

Nouvelles des négociations



Informations sur les négociations pour les membres du personnel scolaire des CAAT

L'employeur abandonne les pourparlers

L'employeur a abruptement rompu les négociations. Il a refusé l'offre du syndicat de poursuivre les négociations et a imposé unilatéralement de nouvelles modalités d'emploi pour le personnel scolaire. Ces modalités forment la nouvelle convention collective. Le personnel scolaire a reçu un contrat incomplet et se doit de forcer l'employeur à retourner à la table de négociation. Un grand nombre des questions essentielles n'ont pas été résolues.

Dans l'avenir immédiat, très peu de choses changeront. Les membres du personnel scolaire ont reçu leur affectation pour l'hiver et recevront une modeste augmentation salariale. Dans le long terme, toutefois, la question d'ententes imposées menace l'avenir de la négociation collective dans les collèges et menace l'intégrité du travail du personnel scolaire. C'est un problème qui doit être abordé et c'est un problème que le personnel scolaire doit être prêt à résoudre.

Le contrat imposé comporte quelques améliorations que l'équipe de négociation a réussi à négocier avant que l'employeur ne quitte la table le 12 novembre dernier. Les améliorations incluent une augmentation du salaire maximum pendant les congés sabbatiques, de 70 % à 80 %, un libellé qui traite de la maltraitance et de sa prévention, un jour férié additionnel et une plus

grande souplesse accordée au personnel scolaire en ce qui concerne les vacances.

Les parties du contrat qui ont été imposées unilatéralement par l'employeur sont tout simplement transgressives. On autorise une charge de travail qui est considérablement plus élevée que la moyenne courante et qui peut continuer à augmenter sur une période de quatre ans pour jusqu'à 20 % du personnel scolaire. Ces 20 % du personnel scolaire ne recevraient aucun crédit pour la préparation et l'évaluation; il n'y aurait aucune limite imposée au nombre d'étudiants ou au nombre de cours et aucun crédit pour les fonctions complémentaires. La seule limite est imposée sur les heures et les jours de contact d'enseignement annuels qui pourraient être calculés comme une moyenne sur une période de quatre ans. C'est moins de protection que le personnel scolaire n'en avait en 1974, il y a de cela 35 ans.

On ne sait trop par quel subterfuge les modalités imposées comprennent l'établissement d'un nouveau comité mixte – le « Groupe de travail sur la classification », et dans un même temps, l'employeur se refuse à se joindre aux comités mixtes syndicat-employeur provinciaux.

(suite page 2)

(suite de la page 1)

Le contrat imposé est incomplet. L'employeur est sorti de table en laissant de nombreuses questions en suspens. Qu'est-ce qui manque ? Les recommandations clés du Groupe de travail sur la charge de travail. Le contrat ne parle ni de liberté académique ni de collégialité. Aucune amélioration n'a été apportée à la charge de travail, rien pour les bibliothécaires, rien pour les conseillers, rien pour les enseignants à charge partielle et aucune mise à jour des prestations.

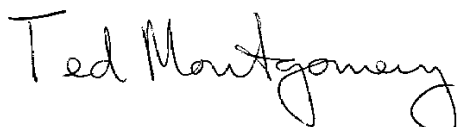
En 2006, le personnel scolaire est tombé en grève et a réussi à obtenir qu'on établisse un groupe de travail avec un président de l'extérieur pour passer en revue la question complète du travail d'enseignant et le contrôle de ce processus. Ce groupe de travail a fait 13 recommandations que le personnel scolaire était prêt à appuyer dans leur intégralité. La liberté académique et la prise de décision collégiale formaient les pierres d'angle de ces recommandations. L'employeur s'est vivement opposé aux principes de liberté académique et de prise de décision collégiale. Plutôt que d'accepter le rapport unanime du groupe de travail et de négocier la mise en œuvre des recommandations qu'il contient, l'employeur a décidé de rompre les négociations et d'imposer unilatéralement de nouvelles conditions d'emploi qui ne mettent pas précisément ou équitablement en œuvre les recommandations du groupe de travail.

Et maintenant, que faut-il faire ?

Nous sommes parvenus à établir un groupe de travail sur la charge de travail dans notre dernière ronde de négociations; nous devons maintenant faire en sorte que ses recommandations soient mises en œuvre. Cela ne sera possible que lorsque l'employeur reviendra s'asseoir à la table et abordera avec sérieux les questions soulevées par le groupe de travail. Dans les rondes de négociations précédentes, l'employeur a quitté la table et n'est revenu pour négocier sérieusement qu'après que l'équipe syndicale reçoive un mandat de grève. La seule différence, dans cette ronde, c'est que l'employeur a décidé d'exercer sa nouvelle autorité d'imposer des modalités d'emploi incomplètes. Certaines améliorations ont été imposées; certaines concessions ont été imposées; mais les négociations ne sont pas terminées.

Le personnel scolaire a élu une équipe de négociation et lui a donné pour mandat de négocier des améliorations spécifiques à la convention collective. Dans les rondes de négociations précédentes, un vote de grève s'est habituellement montré suffisant pour encourager les collègues à reprendre les négociations et à améliorer son offre. Le syndicat discute actuellement avec la Commission des relations de travail de l'Ontario d'une date pour le vote de grève.

La distribution des Nouvelles de négociations est autorisée par :



Ted Montgomery, président de l'équipe de négociations du personnel scolaire des CAAT



Warren (Smokey) Thomas
président du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario

Syndicat des employés de la fonction publique
100 chemin Lesmill, Toronto, (Ontario) M3B 3P8
www.sefpo.org

