

### Message du président et du premier vice-président/trésorier

# Passer aux choses sérieuses

Après la première réunion avec le Conseil des employeurs des collèges au début de juillet, l'équipe de négociation du personnel scolaire a repris les pourparlers avec l'employeur pour trois jours supplémentaires cette semaine. L'équipe a déposé la liste complète des revendications telles qu'elles avaient été établies et classées par les membres du personnel scolaire lors de la réunion d'établissement des revendications, en avril dernier. Les enjeux essentiels portent sur la charge de travail, la dotation, l'équité, le professionnalisme et l'équité pour tout le personnel scolaire.

Ces propositions profiteront non seulement aux centaines de milliers d'étudiantes et étudiants qui comptent sur nos collèges pour leur avenir, mais également à la reprise économique de la province.

En tant que professionnels de première ligne et membres du personnel scolaire des collèges, vous répondez quotidiennement aux besoins de vos étudiantes et étudiants. Vous savez ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et ce qui doit être fait pour y remédier. Aucune réforme efficace et durable ne peut se faire sans tenir compte de votre expertise éprouvée.

Enfin, chaque membre de l'OPSEU/SEFPO partage votre inquiétude quant à la nécessité de mettre en place des changements structurels et continuels pour faire tomber les barrières auxquelles sont confrontés les membres du personnel scolaire noirs, autochtones et racialisés. Nous sommes fiers de dire que l'OPSEU/SEFPO a ouvert la voie pour faire tomber définitivement les barrières systémiques. Il est essentiel que nos étudiantes et étudiants considèrent leurs collèges comme des modèles d'équité et de dignité. Non seulement ils sauront ce qu'ils peuvent et doivent attendre de leurs employeurs potentiels, mais ils s'engageront également en tant qu'alliés, aujourd'hui et demain.

Nos meilleurs vœux de succès à l'équipe qui reprend les négociations le 10 août avec le soutien inconditionnel de notre syndicat, fort de ses 180 000 membres, pour l'aider à aller de l'avant.

En solidarité,



Warren (Smokey) Thomas,  
président de l'OPSEU/SEFPO



Eduardo (Eddy) Almeida,  
premier vice-président/trésorier  
de l'OPSEU/SEFPO

# Message de votre équipe de négociation

Le 5 août, l'équipe de négociation du personnel scolaire à temps plein et à charge partielle des collèges a conclu trois jours de négociation avec le Conseil des employeurs des collèges. Au cours de ces journées, l'équipe de négociation a présenté toutes les revendications non liées aux questions de rémunération.

Voici les points saillants des principales propositions qui ont été présentées par l'équipe de négociation du personnel scolaire. Vous pouvez lire nos propositions en entier ci-dessous.

## Charge de travail

- Allouer au personnel scolaire deux heures de plus par semaine sur le FCT pour aider les étudiantes et étudiants avec les accommodements
- Donner un FCT aux membres du personnel scolaire à charge partielle afin de prendre en compte l'intégralité de leurs charges de travail
- Augmenter le temps attribué pour la préparation en général et pour tenir compte de la préparation supplémentaire liée aux modes d'enseignement en ligne, y compris hybride et bimodal
- Augmenter le temps attribué pour la notation des évaluations de type « essai ou projet »

- Établir un système pour consigner les affectations de la charge de travail des conseillères et conseillers et des bibliothécaires

## Dotation en personnel

- Faire en sorte que 50 pour cent des postes du personnel scolaire de chaque collège soient des postes à temps plein en 2023 et 70 pour cent, en 2026
- Exiger que les contrats du personnel à charge partielle soient d'une durée minimale d'un an
- Fixer un nombre minimal de conseillères et conseillers et de bibliothécaires en fonction du nombre d'étudiantes et étudiants
- Mettre fin à l'externalisation et à la sous-traitance du travail du personnel scolaire
- Faciliter le cheminement vers un emploi à temps plein et les crédits de service pour le personnel scolaire à charge partielle
- Permettre au personnel scolaire et à la section locale d'accéder au registre des employés à charge partielle et inclure tous les cours enseignés, quel que soit le statut du contrat

