

## Les professeurs à temps plein de l'Université York ont conclu une entente

Les ententes conclues avec les universités ontariennes au cours de l'année écoulée contiennent toutes des augmentations salariales annuelles moyennes d'environ 3,2 pour cent. Ces ententes sont habituellement sur trois ans. Les groupes d'employés utilisés comme référence dans le cadre des négociations du corps professoral des universités ontariennes sont les autres universités de l'Ontario. L'entente la plus récente conclue est pour la York University Faculty Association (YUFA). Elle a été conclue le 21 septembre dernier. Elle suit la tendance établie.

Le salaire des membres du corps professoral à temps plein de l'université York augmentera de 3 pour cent cette année et de 3 pour cent l'an prochain. L'augmentation pour 2011 a été fixée à 2,5 pour cent du salaire de base.

L'université a accepté de mettre de côté 1,5 million de dollars pour financer la réduction de la charge de travail de 2,5 cours à 2 cours par année universitaire. Un comité mixte a été mis sur pied pour faciliter la réduction de la charge de travail d'ici au mois de mai 2011. Les recommandations de ce comité devront être soumises aux membres de la YUFA pour

ratification. Dans l'éventualité où les recommandations ne seraient pas ratifiées, ce montant de 1,5 million de dollars serait directement attribué aux salaires des membres du corps professoral, ce qui représenterait alors une augmentation salariale d'environ 1 pour cent supplémentaire pour 2011.

Comme cela s'est produit dans les autres ententes conclues avec les universités au cours de l'année, les diverses allocations (pour des tâches de coordination par exemple) accordées aux membres du corps professoral augmentent de 3 pour cent. Les autres gains incluent une variété de modifications relatives aux questions d'équité.

Les améliorations apportées aux avantages sociaux incluent une augmentation considérable au maximum accordé pour les soins de la vue et à l'assurance médicale à l'étranger tant pour les employés en service que pour les employés retraités. L'université contribuera également 15 pour cent de plus aux coûts des prestations des retraités dès 2011.

Cette entente a été conclue sans grève. La York University Faculty Association représente le

---

« Cette entente a été conclue sans grève.... La direction de l'université York a respecté le besoin d'améliorations au niveau de la charge de travail et de négociations économiques en accord avec ce qui se passe dans les groupes de référence établis. »

---

corps professoral à temps plein et ne doit pas être confondue avec le groupe de membres du corps professoral à contrat engagé dans une grève longue et désolante plus tôt cette année. L'entente conclue avec la YUFA a pris un peu plus de trois mois à être négociée. La direction de l'université York a respecté le besoin d'améliorations au niveau de la charge de travail et de négociations économiques en accord avec ce qui se passe dans les groupes de référence établis. Ce n'est que lorsque l'employeur au sein des collègues aura accepté ces réalités que nous parviendrons à une entente.

# Liberté académique et rapport du groupe de travail sur la charge de travail

Le dictionnaire Merriam-Webster définit le principe de liberté académique comme la « liberté d'enseigner et d'apprendre sans interférence » (traduction libre). Ce concept est bien établi dans les établissements postsecondaires et est une des pierres angulaires du milieu universitaire.

Le Groupe de travail sur la charge de travail a reconnu que la liberté académique était absente dans les collèges et il encourage vivement les parties à l'intégrer, en principe et en pratique. Dans les conclusions générales de son rapport, à la page 28, le groupe de travail indique que « Nous concluons aussi que la collégialité, la liberté académique et le perfectionnement professionnel sont des objectifs importants dans tout système collégial et nos recommandations en tiennent compte. Toutefois, nous devons noter que nous avons décelé entre les parties une certaine méfiance lors de toutes les réunions régionales. » Cette méfiance vient en partie de la façon dont certains membres du personnel scolaire considèrent l'employeur et en partie de la façon dont l'employeur traite le personnel scolaire. La soif de contrôle de l'employeur ne fait qu'alimenter cette méfiance.

La dernière recommandation du rapport unanime du groupe de travail concerne les « Normes et relations professionnelles » :

« Si l'on en juge d'après l'augmentation des diplômes d'études appliquées, des partenariats entre collèges et universités et des programmes conjoints, il est clair que les collèges de l'Ontario prennent de l'ampleur et se développent à titre d'établissements d'enseignement supérieur complexes.

**Par conséquent, nous recommandons que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforcent la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté académique.**

La collégialité, la liberté académique et le

perfectionnement professionnel sont d'importants objectifs dans tout système collégial, et nous nous sommes efforcés de tenir compte de ces objectifs dans certaines de nos autres recommandations. »

Le groupe de travail estime clairement que pour avancer et réussir, les collèges doivent adresser la question de la liberté académique. La proposition du syndicat sur la liberté académique donne de la substance aux principes abordés dans le rapport. L'employeur a refusé de répondre à notre proposition. Au lieu de cela, il se contente de parler du concept de la collégialité, lequel est distinct et ne devrait pas être confondu avec la liberté académique. Ce sont deux principes séparés, mais connexes.

