

Foire aux questions sur les négociations 2017 du personnel scolaire des collèges

1. Comment a-t-on élaboré les revendications contractuelles?

Les revendications ont été élaborées lors des réunions d'établissement des revendications locales qui ont eu lieu dans toutes les sections locales. Chaque section locale a envoyé ses dix revendications prioritaires à l'équipe de négociation afin de pouvoir les inclure dans la trousse provinciale des revendications.

Chaque section locale du personnel scolaire a envoyé des délégués à la réunion provinciale d'établissement des revendications finales qui a eu lieu les 4 et 5 mars 2017, à Toronto. Dans le passé, chaque revendication contractuelle adoptée à l'une des 24 réunions d'établissement des revendications locales était discutée par les délégués à la réunion provinciale. Cette année, l'équipe de négociation a pris, cependant, une approche différente afin de se focaliser sur les revendications et de veiller à ce que tous les groupes du personnel scolaire soient représentés. L'équipe a fait l'inventaire de toutes les revendications des sections locales reçues pour prioriser dix revendications générales, trois revendications concernant les questions des bibliothécaires et des conseillers et trois revendications concernant les questions du personnel scolaire à charge partielle.

À la réunion provinciale, les délégués ont ensuite examiné et débattu les revendications de l'équipe de négociation. Toutes les 16 revendications ont été adoptées par les délégués à la réunion. Ces revendications, qui constituent les revendications initiales établies par l'équipe de négociation provinciale du personnel scolaire des CAAT, pourraient être modifiées au fur et à mesure des négociations.

2. Quelles sont nos revendications prioritaires?

À la suite de la réunion provinciale d'établissement des revendications finales, les revendications générales sont les suivantes :

1. Instaurer la liberté académique et la gouvernance collégiale.
2. Améliorer les échelles salariales et les salaires afin d'améliorer notre position par rapport à nos groupes de comparaison et pour tenir compte de l'inflation.

3. Améliorer le libellé relatif à la sécurité d'emploi, à la dotation en personnel et à la mise à pied.
4. Améliorer les facteurs de pondération de la charge de travail afin d'accorder suffisamment de temps au travail du personnel scolaire.
5. Prévenir la sous-traitance, la privatisation ou l'impartition du travail en totalité ou en partie.
6. Améliorer le libellé sur la charge de travail pour s'assurer que toutes les tâches du personnel scolaire soient consignées sur le FCT et que le volontariat soit éliminé.
7. Renforcer les droits de la propriété intellectuelle.
8. Améliorer la couverture des avantages sociaux pour tous les membres du personnel scolaire.
9. Améliorer le libellé relatif au remplacement et aux considérations.
10. Optimiser le libellé afin d'améliorer la représentation syndicale des membres qui travaillent à l'intérieur et à l'extérieur de la province de l'Ontario.

Les revendications concernant les conseillers et les bibliothécaires incluent une formule servant à déterminer la charge de travail, l'instauration de limites du nombre de cas pour les conseillers et la création d'un ratio de bibliothécaires et de conseillers en fonction du nombre d'étudiants.

Les revendications concernant le personnel à charge partielle incluent une meilleure sécurité d'emploi, la parité dans le calcul de la charge de travail avec le personnel à temps plein et la consignation et la compensation de toute la charge de travail du personnel à charge partielle.

3. Comment les revendications sont-elles rédigées en langage contractuel?

D'avril à juin, l'équipe de négociation réécrit les revendications, qui ont été adoptées à la réunion provinciale d'établissement des revendications finales, sous forme de langage contractuel. Ils font ceci en reliant les revendications à la convention collective (CC) en vigueur et en examinant le libellé qui a été proposé lors des précédentes rondes et qui figure dans les conventions collectives d'autre personnel scolaire/académique. L'équipe s'efforce d'exprimer l'intention des revendications dans un langage clair, concis et solide sur le plan juridique. Les consultations avec le service juridique du SEFPO, le service de la recherche du SEFPO et l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université constituent une partie importante de ce processus.

4. Quand les négociations commenceront-elles?

Article 36 – La durée de la convention collective et la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* (LNCC) dictent le calendrier de négociation. Chaque partie à une convention collective peut, dans les 90 jours qui précèdent la date de son expiration, donner un avis écrit à l'autre partie de son intention de

négocier en vue de renouveler la convention, avec ou sans modifications. [LNCC 2008, chap. 15, par. 3 (2).15]. La convention collective actuelle arrive à échéance le 30 septembre 2017. Étant donné que le lundi 3 juillet est un jour férié, le 4 juillet est le premier jour où les négociations peuvent officiellement commencer.