## Équité

- Former des comités pour i) examiner les politiques en matière d'emploi et du milieu de travail, lutter contre la discrimination systémique et recommander des changements structurels; et ii) examiner le système de rémunération afin d'assurer une rémunération équitable pour tout le personnel scolaire
- Créer d'autres processus de règlement des différends qui respectent les cultures et pratiques autochtones
- Mettre en place des pratiques de charge de travail qui tiennent compte du travail associé à la décolonisation, à l'autochtonisation et à la réconciliation avec le personnel scolaire autochtone
- Améliorer le libellé concernant l'intimidation (brimades), le harcèlement et la discrimination, ainsi que le libellé concernant le retour au travail et les accommodements

## Professionalisme

- Permettre aux membres du personnel scolaire de travailler en dehors de leur collège sans avoir à obtenir la permission de leur gestionnaire
- Préciser que la liberté académique inclut le contrôle sur le contenu des cours, les évaluations et la notation

- Préciser que le personnel scolaire est propriétaire du travail qu'il crée dans le cadre de son emploi
- Mettre à jour la définition de classe des conseillères et conseillers
- Mettre en place des conseils académiques dans chaque collège pour permettre aux représentants élus du personnel scolaire de conseiller le Conseil d'administration sur toutes les questions académiques au collège

L'équipe n'a pas encore présenté de revendications relatives à la rémunération, puisque l'équipe de négociation de l'employeur n'a pas encore divulgué les informations relatives aux finances des collèges que nous avons demandées dans notre avis de négocier. On nous a assuré que ces informations nous parviendront sous peu.

Les deux équipes seront de retour à la table de négociation le 10 août, date à laquelle nous nous attendons à ce que l'employeur réponde à nos propositions. Nous avons hâte de poursuivre nos discussions afin de trouver des façons de travailler ensemble pour améliorer le système collégial pour nos étudiantes et étudiants et le personnel scolaire.





# Négociier pour améliorer :

## la vision du personnel scolaire pour un avenir ensemble

Vous trouverez ci-dessous le texte intégral de notre présentation d'ouverture avec les propositions du personnel scolaire qui ont été présentées au Conseil des employeurs des collèges :

### Contexte général des propositions syndicales

Nous aimerions commencer par vous remercier de nous avoir fait part de vos remarques préliminaires, de vos huit objectifs et de vos commentaires contextuels au début du mois de juillet. Ils nous ont été utiles pour déterminer nos préoccupations communes et comprendre que vous « avez hâte de discuter avec nous des questions pertinentes à la convention collective du personnel scolaire et de rechercher avec nous des solutions qui nous uniront pour préparer l'avenir ensemble ». [Traduction libre]

Appuyées par votre slogan de négociation, « Un avenir ensemble », vos remarques font directement écho aux principales préoccupations que le personnel scolaire a soulevées ces dernières années et qui demandait à avoir une voix significative dans la prise de décision dans les collèges. Bâtir un avenir ensemble implique de consulter de manière structurée et significative les membres du personnel scolaire, dans leur rôle d'experts de première ligne et de chefs de file académiques, en ce qui concerne les salles de classe, les bibliothèques, les laboratoires et le counselling. Grâce à nos recherches et à nos discussions avec nos membres et d'autres institutions postsecondaires, nous savons comment cela peut être fait d'une manière

qui renforce le système collégial de l'Ontario, qui s'appuie sur les structures et les lois existantes et qui crée un espace pour assurer une participation équitable des diverses parties. Vous en apprendrez davantage sur notre approche lorsque nous discuterons de nos propositions sur la gouvernance partagée, la propriété intellectuelle et la liberté académique.

