En tête

EN TÊTE
Cahier spécial : mandat de grève ...

Volume 14, numéro 5 Le 17 février 2004

Le syndicat du personnel scolaire de La Cité collégiale

RÉCENTES COMMUNICATIONS DE LA DIRECTION : LE SYNDICAT REMET LES PENDULES À L'HEURE

Évidemment, il fallait bien se douter qu'à la dernière minute, la partie patronale à la négociation allait trouver une façon quelconque de s'immiscer et d'interférer dans le cours normal des communications entre les membres du personnel scolaires des collèges et leur équipe provinciale de négociation. Ça s'est produit cette semaine.

Par le biais des directions des collèges, la partie patronale a contourné notre équipe de négociation et a fait déposer dans les pigeonniers des professeurs, conseillers et bibliothécaires son Bulletin d'information numéro 14, propagande pourtant bien destinée aux gestionnaires des collèges. Évidemment, il s'en suivit de la confusion chez plusieurs de nos membres. Cette action fut porteuse de division, certes, mais de dégoût et de colère chez certains. Par contre, la majorité de ceux qui se sont exprimés nous ont tout simplement dit que la partie patronale devait être à court de moyens pour venir ainsi perturber le processus établi; qu'il devait avoir anguille sous roche!

Il fallait donc répondre à ça et c'est ce qu'allait faire notre équipe de négociation, aux pages suivantes

F. Bégin

RENDEZ-VOUS À KINGSTON

* DES ARRANGEMENTS SONT FAITS POUR LE VOYAGE À KINGSTON, LE LUNDI 23 FÉVRIER
* DÉPART VERS 14H
* ALGONQUIN ET LA CITÉ VOYAGERONT ENSEMBLE !!!
* D'AUTRES DÉTAILS SUIVRONT … !

UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE EST CONVOQUÉE, LUNDI - 16 FÉVRIER 2004

SALLE E-1110 DE L'AMPHITHÉÂTRE

NOUS VOUS ATTENDONS.

RÉCENTES COMMUNICATIONS DE LA DIRECTION

DEST. : Tout le personnel scolaire

EXP. : Ted Montgomery, président de l'équipe de négociation

DATE : Le 11 février 2004

OBJET : DERNIÈRES NOUVELLES DE NÉGOCIATION – RÉCENTES COMMUNICATIONS DE LA DIRECTION

Le quatorzième numéro du document intitulé « Les Négociations » a été distribué à grande échelle. Malheureusement, ce quatorzième numéro, en plus de présenter de manière inexacte la proposition salariale du syndicat, emporte les lecteurs dans une virevolte fantaisiste de révisionnisme, et comporte certaines notions pour le moins bizarres.

Le quatorzième numéro du document intitulé « Les Négociations » a été distribué à grande échelle. Malheureusement, ce quatorzième numéro, en plus de présenter de manière inexacte la proposition salariale du syndicat, emporte les lecteurs dans une virevolte fantaisiste de révisionnisme, et comporte certaines notions pour le moins bizarres.

Les salaires :

La revendication syndicale en matière de salaires est de maintenir les salaires du personnel scolaire dans l'écart entre le maximum accordé au personnel enseignant des écoles secondaires et le maximum le plus bas accordé aux professeurs d'université. Cette norme de comparaison a été établie suite à la grève de 1989 par le Groupe d'étude sur les salaires et les avantages présidé par le Dr William Marcotte. Les termes du rapport de ce groupe d'étude ont été honorés par les parties dans toutes les rondes de négociations depuis. Et maintenant, la direction voudrait les ignorer. Elle propose ainsi de supprimer la référence au groupe d'étude dans le document de la convention collective, et a présenté une offre salariale qui ferait tomber les salaires du personnel scolaire à un niveau inférieur au maximum que reçoivent les enseignants du secondaire d'ici à la fin du contrat.

Le syndicat a été clair depuis le début, comme dans les rondes de négociations précédentes : les comparaisons salariales ne sont possibles qu'entre un échelon maximum et un autre échelon maximum. La direction préfère se baser sur des salaires moyens. Elle prétend que tant que la rémunération du personnel scolaire restera au-dessus de la moyenne, tout le monde devrait être content. Dans la section II de la partie B de son rapport de 1991, le Groupe d'étude sur les salaires et les avantages déclarait qu'un seul indicateur serait rejeté. Les deux parties avaient alors convenu de rejeter les salaires moyens comme facteurs de comparaison salariale.