Les parties se rencontrent dans les 30 jours qui suivent la remise de l'avis prévu à l'article 3. Elles négocient de bonne foi et font des efforts raisonnables pour conclure ou renouveler une convention collective, selon le cas. [LNCC 2008, chap. 15, art. 4.]

5. Quel est le processus de négociation collective?

Les équipes de négociation du personnel scolaire et de l'employeur se mettent d'accord sur les dates de négociation pendant la période de 90 jours. Lors de la première réunion, chaque partie présente ses propositions, les questions qui ne sont pas d'ordre financier étant généralement présentées et examinées en premier. Les équipes continuent de se rencontrer aux dates prévues jusqu'à la conclusion d'un accord ou à la rupture des négociations.

Durant les négociations, les questions qui font l'objet d'un consensus sont retirées de la table de négociation. Les questions en litige font l'objet de discussions plus approfondies, les deux parties justifiant leurs positions par l'entremise de preuves et de données. Tout au long de ce processus, l'équipe de négociation du personnel scolaire reçoit le soutien d'un négociateur du SEFPO, d'un chercheur, d'un agent des communications et des conseillers juridiques du SEFPO.

Au fur et à mesure de la progression des négociations, l'équipe de négociation envoie régulièrement des communications aux membres sur les questions clés et les progrès à la table de négociation. L'Exécutif divisionnaire (ExDiv) du personnel scolaire, qui reste également actif durant le processus, apporte son soutien à l'équipe de négociation pour faciliter la communication avec les membres.

6. Comment arrive-t-on à conclure un accord?

À tout moment durant le processus de négociation, les parties peuvent parvenir à un accord de principe. Lorsque l'équipe estime que l'accord lui convient, elle consulte deux groupes : les présidents de section locale et le Comité consultatif sur la négociation collective (CCNC). Tous les 24 présidents de section locale, qui font partie du premier groupe consultatif, ont tous la possibilité de donner leur avis sur le contrat proposé. En outre, les 24 membres élus du CCNC et les 8 membres à charge partielle désignés ont la possibilité de voir le libellé de l'accord proposé.

L'équipe de négociation, qui est la seule à pouvoir prendre la décision finale quant à l'accord, peut accepter ou rejeter les commentaires du CCNC ou des présidents. Une fois que l'équipe de négociation recommande d'accepter l'accord de principe négocié, un vote de ratification est organisé afin que les membres puissent ratifier ou rejeter l'accord. Ce vote, qui peut avoir lieu en tout temps après la demande de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT, se tient sous la surveillance de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

7. Que se passe-t-il si les négociations échouent?

Vote de grève

Tant que les parties n'ont pas encore conclu d'accord, l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT peut demander un vote de grève. Elle peut le faire avant ou après l'expiration de la convention collective. Un vote de grève en faveur du « oui » ne signifie pas nécessairement qu'il y aura une grève, mais, le « oui » fait monter la pression sur l'employeur pour négocier un accord équitable.

Conciliation

La conciliation est un processus dans le cadre duquel un syndicat ou un employeur peut demander au ministère du Travail de l'aider à résoudre des différends afin que les parties puissent conclure une convention collective. L'une ou l'autre partie peut faire une demande de conciliation au ministère. Si les parties sont en cours de négociation, elles doivent se prévaloir des services de conciliation du gouvernement avant de pouvoir commencer une grève ou un lock-out. Le conciliateur informe le ministère du Travail de l'Ontario qu'une convention collective n'a pu être conclue. Le ministre envoie ensuite généralement un avis au syndicat et à l'employeur pour dire qu'il ou elle « ne juge pas opportun de constituer une commission de conciliation » [paragraphe 21 b) de la Loi de 1995 sur les relations de travail]. On appelle communément cet avis un « rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation ».

Vote sur la dernière offre

Le Conseil peut, au plus tôt 15 jours avant l'expiration d'une convention collective, demander par écrit à la Commission des relations de travail de l'Ontario la tenue d'un scrutin auprès des employés sur l'acceptation ou le rejet de la plus récente offre du Conseil reçue par l'association d'employés sur toutes les questions encore en litige entre les parties à la convention. [LNCC 2008, chap. 15, art. par. 17 (2)]

Une seule demande peut être faite en vertu du paragraphe (2). [LNCC 2008, chap. 15, art. 17 (3)] Ce scrutin peut avoir lieu au plus tôt 15 jours avant l'expiration d'une convention collective, ce qui serait le 15 septembre 2017.