Nous partageons en outre votre objectif déclaré de travailler ensemble « pour procurer aux étudiantes et étudiants la stabilité, la flexibilité et une éducation de qualité optimale. » Comme nous l'avons expliqué lors de nos premières journées de négociation, la pandémie a accéléré de manière exponentielle l'adoption d'outils éducatifs en ligne et a nécessité un effort massif de la part du personnel scolaire pour créer et réviser les programmes d'études et leurs contenus, réajuster les approches pédagogiques, apprendre de nouvelles technologies et adapter les soutiens aux étudiantes et étudiants. Durant les 18 derniers mois, il est devenu évident que ce travail se poursuivrait et que nos étudiantes et étudiants continueraient aussi à avoir besoin de soutien académique et en matière de santé mentale. Nos membres devront continuellement mettre à niveau leurs connaissances, passer en revue leurs programmes et leur pédagogie, s'adapter aux changements imposés, tels que les micro-titres et les modes

de prestation multiples dans nos classes. Notre équipe a écouté les membres du personnel scolaire et travaillé avec eux pour développer un libellé qui reflète les besoins changeants de la population estudiantine et des établissements et pour faire en sorte que nous soyons en mesure d'y répondre au mieux. En ce qui concerne l'apprentissage en ligne, la charge de travail, les définitions de classe et les tâches des coordonnatrices et coordonnateurs, nous proposons un libellé qui assure une direction claire pour introduire et mener à bien ces changements dans les milieux d'enseignement et d'apprentissage postsecondaires.

Nous convenons que la stabilité est essentielle pour assurer la réussite des étudiantes et étudiants et préserver la réputation du réseau collégial de l'Ontario. Elle est également essentielle à la reprise économique de notre province, car de bons emplois constituent les fondements de la croissance sociale et économique post-pandémie. Bien qu'une certaine flexibilité soit nécessaire dans tout système, une dotation en personnel scolaire stable et permanent est le meilleur moyen de dispenser une éducation de qualité optimale à long terme. Comme l'ont montré des analyses récentes de ce que l'on appelle l'économie à la demande ou des petits boulots, les coûts sociaux et économiques liés à des niveaux élevés de précarité sur le marché du travail dépassent de loin tous les avantages à court terme. De plus, les collèges attirent une population estudiantine qui est à la recherche de bons emplois, stables et à temps plein, et les collèges ont la responsabilité, en tant qu'employeurs, d'en générer également. Toute expansion de la flexibilité dans la manière de dispenser les cours et les programmes doit être contrebalancée par la stabilité dont les étudiantes et étudiants ont besoin par l'entremise d'un personnel scolaire dévoué et à temps plein. Notre système est nettement

déséquilibré en ce qui a trait au nombre de membres du personnel scolaire contractuel par rapport au nombre de membres à temps plein. Les deux parties, qui avaient reconnu qu'il s'agissait d'un enjeu clé en 2017, avaient fait des progrès pour y remédier au sein du Groupe de travail provincial avant son abrogation par le gouvernement Ford. À l'occasion de cette ronde de négociations, nous proposons des libellés pour aborder les ratios de dotation en personnel, la sécurité d'emploi et la charge de travail du personnel scolaire à charge partielle, un nombre minimal de conseillères et conseillers et bibliothécaires et pour éviter la sous-traitance.

Aucune amélioration réelle de notre système ne peut être réalisée sans aborder les questions d'équité et les obstacles spécifiques auxquels sont confrontés nos collègues autochtones et racialisés. Nous avons été heureux d'apprendre que l'un de vos huit objectifs est de « d'améliorer la convention collective actuelle en commençant par déterminer et aborder collectivement les problèmes dans le langage et les processus qui constituent des obstacles à un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif ». [Traduction libre] Nous convenons que commencer un tel processus, qui s'impose depuis longtemps, durant cette ronde, constitue un objectif central, tout en ajoutant qu'il doit être mis en place au niveau structurel et ne peut se limiter à « mettre à jour le langage et à déterminer les priorités pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) », comme vous le suggérez dans votre document de propositions non monétaires en date du 8 juillet 2021. [Traduction libre] Dans cette optique, nous proposons un libellé complet pour déterminer et éliminer les obstacles structurels qui concernent l'embauche, l'emploi, la charge de travail et la rémunération, ainsi que des mécanismes pour veiller à ce ces

efforts soient continus et mesurables. Votre engagement déclaré à l'égard de l'« ÉDI » indique une volonté bienvenue de la part de vos institutions d'intégrer des changements qui reflètent la valeur et les contributions de tous les membres du personnel scolaire, l'importance de ces changements pour la population estudiantine et d'adopter des mesures qui s'inspirent des meilleures pratiques en matière de décolonisation, d'équité et de diversité.