Voici ce que le Juge Anderson déclara en février 1972, lors de l'établissement du premier contrat du personnel scolaire des collèges :

« Votre conseil estime que lorsqu'on peut établir des comparaisons appropriées entre les maîtres [désormais appelés le personnel scolaire] et d'autres postes d'enseignement dans les collèges, et le personnel enseignant des écoles secondaires et les professeurs d'université, généralement parlant, et au moins aux limites

RÉCENTES COMMUNICATIONS DE LA DIRECTION (SUITE 1)

supérieures, les salaires des maîtres aux collèges d'arts appliqués et de technologie, devraient être en quelque sorte plus élevés que les salaires des postes comparables aux écoles secondaires et moins élevés que les salaires des postes comparables aux universités.

Ainsi, **il est de l'opinion du conseil que les salaires devraient être visiblement plus élevés que ceux qui sont offerts dans les établissements secondaires à travers la province.** La mesure dans laquelle les salaires dans ces établissements post-secondaires devraient être supérieurs aux salaires dans les écoles secondaires sera établie dans les prochaines négociations. » *[c'est nous qui soulignons]*

« Je suggérais déjà en 1985 qu'un comité soit établi pour analyser les relativités entre le personnel enseignant des collèges communautaires et celui des écoles secondaires et les professeurs d'université, et j'ai décidé de demander une étude qui permettrait de résoudre de façon définitive ce débat annuel. »

M. Teplitsky

Et voici ce que le Conseil des régents déclarait dans sa dernière soumission au juge Willard Estey, dans le cadre du compromis d'arbitrage de la convention de 1973/1974 :

"… la position des maîtres de collège par rapport au personnel enseignant du secondaire à la catégorie 4 s'est nettement améliorée, dans la mesure qu'un retard salarial d'environ 2 % en 1970 pour les maîtres des collèges serait remplacé par un **avantage salarial supérieur à 9 % en septembre 1974, par rapport à leurs homologues du secondaire.** Un tel traitement satisfait clairement les dispositions de l'énoncé de la décision arbitrale [Anderson] sur les positions salariales dont on parle plus haut dans ce mémoire. » *[c'est nous qui soulignons]*

Et enfin, Martin Teplitsky, l'arbitre en 1989, déclarait :

« Je suggérais déjà en 1985 qu'un comité soit établi pour analyser les relativités entre le personnel enseignant des collèges communautaires et celui des écoles secondaires et les professeurs d'université, et j'ai décidé de demander une étude qui permettrait de résoudre de façon définitive ce débat annuel. »

Cette étude, bien entendu, est celle dont on parle dans la lettre d'accord, à la page 122 du document courant de la convention collective – cette lettre dont la direction désire se débarrasser.

Ce n'est pas sans raisons que les salaires du personnel scolaire des collèges devraient demeurer supérieurs aux salaires maximaux des enseignants du secondaire et s'approcher davantage des salaires accordés aux professeurs des universités. Avant de les embaucher, on exige de plus en plus souvent des enseignants du niveau collégial qu'ils détiennent de multiples diplômes ou plusieurs certificats professionnels, en plus de nombreuses années d'expérience pratique. Ce fut un « indicateur » pertinent de l'étude Marcotte. Je vous laisse maintenant comparer ces exigences aux conditions d'embauche d'un enseignant au palier secondaire.

En outre, les enseignants des collèges doivent préparer eux-mêmes leur programme d'études. Ils ne reçoivent pas de programme d'études tout fait d'un bureau provincial central. Le personnel scolaire des collèges prépare les étudiants à des examens de certification provinciaux et nationaux. Les enseignants des collèges enseignent des cours conférant des grades ou des diplômes, comparables aux cours des universités. De plus en plus, on exige du personnel scolaire des collèges qu'il fasse de la recherche.

Comme l'a dit un membre du personnel scolaire, « Ils veulent qu'on enseigne comme des professeurs d'université, mais ils veulent nous

RÉCENTES COMMUNICATIONS DE LA DIRECTION (SUITE 2)

Comme l'a dit un membre du personnel scolaire, « Ils veulent qu'on enseigne comme des professeurs d'université, mais ils veulent nous payer comme des enseignants du secondaire… c'est un peu comme vouloir à la fois le beurre et l'argent du beurre. »

payer comme des enseignants du secondaire… c'est un peu comme vouloir à la fois le beurre et l'argent du beurre. »