Si le Conseil en fait la demande, un scrutin secret est tenu auprès des membres de l'unité de négociation sous la surveillance de la Commission des relations de travail de l'Ontario et de la façon qu'elle précise. [LNCC 2008, chap. 15, art. par. 17 (4)]

Le syndicat ne peut pas demander la tenue d'un vote sur une offre formelle (seulement un vote de ratification ou de grève comme mentionné ci-dessus).

Conditions de travail imposées

Une fois que la convention collective est échue, que le conciliateur a envoyé au ministre du Travail le « rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation » et au moins 16 jours après l'émission du rapport, la LNCC autorise l'employeur à imposer des conditions de travail. Ces conditions, qui peuvent toucher tous les domaines, contournent la table de négociation.

8. Quand peut-on légalement déclencher une grève ou un lock-out?

Une grève ne peut être déclenchée que :

1. s'il n'existe aucune convention collective en vigueur entre le Conseil et l'association d'employés qui représente les employés;
2. si un conciliateur a fait rapport au ministre du Travail en application de l'alinéa 7 (3) b) que, malgré ses efforts, les conditions d'une convention collective n'ont pas été réglées et le ministre a informé les parties du rapport par avis écrit conformément au paragraphe 7 (4);
3. si les membres de l'unité de négociation ont voté en faveur d'une grève lors d'un scrutin secret tenu sous la surveillance de la Commission des relations de travail de l'Ontario et de la façon qu'elle précise;
4. après un vote en faveur d'une grève, conformément à l'alinéa c), l'association d'employés qui représente les employés avise par écrit le Conseil et l'employeur de la déclaration d'une grève, au moins cinq jours avant le début de la grève, et de la date où celle-ci commencera;
5. si 16 jours se sont écoulés depuis la date figurant sur l'avis du ministre visé à l'alinéa b). [LNCC 2008, chap. 15, art. par. 17 (1)]

Il est important de noter qu'un accord de principe peut toujours être conclu à n'importe quel moment durant ce processus.

Il est également important de souligner que l'équipe de négociation ne prend jamais à la légère la décision de lancer un ordre de grève. Elle ne prend cette

décision que lorsque tous les autres moyens de négociation ont échoué et lorsque les enjeux sont suffisamment importants.

Délai de grève

Après un vote de grève en faveur du « oui », le syndicat doit aviser par écrit l'employeur du déclenchement de la grève, au moins cinq jours avant le début de la grève. Ce délai de grève permet d'accroître davantage la pression sur l'employeur afin de l'inciter à conclure à un accord équitable.

Lock-out

Il n'y a jamais eu de lock-out dans les collèges de l'Ontario.

Le Conseil ne peut mettre les employés en lock-out que si les conditions suivantes sont réunies :

- a) il n'existe aucune convention collective en vigueur entre le Conseil et l'association d'employés qui représente les employés;
- b) un conciliateur a fait rapport au ministre du Travail en application de l'alinéa 7 (3) b) que, malgré ses efforts, les conditions d'une convention collective n'ont pas été réglées et le ministre a informé les parties du rapport par avis écrit conformément au paragraphe 7 (4);
- c) au nom de tous les employeurs, le Conseil avise par écrit l'association d'employés qui représente les employés de la déclaration d'un lock-out, au moins cinq jours avant le début du lock-out, et de la date où celui-ci commencera; et
- d) 16 jours se sont écoulés depuis la date figurant sur l'avis du ministre visé à l'alinéa b). [LNCC 2008, chap. 15, art. par. 21 (1)]

9. Que se passe-t-il dans le cas d'une grève?

Après un vote de grève en faveur du « oui », chaque section locale commence les préparatifs pour la grève. Lors du déclenchement de la grève, chaque section locale met sur pied son plan de grève.

En tant que membre en grève, vous arrêtez de travailler, participez au piquet de grève et aux autres activités entourant la grève et vous vous tenez au courant des communications émises par l'équipe de négociation. Il est également important de faire de votre mieux pour répondre aux questions de vos proches, vos amis, des étudiants et d'autres personnes au sujet des causes de la grève et les enjeux qui sont importants pour vous. Veuillez également souligner le fait que

nous sommes résolus à résoudre nos différends rapidement et à conclure un accord équitable.

10. Combien de fois le personnel scolaire des collèges a-t-il été en grève?

En 50 ans, il n'y a eu que trois grèves du personnel scolaire : en 1984, en 1989 et en 2006.

11. Combien de temps dure une grève?

La durée d'une grève est difficile à prévoir, mais dans le passé, aucune grève du personnel scolaire des collèges n'a duré plus longtemps que trois semaines.

