

Message du président et du premier vice-président/trésorier

Comment vaincre la résistance

Les victoires obtenues par le personnel scolaire à la table de négociation contribuent inévitablement à un système d'éducation plus solide pour tous les Ontariens.

Une charge de travail mieux équilibrée, un effectif plus adéquat, une plus grande équité et de meilleures conditions de travail pour le personnel scolaire des collèges sont synonymes d'un avenir meilleur pour nos collègues. Anticipant la sortie de cette pandémie, la solidité de notre système collégial est plus importante que jamais à notre rétablissement.

La négociation est un processus long et laborieux, mais il est utile pour obtenir de meilleures conditions de travail pour tous les membres du personnel scolaire et pour apporter des améliorations dans les collèges de l'Ontario pour tous les étudiants. Votre équipe de négociation peut compter sur le soutien sans réserve des 180 000 membres de l'OPSEU/SEFPO, et les plus de 300 membres hautement qualifiés de notre personnel sont là pour fournir les ressources nécessaires à sa réussite.

Solidairement,




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


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

Équipe de négociation du personnel scolaire des collèges

Personnel scolaire = conseillers + instructeurs
+ bibliothécaires + professeurs

Message de votre équipe de négociation

Questions de l'employeur

Cette semaine, nous nous sommes réunis à la table de négociation pendant trois jours avec l'équipe de négociation du Conseil des employeurs des collèges (CEC). La semaine dernière, nous avons déposé des propositions détaillées pour tenter d'incorporer dans notre convention collective les revendications présentées par nos membres dans le cadre des réunions d'établissement des revendications locales et finales. [Nos propositions](#) portaient sur plusieurs enjeux, notamment la charge de travail, la dotation, les coordonnateurs, le traitement du personnel scolaire, la qualité de l'enseignement et l'équité d'emploi et en milieu de travail.

Nous espérons que le CEC nous remettrait cette semaine une série semblable de propositions de l'employeur. Malheureusement, ce n'est pas ce qui s'est passé. En effet, l'employeur a refusé de fournir l'ensemble complet de ses revendications. Au lieu de ça, l'employeur s'est limité à quelques contre-propositions sur la charge de travail et la définition de la classe des conseillers (dont on parle plus bas). Aussi, plutôt que de s'engager dans de fructueuses discussions sur nos propositions relatives à l'équité et à la charge de travail, l'employeur nous a remis des listes exhaustives de questions sur la recherche et la collecte de données à

l'appui de nos propositions, apparemment dans le but de démontrer la validité des préoccupations de nos membres.

Propositions de l'employeur

L'ajout communément décidé de deux nouvelles dates de négociation au mois de septembre signifie que nous avons utilisé plus de 40 % de nos 19 dates prévues. Il est quelque peu inquiétant que l'équipe de négociation de l'employeur n'ait soumis de propositions concrètes que sur deux enjeux.

L'équipe syndicale et l'équipe du CEC ont toutes deux proposé de nouvelles définitions de classe pour clarifier le rôle des conseillers dans les collèges de l'Ontario. Nous craignons que la définition proposée par l'employeur limite le travail des conseillers aux questions de santé mentale et d'orientation des étudiants, sans la moindre reconnaissance des autres tâches actuellement accomplies, telles que les services de conseil traditionnels axés sur la culture, les conseils pédagogiques ou les conseils aux personnes vivant avec des invalidités ou concernant leurs aptitudes. En outre, sa définition n'établit pas clairement si ce travail continuerait d'être pris en charge par le personnel scolaire.

En ce qui concerne la charge de travail, à date, la seule proposition de l'employeur consiste à créer un groupe de travail sur la charge de travail qui fournirait des données pour orienter la prochaine ronde de négociations, dans quelques années. Nous avons exprimé nos préoccupations en ce qui concerne cette proposition, notant que les différents groupes de travail sur la charge de travail qui avaient été mis en place après l'introduction du FCT, en 1984, avaient apporté des améliorations limitées aux conditions de travail de nos membres. Nous avons également noté que nos membres avaient mentionné que des changements importants dans la quantité de temps accordée pour évaluer le travail des étudiants et préparer les cours étaient nécessaires maintenant, et plus particulièrement compte tenu des modes d'enseignement que les collèges mettent actuellement en œuvre.

L'équipe du CEC a également identifié les endroits dans la convention collective où ils aimeraient voir des changements, notamment dans l'établissement des horaires et l'affectation de la charge de travail du personnel scolaire. Bien qu'ils n'aient soumis aucune proposition concrète, ils ont mentionné que les propositions futures éventuelles pourraient inclure :

- la création d'une convention collective à deux niveaux dans laquelle les nouveaux membres du personnel scolaire seraient soumis à des conditions de travail différentes, y compris l'enseignement le samedi et le dimanche, sans rémunération supplémentaire;

- la suppression des protections de la charge de travail conférées par le FCT pour les membres du personnel scolaire des programmes de rattrapage scolaire des apprentissages et des programmes d'aéronautique;
- la modification de la durée de l'année scolaire de 10 à 12 mois, ce qui permettrait à l'employeur d'attribuer les congés annuels à tout moment au cours de l'année;
- un plus grand contrôle par l'employeur sur ce que font les membres du personnel scolaire pendant les périodes de développement professionnel;
- l'élimination ou la réduction du temps de préparation des cours en ligne asynchrones; et
- des heures de contact d'enseignement de moins de 50 minutes d'instruction, pour permettre à l'employeur d'affecter des cours de pratiquement n'importe quelle durée.