La proposition du syndicat sur la liberté académique se base sur ce qui existe dans les universités canadiennes, dans lesquelles un tel principe est intangible et respecté. Un des mécanismes qui aident à établir et à favoriser la liberté académique est un organisme décisionnaire dont la majorité des membres font partie du personnel enseignant : les sénats, dans la plupart des universités, les conseils d'éducation, dans les propositions du syndicat. En préparant sa proposition à ce sujet, le syndicat s'est basé sur le modèle des conseils académiques qui existent dans le réseau des collèges en Colombie-Britannique.

La proposition du syndicat s'est heurtée à un refus catégorique de l'employeur. De ses propres aveux et actions, l'employeur montre clairement que le concept de liberté académique aurait un impact sur le contrôle qu'il exerce actuellement et il n'a aucun intérêt à relâcher ce contrôle, quelles que soient les circonstances.

La liberté académique n'est pas seulement un bon principe. C'est une recommandation claire, convaincante, importante et unanime du Groupe de travail sur la charge de travail. L'employeur apprécie et veut la recommandation sur la souplesse, mais il rejette la recommandation sur la liberté académique. Ceci n'est pas une option s'il doit y avoir une entente.

# Le nombre d'inscriptions dans les collèges continue d'augmenter

Le nombre d'inscriptions de première année confirmées dans les collèges communautaires de l'Ontario a augmenté de 7,4 pour cent cette année. 118 053 étudiants de première année se sont inscrits en septembre cette année, par rapport à 109 919 en septembre 2008. Même si nous avons observé un certain déclin dans plusieurs secteurs de l'économie, les 24 collèges communautaires de l'Ontario n'ont définitivement pas été touchés.

L'augmentation du nombre d'inscriptions à travers la province va de 0,6 pour cent à 35,8 pour cent. Aucun collège n'a subi de baisse dans le nombre d'inscription. Les cinq plus grands collèges ont

enregistré une augmentation moyenne de 6,4 pour cent du nombre d'inscriptions de première année. C'est la troisième année consécutive que les inscriptions augmentent. L'an dernier, on avait enregistré une augmentation du nombre d'inscriptions de première année de 6,1 pour cent.

Le gouvernement McGuinty s'est engagé à placer chaque étudiant qualifié dans un collège de l'Ontario. Même si le financement ne dépend pas directement du nombre d'inscriptions, le lien entre les deux est important, et le financement dans les collèges a augmenté à travers la province.

## Si l'employeur parvient à ses fins, les prestations ne changeront pas

Les propositions de règlement de l'employeur ne contiennent aucune amélioration au niveau des avantages sociaux.

Le syndicat a déposé plusieurs revendications concernant l'amélioration des avantages sociaux. En voici les points saillants :

- Remboursement intégral du coût des médicaments (actuellement 85 pour cent sont remboursés)
- Élimination de l'exigence de coassurance de 50 pour cent pour les soins orthodontiques et les couronnes et ponts
- Augmentation de la prestation d'ophtalmologie à 500 \$ (actuellement 400 \$)
- Augmentation de la prestation de soins auditifs à 4 000 \$ (actuellement 3 000 \$)
- Inclusion de l'assurance pour une chambre semi privée pour les séjours dans les centres de rétablissement médicaux
- Augmentation de l'assurance-vie de base

à 75 000 \$ (actuellement 25 000 \$)

- Ajout des travailleurs sociaux inscrit sur la liste des services paramédicaux

Le syndicat ne s'attend pas à ce que l'employeur réponde favorablement à chacune de ces demandes; toutefois, dans le courant normal des négociations, certaines améliorations sont de règle.

Pour le moment, les retraités et les employés actuellement en service sont regroupés dans un seul groupe aux fins d'établissement des primes d'assurance-vie. L'employeur a proposé de séparer ces deux groupes pour établir les primes d'assurance-vie post-retraite. Alors qu'un tel changement entraînerait une diminution minimale des primes pour les collèges et les employés actifs, elle se traduirait par une augmentation importante de la prime des retraités. Cette proposition ne contribuera pas à une entente.

Il est temps que l'employeur prenne au sérieux les négociations sur les prestations.

# Charge de travail des enseignants à charge partielle : une injustice de longue date

Les enseignants à charge partielle sont des membres de notre unité de négociation qui enseignent entre sept et douze heures par semaine et qui sont rémunérés pour chaque heure d'enseignement dispensée. La formule de charge de travail servant à déterminer la charge de travail ne s'applique pas

à eux et les collègues ne tiennent pas compte de leur charge de travail réelle. Ainsi, tandis que leurs heures d'enseignement se limitent à deux tiers de la charge de travail hebdomadaire d'un enseignant à temps plein, qui est de 18 heures, leur charge de travail réelle

en dehors de la classe et le temps consacré aux tâches administratives normales ne seraient pas inclus dans ces 26 heures. Au lieu de cela, le taux de rémunération horaire serait augmenté pour tenir compte du travail supplémentaire accompli.