La direction essaie de vous faire croire que le salaire maximum du personnel enseignant des écoles secondaires est sans pertinence parce qu'il est offert dans un conseil du nord (Superior Greenstone). La direction essaie de vous faire croire que le personnel enseignant y est payé davantage en raison de l'endroit, du milieu rigoureux dans lequel ils vivent, et parce que ce conseil a de la peine à conserver son personnel. Cette affirmation est non seulement insultante pour les enseignants de cette région, mais elle est aussi trompeuse et fondée sur des hypothèses bien fragiles. De nombreux conseils se trouvent dans des régions supposément « isolées » et de nombreux conseils ont de la peine à conserver leur personnel, et dans de nombreux conseils, le personnel scolaire vit dans un « milieu rigoureux » (que ce soit dans les régions rurales, les banlieues ou même le centre ville). Il n'existe pas de « prime rurale » ou de « prime de risque ». Le fait est que les enseignants du conseil de Superior Greenstone ont négocié le salaire maximum courant du palier secondaire, au niveau de la province, et qu'il demeure la norme de comparaison. La direction suggère avec dédain, et avec son meilleur intérêt à l'esprit, de ne pas prêter attention au salaire maximum. Pour des raisons qui lui donnent de toute évidence l'avantage, elle vous demande de fermer l'œil sur la réalité.

La direction fait également valoir que les conseils scolaires ont obtenu des fonds spéciaux pour soutenir les règlements salariaux. N'est-ce pas exactement là où l'AOCAATO veut en venir — trouver des fonds additionnels? Il est curieux de voir que la direction n'associe pas du tout ce financement à des améliorations pour le personnel scolaire.

La grève de 1989 a conduit à l'établissement d'un système de comparaison salariale. Le personnel scolaire ne tient pas à revenir en arrière.

La grève de 1989 a conduit à l'établissement d'un système de comparaison salariale. Le personnel scolaire ne tient pas à revenir en arrière.

La charge de travail :

Essayez de comprendre la logique : la direction a déclaré que la proposition de négociation individuelle était importante, si ce n'est vitale à l'avenir des collèges. Elle contribuerait à une plus grande souplesse, selon elle. En fait, elle était tellement « importante » qu'en décembre dernier, la direction a affirmé qu'elle la laisserait tomber si le syndicat retirait toutes ses propositions en matière de charge de travail. Mais l'offre n'était valable que jusqu'à minuit le 16 janvier. Minuit a sonné. La proposition de négociation individuelle a revu le jour… elle avait tout à coup regagné toute son importance. Après cela, le 30 janvier dernier, la direction a une fois de plus affirmé qu'elle la retirerait des négociations si le syndicat retirait lui-même toutes ses propositions d'amélioration de la charge de travail. Voilà que soudain, le système de négociation individuelle perdait toute son importance aux yeux de la direction, mais même le plus petit changement au système régissant la charge de travail impli-

RÉCENTES COMMUNICATIONS DE LA DIRECTION (SUITE 3)

(au sujet de la charge de travail)

Dans son jeu de cache-cache malhonnête, la direction semble manquer de subtilité.

querait son inclusion. Cette proposition est encore sur la table aujourd'hui.

Maintenant, dans le quatorzième numéro du document intitulé « Les Négociations », la direction consacre deux paragraphes pour expliquer l'importance de la négociation individuelle. Un peu plus loin, elle écrit qu'elle est prête à abandonner cette proposition si le syndicat laisse tomber ses revendications en matière de charge de travail.

Dans son jeu de cache-cache malhonnête, la direction semble manquer de subtilité.

Ce qu'elle ne vous rappelle pas, c'est que sa proposition de négociation individuelle inclut le retrait de chaque catégorie de la formule régissant la charge de travail, à l'exception des heures de contact d'enseignement annuelles. L'impact immédiat serait des classes de plus en plus débordantes, sans formule pour établir des limites. À plus long terme, l'impact se traduirait par des mises à pied. Cette proposition en ce qui concerne la charge de travail n'a rien d'attrayant. Même la première convention collective (1972) comportait des limites quant aux heures d'enseignement hebdomadaires. Cette nouvelle proposition ne tient même pas compte de ces limites.

La direction veut vous faire croire que sa proposition contribuerait à une plus grande « souplesse ». Elle déclare qu'elle permettrait au personnel scolaire de participer à la prise de décisions sur la charge de travail. Le personnel scolaire y participe déjà. La convention collective courante lui donne la possibilité de s'impliquer à plusieurs niveaux. En fait, les superviseurs sont tenus de revoir le formulaire de charge de travail avec les enseignants avant de le publier. La souplesse existe, mais jusqu'à un certain point. Lorsque la direction parle de « souplesse », ce qu'elle cherche vraiment à faire, c'est se débarrasser des restrictions en matière de charge de travail. Cela se traduirait par des effectifs illimités et des heures supplémentaires sans solde.