12. Le personnel scolaire a-t-il déjà obtenu des gains en faisant la grève?

Oui. Chaque fois que le personnel scolaire a fait la grève, il a obtenu des gains importants qui ont permis de vraiment améliorer les conditions de travail et la qualité de l'enseignement collégial.

En 1984, après l'adoption d'une loi de retour au travail et le renvoi des questions en litige à l'arbitrage, le personnel scolaire a remporté la formule servant à calculer la charge de travail et le Formulaire de charge de travail (FCT). Avant le FCT, le personnel scolaire à plein temps pouvait se voir assigner jusqu'à 26 heures de contact d'enseignement (HCE) chaque semestre.

Lors de la grève de 1989, les parties ont convenu de soumettre leurs différends à l'arbitrage et le personnel scolaire, qui s'est opposé avec succès à l'employeur qui voulait le retrait du FCT, a obtenu plus de temps pour les fonctions complémentaires et un libellé exhaustif pour donner une meilleure protection en cas de mise à pied.

Lors de la grève de 2006, après avoir accepté une nouvelle fois de soumettre les questions en litige à l'arbitrage, le personnel scolaire a obtenu des améliorations salariales importantes qui nous ont rapprochés du point médian avec nos groupes de comparaison (les enseignants du secondaire et les professeurs d'université), ainsi que des améliorations à la couverture des avantages sociaux pour les professeurs à charge partielle.

13. Recevrai-je mon indemnité de grève?

Tous les membres du personnel scolaire qui sont des membres en règle du SEFPO (qui ont signé une carte syndicale) qui participent au piquetage sont admissibles à recevoir l'indemnité de grève. Le montant de l'indemnité de grève du SEFPO est le suivant :

Au cours des semaines 1 à 3, chaque membre a droit à une indemnité de grève de 200 \$ par semaine et à 50 \$ supplémentaires par semaine pour chaque personne à charge. C'est-à-dire que l'indemnité journalière est de 40 \$ par jour et de 10 \$ par jour par personne à charge.

Durant la quatrième semaine, l'indemnité de grève augmente et chaque membre reçoit 300 \$ par semaine (ou 60 \$ par jour). L'indemnité offerte pour les personnes à charge reste à 50 \$ par semaine par personne à charge. Une personne à charge est définie comme suit :

- un conjoint ou une conjointe qui ne touche aucun revenu (mais pas s'il ou elle est en grève);
- un enfant âgé de moins de 18 ans (ou de moins de 26 ans s'il est à l'école à temps plein) ou un enfant à charge tel que défini par la convention collective ou le régime d'avantages sociaux;
- un membre de la famille handicapé; ou
- une personne âgée membre de votre famille que vous soutenez financièrement en temps normal.

Si les deux conjoints sont en grève, les deux ont le droit de demander l'indemnité pour personnes à charge.

En plus de l'indemnité de grève que le SEFPO verse aux membres, votre section locale pourrait, elle aussi, verser un montant hebdomadaire. Pour en savoir plus sur l'indemnité de grève versée par les sections locales, veuillez contacter les dirigeants de votre section locale.

14. Le personnel scolaire à charge partielle recevra-t-il l'indemnité de grève?

Oui, si l'employé à charge partielle est un membre en règle du SEFPO (a signé une carte syndicale) et participe au piquet de grève et/ou tâches de grève, il recevra l'indemnité de grève aux taux mentionnés ci-dessus.

15. Quand le processus de négociation sera-t-il terminé?

Quand les membres ont voté et ratifié l'accord de principe (conclu par la négociation entre les parties). C'est-à-dire quand les membres ont voté et accepté l'offre de l'employeur. La LNCC ne donne pas accès à l'arbitrage des différends entre les parties pendant les négociations. Les deux parties peuvent consentir à un arbitrage volontaire d'intérêts pour tout différend comme cela a été le cas lors des grèves de 1984, 1989 et 2006.

Quand la nouvelle convention collective entre en vigueur, les négociations sont closes jusqu'à la prochaine ronde.

GLOSSAIRE :

CV = convention collective.

Personnel scolaire des CAAT = personnel scolaire des collèges d'arts appliqués et de technologie (professeurs, instructeurs, bibliothécaires et conseillers).

Le Conseil = le Conseil des employeurs des collèges ou l'employeur. Le Conseil négocie au nom de la direction des collèges.

Pour en savoir plus sur les négociations, veuillez visiter :

<https://sefpo.org/secteur/caat-personnel-scolaire>

ou communiquer avec l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT à :

bargaining2017@gmail.com