L'application de la formule servant à déterminer la charge de travail est une façon sage, raisonnable et efficace de distribuer la charge de travail d'une manière qui soit juste et équitable. Elle permet de traiter équitablement les enseignants et, tout aussi important, elle permet de traiter équitablement les étudiants. Lorsque tous les enseignants ont une charge de travail raisonnable et sont rémunérés pour le travail qu'ils effectuent à l'intérieur et à l'extérieur de la salle de classe, la qualité globale de l'éducation s'améliore et tous les étudiants bénéficient d'une chance égale d'apprendre.

Malheureusement, l'employeur a rejeté cette proposition. Il a répondu qu'il avait besoin de « souplesse » pour garder les choses telles qu'elles sont et qu'il ne voulait pas appliquer la formule aux employés à charge partielle. Cette façon archaïque de penser a relégué les enseignants à charge partielle et leurs étudiants à un statut de citoyens de seconde zone au sein du réseau des collègues communautaires.

charge de travail des enseignants à temps plein. La situation est absolument injuste et l'est depuis longtemps. Il faut réparer cette injustice.

Le syndicat a proposé que chaque enseignant à charge partielle reçoive un FCT et que la formule servant à déterminer la charge de travail soit également appliquée dans leur cas. La charge de travail hebdomadaire se limiterait à 26 heures et les enseignants seraient rémunérés en fonction de leurs heures de travail réelles plutôt que de leurs heures de contact d'enseignement. L'allocation consacrées à l'aide normale individualisée aux étudiantes et étudiants,

## Mise à jour sur les griefs relatifs au retour au travail

Le groupe d'arbitrage et les avocats des deux parties cherchent des dates pour l'étape suivante de la procédure de règlement des griefs relatifs au retour au travail issus de la grève du personnel scolaire des collègues qui a eu lieu en 2006. Les objections préliminaires de la partie patronale ont été réfutées et la procédure des griefs se poursuivra. La prochaine phase sera les discussions sur la gestion des cas, dans le cadre desquelles les parties examineront la façon de traiter les quelque 2 000 revendications. Nous vous tiendrons au courant au fur et à mesure que des décisions seront prises.

# L'employeur propose de créer un groupe de travail sur la classification

Dans son rapport de 2005, Bob Rae reconnaissait les demandes du personnel scolaire et avait déterminé que les collèges avaient besoin d'un plus grand nombre d'enseignants à temps plein. En réponse au rapport Rae, le gouvernement McGuinty s'était engagé à accorder 6,2 milliards de dollars pour s'occuper de cela. Voici ce que Monsieur McGuinty avait déclaré, le 13 mai 2005 :

« Ce qui m'amène à vous parler de ce que les Ontariens et Ontariennes réclament en retour de cet investissement massif. Voici ce qu'ils et elles veulent : ..., une meilleure qualité et une meilleure reddition des comptes... Par qualité, nous voulons dire un plus grand nombre de membres du corps professoral dans les collèges et universités pour tenir compte d'un plus grand nombre d'inscriptions et pour aider les élèves à réussir, plus de temps pour les élèves... »

On a démontré dans les années suivantes que cet investissement massif n'avait pas été utilisé à bon escient par les collèges. Le ratio entre les membres du personnel scolaire à temps plein et les étudiants a en fait baissé depuis lors et, une fois de plus, les tensions montent, avec une augmentation de 7,4 pour cent des inscriptions cette année. Le personnel scolaire a une fois de plus soumis ses revendications concernant la

dotation, qui permettraient d'assurer la qualité de l'éducation qu'avaient contemplée Bob Rae et le premier ministre McGuinty.

Contrairement à la position indiquée, selon laquelle ils voulaient que le personnel scolaire à temps plein puisse efficacement aider à soutenir les divers besoins en matière d'éducation des étudiants, l'équipe de négociation de l'employeur a catégoriquement rejeté les revendications du personnel scolaire en ce qui concerne la dotation.

L'employeur a proposé de mettre sur pied un groupe de travail sur la classification. Ce groupe de travail examinerait la possibilité « d'ajouter d'autres types de classifications d'enseignement au sein de l'unité de négociation ». Le syndicat a reçu des propositions de dotation différenciée de l'employeur dans le passé. Celle-ci est moins directe, mais l'intention est la même. Le premier projet du groupe de travail proposé par l'employeur consisterait à « examiner les structures de classification d'autres établissements postsecondaires. » Tandis que l'employeur s'intéresse à cet aspect du modèle universitaire, il n'a aucune intention d'examiner les autres aspects de l'éducation universitaire. L'employeur refuse de reconnaître les principes de la liberté académique, les sénats, les restrictions sur la charge de travail et les salaires et avantages sociaux qui forment l'ensemble du modèle universitaire.

---

La distribution de *Nouvelles de négociations* est autorisée par



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



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



Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill, Toronto (Ontario) M3B 3P8  
[www.sefpo.org](http://www.sefpo.org)