Lorsque la direction parle de « souplesse », ce qu'elle cherche vraiment à faire, c'est se débarrasser des restrictions en matière de charge de travail. Cela se traduirait par des effectifs illimités et des heures supplémentaires sans solde.

Et que demande la direction en échange du retrait de la proposition de négociation individuelle de la charge de travail? Elle demande au personnel scolaire de laisser tomber toutes les améliorations à la charge de travail proposées dans cette ronde de négociations.

Les propositions déposées par le syndicat à la table de négociation sont celles que le personnel des collèges a lui-même invoquées dans le cadre de ses réunions d'établissement de revendications. Les propositions d'amélioration de la charge de travail découlent directement de la rétroaction du personnel scolaire. Les améliorations proposées par le personnel scolaire visent le contrôle des effectifs dans les salles de classe et du nombre global d'étudiants. Notre proposition vise à accorder aux enseignants le droit de déterminer les méthodes d'évaluation. Notre proposition tient compte de l'enseignement électronique et d'autres améliorations à la charge de travail. La direction veut que le personnel scolaire se contente des dispositions courantes en ma-

RÉCENTES COMMUNICATIONS DE LA DIRECTION (SUITE 4)

Les propositions d'amélioration de la charge de travail découlent directement de la rétroaction du personnel scolaire. Les améliorations proposées par le personnel scolaire visent le contrôle des effectifs dans les salles de classe et du nombre global d'étudiants. Notre proposition vise à accorder aux enseignants le droit de déterminer les méthodes d'évaluation. Notre proposition tient compte de l'enseignement électronique et d'autres améliorations à la charge de travail.

tière de charge de travail. Nous l'avons dit et redit à l'équipe de négociation de la direction : « Il n'y aura pas d'entente sans améliorations à la charge de travail ».

Dans le cadre des négociations, la direction ne mentionne pas la question fondamentale de la qualité. Nous l'avons pourtant mentionnée, et à plusieurs reprises. Ce n'est pas surprenant toutefois. Même l'ACAATO l'a avoué publiquement. Richard Johnson, parlant au nom du Comité des présidents de collège, a même écrit au *Toronto Star*. Ils s'entendent pour dire que la qualité a déjà beaucoup souffert et qu'elle risque de souffrir encore davantage. Nous sommes d'accord!! C'est un point qui nous préoccupe et sur lequel nous insistons depuis déjà longtemps. Et nous sommes heureux qu'ils en conviennent enfin. Mais lorsqu'il s'agit d'apporter les changements qui permettront au personnel scolaire de fournir une éducation et une formation de meilleure qualité, la direction cherche une échappatoire. Nous demandons à ce que notre contrat soit restructuré de façon à ce que les enseignants des collèges soient en mesure de fournir à leurs élèves l'éducation qu'ils méritent et dont ils ont besoin.

Autres questions :

Ces deux questions majeures ont fait beaucoup de bruit, mais il n'en reste pas moins que d'autres questions doivent également être abordées.

Autre que l'ajout d'une augmentation salariale de 3 % par année, l'offre salariale courante de la direction est essentiellement la même que celle que nous avons rejetée à l'unanimité en mai. En plus de la négociation individuelle de la charge de travail, elle garde sur la table la carte de remboursement des médicaments, qui restreindrait l'accès du personnel scolaire aux nouveaux médicaments; le droit d'accumuler l'ancienneté du personnel scolaire dans l'unité de négociation tout en occupant un poste de cadre soi-disant « temporaire »; une réduction des congés payés pour les nouvelles embauches; le délai à l'arbitrage des griefs; rien pour limiter ou même ralentir le nombre toujours plus important d'admissions à temps partiel ou de session, même si l'ACAATO documente une augmentation de 43 % dans le nombre d'étudiants et une diminution de 23 % dans le nombre d'enseignants à plein temps; rien pour prendre en compte l'accès au perfectionnement professionnel par congé sabbatique ou

Autre que l'ajout d'une augmentation salariale de 3 % par année, l'offre salariale courante de la direction est essentiellement la même que celle que nous avons rejetée à l'unanimité en mai.

RÉCENTES COMMUNICATIONS DE LA DIRECTION (SUITE 5)

La seule façon pour le personnel scolaire d'obtenir une offre améliorée est de fournir à son équipe de négociation un mandat de grève solide. Plus le pourcentage de membres en faveur d'une grève est grand et plus seront grandes les chances d'aboutir à une entente sans grève, comme ce fut le cas en 1998.

les questions de droits d'auteur; et aucune amélioration réelle en ce qui concerne les autres questions.

Malgré cela, la direction insiste pour dire (voir les questions et réponses affichées sur son site Web) que si le mandat de grève est rejeté, aucune autre amélioration ne sera apportée : À la question « *Qu'arrivera-t-il si le vote de grève n'est pas en faveur d'une grève?* », la direction répond : « *Cela voudrait dire que le syndicat ne bénéficie pas du soutien de la majorité de ses membres et que l'offre de la direction formerait la base d'une entente.* » La seule façon pour le personnel scolaire d'obtenir une offre améliorée est

La direction a remis son offre au personnel scolaire de nombreux collèges aujourd'hui. Elle contient une fois de plus des commentaires trompeurs, interprétatifs et marginaux. L'équipe a envoyé à chaque section locale du personnel scolaire une copie du contenu de l'offre, sans commentaires. Nous sommes totalement contre le format de présentation commenté de la direction. Une lecture attentive des termes du contrat actuel démontre l'inexactitude et la fausseté des commentaires joints à cette offre.

de fournir à son équipe de négociation un mandat de grève solide. Plus le pourcentage de membres en faveur d'une grève est grand et plus seront grandes les chances d'aboutir à une entente sans grève, comme ce fut le cas en 1998.

De toute évidence, le personnel scolaire a beaucoup à perdre ou à gagner — la qualité de l'éducation et les services que nous fournissons.

La direction a remis son offre au personnel scolaire de nombreux collèges aujourd'hui. Elle contient une fois de plus des commentaires trompeurs, interprétatifs et marginaux. L'équipe a envoyé à chaque section locale du personnel scolaire une copie du contenu de l'offre, sans commentaires. Nous sommes totalement contre le format de présentation commenté de la direction. Une lecture attentive des termes du contrat actuel démontre l'inexactitude et la fausseté des commentaires joints à cette offre.

De toute évidence, le personnel scolaire a beaucoup à perdre ou à gagner — la qualité de l'éducation et les services que nous fournissons. Le 17 février prochain, votez pour donner à votre équipe de négociation le pouvoir dont elle a besoin pour aboutir à une entente juste et valable.

Ted Montgomery,

Président de l'équipe de négociation du personnel scolaire

Le syndicat du personnel scolaire de La Cité collégiale

En Tête

Mise en page et production :

Fernand Bégin

URGENT

UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE EST CONVOQUÉE POUR LE LUNDI 16 FÉVRIER,

DE 16H À 17H30

À LA SALLE E-1110 DE L'AMPHITHÉÂTRE

EN RÉSUMÉ :

CHARGE DE TRAVAIL : une question de qualité

- la partie patronale insiste qu'il n'y aura aucune amélioration sauf si le personnel scolaire accepte la négociation un-à-un, en enlevant toutes les limites à l'exception de la limite annuelle sur les heures d'enseignement

- le formulaire de la charge de travail est en jeu (FCT)

- l'offre de la partie patronale va même jusqu'à enlever la limite sur les heures d'enseignement par semaine, limite qui est là depuis la création des collèges en 1967.

SALAIRE

- les salaires tomberont sous la barre des salaires des enseignants des écoles secondaires

- perte du protocole d'entente qui protège le principe établissant les salaires du personnel scolaires des collèges entre ceux les enseignants des écoles secondaires et ceux des professeurs d'université

- aucun ajustement salarial rétroactif

AVANTAGES

- la Carte-médicament proposée réduira l'accès aux nouveaux médicaments

- Aucune amélioration pour alléger le fardeau financier imposé aux personnes retraitées et personnes en congé de maladie de longue durée

- aucun allégement au chapitre des coûts associés aux paiements des primes associées au régime d'invalidité de longue durée

CONGÉS

- réduction des jours de congé pour les nouveaux employés

- réduction du temps de libération associé à la négociation provinciale pour nos représentants à la table de négociation

GRIEFS

- prolongation des délais en regard des horaires d'arbitrage et des décisions rendues

DOTATION

- aucune mesure permettant de réduire le nombre d'enseignants à contrat (temps partiel et période limitée)

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- Accumulation d'ancienneté pour les gestionnaires « temporaires »

DROIT D'AUTEUR

- rien

CONGÉS SABBATIQUES

- rien

La partie patronale a été très clair - s'il n'y a pas de mandat de grève, il n 'y aura aucune amélioration apportée à l'offre. Rien ne sera ajouté, rien ne sera enlevé.

« The only way to get a realistic offer on the table is with the pressure of a strike mandate »

Ted Montgomery, président
Équipe de négociation