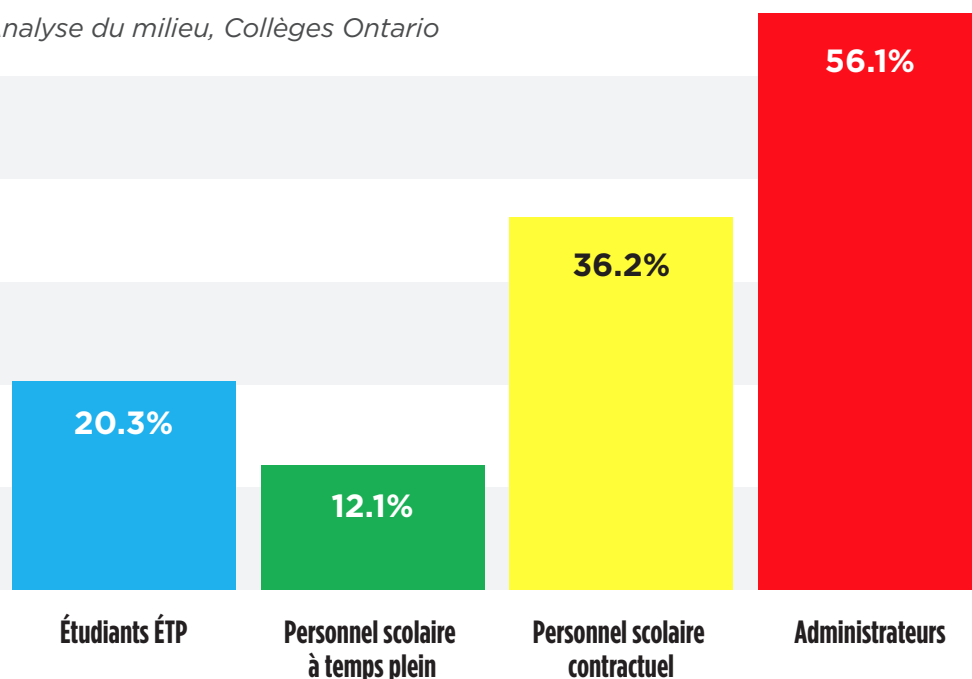
Présidente de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT

Un nombre grandissant d'administrateurs

Questions et réponses sur diverses questions de négociation

Variation en pourcentage dans le nombre d'étudiants, de membres du personnel scolaire et d'administrateurs des collèges de l'Ontario entre 2007-2008 et 2016-2017

Source : Analyse du milieu, Collèges Ontario



Que se passe-t-il réellement au niveau de l'effectif étudiant, du personnel scolaire et des administrateurs dans nos collèges?

Selon les communications du Conseil des employeurs des collèges, tout va bien dans les collèges de l'Ontario : le nombre d'emplois à temps plein augmente et le système est stable et fonctionne bien pour eux.

Les chiffres contenus dans l'analyse du milieu publiée chaque année par Collèges Ontario racontent une histoire différente, comme le montre le tableau ci-dessus.

En termes de pourcentage, au cours des dix dernières années,

- l'effectif étudiant a augmenté;
- le nombre de membres du personnel scolaire à temps plein a augmenté, mais beaucoup plus lentement que l'effectif étudiant;
- le nombre de membres du personnel scolaire à contrat a augmenté beaucoup plus rapidement que l'effectif étudiant ou que le nombre de membres du personnel scolaire à temps plein; et
- le nombre d'administrateurs a explosé.

Si les collèges ont assez d'argent pour embaucher de nouveaux administrateurs, ils en ont certainement assez pour embaucher du personnel dans les salles de classe, les bibliothèques et les bureaux des conseillers de tous les collèges de l'Ontario.

De ces chiffres ressortent un certain nombre de faits évidents. Tout d'abord, même si le nombre de membres du personnel scolaire à temps plein augmente, le nombre de membres du personnel scolaire à temps plein en pourcentage du total de la main-d'œuvre diminue. Ensuite, il est évident que les administrateurs préfèrent embaucher d'autres cadres plutôt que d'établir des niveaux appropriés de personnel scolaire de première ligne à temps plein pour soutenir les étudiants. Et qu'on ne s'y trompe pas, les postes d'administrateur sont des postes à temps plein.

Si les collèges ont assez d'argent pour embaucher de nouveaux administrateurs, ils en ont certainement assez pour embaucher du personnel dans les salles de classe, les bibliothèques et les bureaux des conseillers de tous les collèges de l'Ontario.