Encore une fois, aucun détail concret n'a été communiqué à ce propos, mais il semble possible que le Collège propose une convention collective inéquitable à deux niveaux, dans laquelle le personnel scolaire nouvellement embauché ne jouirait pas des droits et protections conférés aux autres membres du personnel scolaire.

Le CEC a également fait une présentation qui remettait en question les heures de préparation associées aux programmes de rattrapage scolaire, d'apprentissage et d'aéronautique, et nous nous attendons à ce que ces éléments soient ciblés pour d'autres concessions. La déclaration du président du CEC, comme quoi

pour l'enseignement asynchrone, « un développement détaillé se produit avant la prestation, et le facteur de préparation actuel ne s'applique évidemment pas » (traduction libre), est une préoccupation plus générale. Nous invitons le personnel qui enseigne des cours asynchrones à nous écrire à l'adresse bargainingteam2021@gmail.com pour partager leur expérience de la préparation requise tout au long du semestre lorsqu'ils enseignent de tels cours.

Réponses de l'employeur

L'employeur a rejeté d'office les propositions du syndicat sur la constellation d'enjeux soutenant la qualité de l'enseignement, soit la liberté académique, la propriété intellectuelle et les conseils scolaires qui donneraient au personnel scolaire et aux étudiants une voix représentative dans la prise de décisions pédagogiques dans les collèges. Nous continuerons de défendre les revendications des membres du personnel scolaire sur ces questions qui, nous le maintenons, sont essentielles à la modernisation des collèges et à la promotion de l'innovation, de la qualité de l'enseignement et de l'intégrité scolaire.

Finances du système

Nous avons reçu des documents suite à nos demandes de divulgation de la situation financière des collèges. D'après les renseignements fournis par le CEC, il y aurait à date, dans l'exercice en cours, un excédent de plus de 100 millions de dollars dans le système collégial de l'Ontario, après un excédent de 333 millions de dollars en

2019-2020. Seuls deux collèges, Durham et Fleming, mentionnent un déficit, et ce, malgré des subventions gouvernementales de 7,1 millions et 6 millions de dollars, respectivement. En dépit de tout cela, le CEC a mentionné à maintes reprises les problèmes de financement auxquels font face les collèges. Même si nous convenons que le sous-financement chronique du gouvernement soit un problème, il est clair que les collèges sont en mesure d'investir dans les changements dont ont besoin le personnel scolaire et les étudiants pour faire en sorte que la qualité de l'enseignement devienne la préoccupation centrale d'un système collégial en évolution rapide.

Approche de l'employeur face à la négociation

Il semblerait que les deux parties ont une compréhension et des objectifs différents lorsqu'il s'agit de la négociation. L'employeur a déclaré que vu qu'il s'agit d'une convention collective mature, il estime qu'à moins qu'on puisse prouver au moyen de données, recherches et autres que des changements sont nécessaires, ceux-ci sont superflus. L'employeur nous demande donc de prouver de manière indiscutable et spécifique l'existence des problèmes et de démontrer sans contredit la façon dont nos propositions résoudre ces problèmes. Il semble également s'opposer catégoriquement à toute proposition, remettant en question la légitimité de propositions reposant essentiellement sur les revendications de nos membres plutôt que sur la recherche de tiers ou ignorant les propositions

soumises dans les rondes précédentes. Ce n'est pas ainsi que fonctionne la négociation. Nous sommes à la table de négociation avec des propositions avancées par nos membres et votées dans le cadre d'un processus démocratique transparent. Notre approche consiste à communiquer les besoins de nos membres au moyen de processus qu'ils estiment être équitables et représentatifs. Les revendications qui finissent par former nos propositions reposent sur des données probantes, fondées sur l'expérience même du personnel scolaire qui fait son travail. Ce n'est pas à l'employeur de nous dire si les expériences du personnel scolaire sont ou ne sont pas des enjeux valides pour la négociation. Nous lui avons réexpliqué comment fonctionne la négociation collective, et nous espérons qu'il commence à prendre vos revendications plus au sérieux.

Solidairement,

+1)PSOJDL

section locale 556 (George Brown) - présidente

+POBUIBO 4JOHFS

section locale 560 (Seneca) - vice-président

.JDIFMMF "SCPVS

section locale 125 (Lambton)

3BWJ 3BNLJTTPPOTJOHI

section locale 242 (Niagara)

,BUIMFFO 'MZOO

section locale 354 (Durham)

4IBXO 1FOUFDPTU

section locale 415 (Algonquin)

3FCFDDDB 8BSE

TFDJPO MPDBMF B@PROGFEFS

#Négocier pour
Améliorer



Pour communiquer avec l'équipe de négociation du personnel scolaire des DPMM^oHFT veuillez envoyer votre courriel à : 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

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