Nous avons remarqué que bon nombre de vos objectifs énoncés font référence à des contraintes fiscales, à des préoccupations relatives au financement provincial et aux salaires du personnel scolaire. Nos membres sont absolument conscients du sous-financement chronique auquel fait face le système des collèges publics, des contraintes législatives imposées par le projet de loi 124 et du contexte économique actuel. Nous sommes également conscients des licenciements massifs auxquels sont confrontés les membres du personnel de soutien à temps partiel, dont beaucoup sont des étudiantes et étudiants, du non-renouvellement des contrats du personnel scolaire contractuel, de la décision de nombreux collèges de sous-traiter le travail du personnel scolaire et de nouer des partenariats avec des concepteurs de programmes d'études privés et des collèges privés pour cibler les étudiantes et étudiants internationaux. Nous avons également remarqué qu'il n'y a pas eu de corollaire dans la diminution du personnel

administratif et que la grande majorité des gestionnaires jouissent de postes à temps plein et d'augmentations salariales et d'autres augmentations pécuniaires en sus de un pour cent, avant et pendant le projet de loi 124, avant et pendant la pandémie. Vous constaterez que nos propositions concernant les salaires et les avantages sociaux tiennent compte du contexte économique et législatif actuel dans les collèges et prévoient, au besoin, une révision. Elles sont conformes aux propositions qui ont été négociées et acceptées dans les secteurs public et postsecondaire.

Enfin, nous avons bien sûr remarqué votre référence au rapport Reg Pearson, puisque la présidente de cette équipe et le président de la Division du personnel scolaire des CAAT ont été interviewés dans le cadre de son enquête. Le rapport n'a pas été rendu public, ce qui rend difficile l'examen de votre interprétation de son contenu. Ce dont nous nous souvenons, cependant, c'est que M. Pearson a noté la préférence apparente du Conseil des employeurs des collèges pour la négociation par arbitrage plutôt qu'à la table. En outre, M. Pearson ne dit pas dans son rapport que c'était le personnel scolaire qui semblait présumer que toute rupture des négociations conduisant à un conflit de travail serait réglée par l'intervention du gouvernement, mais il précise qu'il s'agit d'un problème important pour les relations de travail dans notre secteur. Il a également mentionné clairement que le Comité des relations employés/employeur ne fonctionnait

pas efficacement, malgré que vous ayez prétendu le contraire. En conséquence, il a suggéré que les conditions n'étaient pas optimales pour que l'une ou l'autre des parties puisse négocier à la table en vue de trouver un terrain d'entente.

Notre force à la table réside dans le fait que nous représentons les compétences, l'expertise et la volonté de nos membres. Les propositions de langage dont nous discuterons dans les prochains jours reflètent exactement cela. Nous vous les présentons dans un esprit de bonne volonté et dans une tentative visant à restaurer l'harmonie, l'équité et le respect mutuel au sein de notre réseau collégial – des conditions préalables pour bâtir un avenir meilleur ensemble.

En solidarité,

**JP Hornick,**  
*section locale 556 (George Brown) – présidente*

**Jonathan Singer,**  
*section locale 560 (Seneca) – vice-président*

**Michelle Arbour,**  
*section locale 125 (Lambton)*

**Ravi Ramkissoonsingh,**  
*section locale 242 (Niagara)*

**Kathleen Flynn,**  
*section locale 354 (Durham)*

**Shawn Pentecost,**  
*section locale 415 (Algonquin)*

# #Négocier pour Améliorer

Pour communiquer avec l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT, veuillez envoyer votre courriel à : [bargaining2021@gmail.com](mailto:bargaining2021@gmail.com)



La distribution de cette publication a été autorisée par

Warren (Smokey) Thomas,  
président du SEFPO.

Retrouvez-nous sur Facebook :  
[www.facebook.com/OntarioCollegeFaculty](https://www.facebook.com/OntarioCollegeFaculty).

Suivez-nous sur Twitter :  
[@CAATfaculty](https://twitter.com/CAATfaculty)