Les collèges font-ils face à un manque de fonds?

Non, ils enregistrent un excédent! Selon le dernier rapport sur les finances des collèges du Système d'information financière des collèges (SIFC) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle, les collèges ont enregistré un excédent de 189 millions de dollars en 2016-2017.

Ce chiffre est bien supérieur aux 123 millions de dollars que le Conseil dit qu'il en coûterait pour satisfaire au principe « à travail égal salaire égal » pour le personnel scolaire à charge partielle. Ce n'est pas rien. Au cours des dix dernières années, les collèges ont accumulé un excédent de plus de 1,2 milliard de dollars. C'est autant une question de priorités que de financement.

Quelles concessions le Conseil exige-t-il du personnel scolaire?

Dans le cadre de son effort de relations publiques, le Conseil continue de dire qu'il n'exige aucune concession du personnel scolaire dans cette ronde de négociations. Ce n'est pas vrai.

- Le Conseil insiste pour dire que la prolongation du gel de l'article 2 de la convention collective, qui empêche d'afficher et de combler les postes permanents à temps plein, n'est pas une concession. C'est faux. L'entente actuelle stipule très spécifiquement que le gel se termine en même temps que la convention collective, soit samedi qui vient. Rétablir le gel après son expiration est une concession.
- À la table de négociation, le Conseil insiste pour dire que le projet de loi 148, ou *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, doit être mis en œuvre de façon telle à ne pas augmenter les coûts pour les collèges. En l'état actuel, le projet de loi 148 stipule que le « taux de salaire » des travailleurs ne peut être réduit parce qu'un employeur essaie de répondre à ses obligations en matière d'égalité salariale. La position du Conseil démontre que les collèges essaient d'éviter d'avoir à obéir au principe « à travail égal salaire égal » pour le personnel scolaire.

Qu'arrive-t-il après le 30 septembre?

Notre convention collective expire le 30 septembre 2017. Toutefois, maintenant que l'équipe syndicale a demandé un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation, ou rapport « no board » (voir dernier bulletin), le contrat reste en vigueur jusqu'à ce que les parties soient dans une position de grève ou de lockout légal. Le rapport « no board » expire à la mi-octobre et, contrairement à ce que le Conseil a pu dire, aucune date de grève n'a été fixée. L'équipe est résolue à conclure une entente par la négociation.

Est-ce qu'en créant davantage d'emplois à temps plein on peut éliminer les emplois à charge partielle?

L'employeur a publiquement déclaré que les revendications du syndicat en ce qui concerne la création d'un plus grand nombre de postes à temps plein contribueraient à éliminer les emplois à contrat. En fait, le syndicat a pour objectifs de négociation d'augmenter le nombre d'emplois à temps plein et d'améliorer la sécurité d'emploi du personnel scolaire à charge partielle. Nous voulons créer davantage d'emplois sûrs à temps plein, tout en facilitant le cheminement du personnel scolaire à charge partielle vers ces emplois. En échelonnant ces changements sur plusieurs années, nos propositions permettraient de protéger le personnel scolaire à charge partielle tandis que le système évolue.

Pourquoi ne pas voter sur l'offre de l'employeur?

Le Conseil des employeurs des collèges a essayé la semaine dernière d'encourager le personnel scolaire de la province à voter sur l'offre proposée en août dernier.

Deux raisons pour lesquelles l'équipe de négociation syndicale n'a pas demandé un vote sur cette offre :

- L'offre n'aborde aucune des revendications que le personnel scolaire nous a demandé d'aborder dans le cadre de notre processus d'établissement des revendications; et
- le personnel scolaire a déjà rejeté l'offre de l'employeur le 14 septembre dernier en votant à 68 pour cent en faveur d'un mandat de grève pour leur équipe de négociation syndicale.

Plus important encore, le Conseil a le droit, en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, de soumettre leur offre au vote du personnel scolaire à n'importe quel moment entre maintenant et la fin des négociations. Que le Conseil choisisse de ne pas le faire ne peut signifier qu'une chose : il sait que son offre ne saurait nous satisfaire.

L'équipe est soumise à un processus de consultation exhaustif auquel participent les présidents de section locale et le Comité consultatif de négociation. Nous avons pris un engagement envers nos membres, et l'équipe ne leur présentera aucune offre de règlement à ratifier qui n'aborde pas les revendications clés du personnel scolaire.

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 J.P. Hornick, présidente de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT