

Consultation : Pratiques d'embauche des conseils scolaires de l'Ontario

Février 2019

Introduction

Le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO), agent négociateur de 55 000 membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) à l'emploi des conseils scolaires ontariens, se réjouit de l'occasion qui lui a été donnée de participer à la consultation sur les pratiques d'embauche des conseils scolaires de l'Ontario. Les membres du CSCSO-SCFP détiennent une vaste expérience dans le domaine de l'enseignement. Ils évoluent dans toutes les classifications relatives au personnel de soutien de l'ensemble de la province dont éducateurs de la petite enfance, aides-enseignants, instructeurs, personnel des bibliothèques, travailleurs auprès des enfants et des jeunes, autres professionnels et para-professionnels, personnel et commis de bureau, technologues en informatique, concierges, préposés à l'entretien et gens de métier. Nous appartenons au SCFP-Ontario, le plus grand syndicat de la province avec plus de 270 000 membres qui vivent et qui travaillent dans toutes les communautés ontariennes. L'expérience de notre effectif est au cœur de ce mémoire, de même que le besoin qu'ont tous les membres du SCFP de se doter d'un système d'éducation publique fort et durable.

Nous avons été ravis d'avoir été en mesure de faire valoir notre point de vue sur cette consultation lors d'une réunion qui se tenait avec le personnel ministériel le 15 février 2019. Le document ci-dessous vise à faire ressortir nos principaux points ainsi qu'à reprendre les commentaires que nous avons fournis lors de la rencontre.

Importance du rôle que jouent les travailleurs de l'éducation

Le document de consultation publié par le ministère commence par la déclaration suivante : « Le ministère de l'Éducation reconnaît les enseignants comme constituant le facteur hors domicile le plus considérable de la réussite des élèves (trad.) » Nous convenons de l'importance des enseignants dans le succès des étudiants. Cependant, nous reconnaissons également que chaque travailleur de l'éducation y contribue de manière tout aussi essentielle. En fait, les élèves et les enseignants ne pourraient pas réussir sans l'apport des aides-enseignants (A.-E.), des éducateurs de la petite enfance (ÉPE), du personnel de bureau scolaire, du personnel des bibliothèques, des concierges, des préposés à l'entretien, des professionnels et des para-professionnels, des moniteurs de langue, du personnel de bureau des conseils scolaires et d'une myriade d'autres salariés dont la tâche consiste à faire en sorte que l'éducation fonctionne en Ontario.

En tant qu'instructeurs en classe, les aides-enseignants et les éducateurs de la petite enfance participent directement au processus d'apprentissage des étudiants. Les A.-E. veillent à ce que les élèves ayant des besoins spéciaux puissent s'intégrer pleinement dans les salles de classe et, partant, soutiennent l'instruction de chaque élève, directement et indirectement. Les ÉPE font partie du modèle de deux éducateurs par classe de maternelle, une approche qu'il faudrait poursuivre. Les employés de bureau sont le centre névralgique des établissements scolaires. Sans le travail ardu du personnel de bureau, de secrétariat et technique, les opérations de l'école seraient au point mort. Les préposés à l'entretien veillent à ce que les écoles soient bien entretenues et optimisent la qualité de l'environnement d'apprentissage. Les concierges jouent des rôles multiples allant de la propreté des écoles, ce qui contribue à prévenir la propagation des maladies, à la sécurité des élèves (une fonction que partagent également d'autres travailleurs de l'éducation). Le personnel des bibliothèques aide les étudiants à acquérir les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail moderne. Le personnel de bureau des conseils scolaires voit à ce que les écoles soient convenablement approvisionnées, à ce que les commandes soient remplies, à ce que les systèmes informatiques fonctionnent correctement et s'acquittent d'autres fonctions qui rendent l'enseignement possible.

Ne pas reconnaître le travail essentiel et précieux qu'accomplissent tous les travailleurs de l'éducation de la province donnera lieu à de mauvaises décisions en matière de politique publique. Les résultats des étudiants dépendent des contributions de tous les travailleurs de l'éducation et les membres du SCFP sont aux premières lignes du bon fonctionnement du système.

Pratiques d'embauche

Le document de consultation recommande de prendre en compte cinq principes clés, à savoir transparence, cohérence, clarté, diversité et équité, et réduction du fardeau administratif. Le Règlement de l'Ontario 274/12 et tous les modèles d'embauche fondés sur l'ancienneté répondent aux quatre premiers critères. L'embauche fondée sur l'ancienneté est transparente, cohérente et claire. Les règles sont énoncées (dans le règlement et/ou dans le libellé de la convention collective) dans des documents facilement accessibles à quiconque souhaite les connaître. En cas de décision incohérente, on peut recourir à un mécanisme de règlement des griefs/arbitrage pour s'assurer que les décisions ont été prises conformément aux règles convenues.

L'ancienneté peut améliorer la diversité et l'équité. Une fois que les employés ont acquis de l'ancienneté, le processus de prise de décision est clair. Des freins et des contrepoids sont prévus (contenus au mécanisme de règlement des griefs/arbitrage). Cela réduit la capacité des employeurs à agir de manière arbitraire et/ou discriminatoire. Éliminer les obstacles à l'emploi au point d'entrée est le moyen approprié d'accroître la diversité et l'équité dans les pratiques d'embauche. En ce qui concerne les enseignants, cela peut se faire grâce aux programmes d'équité de l'Ordre des enseignants qui permettent à un large éventail de candidats d'obtenir leur accréditation. L'équité et la diversité pourraient également être renforcées lorsque de nouveaux enseignants s'ajoutent à la liste des enseignants suppléants. Une fois inscrits sur la liste des ES et forts de leur ancienneté, les enseignants représentant la grande diversité de la population ontarienne pourront s'attendre à l'obtention de la sécurité d'emploi.

Le cinquième critère dont nous devons tenir compte (réduction de la charge administrative) présuppose un changement. Le maintien du système courant (qui devrait être le résultat de cette consultation) ne peut rien « réduire ». Par définition, le statu quo ne peut rien réduire ou augmenter. En tant que tel, nous estimons que ce critère devrait être ignoré, car il est incompatible avec l'approche la plus appropriée, à savoir le maintien du statu quo, à l'exception des modifications susceptibles d'être convenues dans le cadre de la négociation collective avec les fédérations d'enseignants.

Comme nous en avons discuté lors de notre réunion du 15 février, nous sommes d'avis que les principes énoncés par le ministère sont mieux respectés par l'entremise du Règlement de l'Ontario 274/12. Tout changement dans les pratiques d'embauche devrait se faire par voie de négociation collective libre avec les syndicats représentant les enseignants. Les droits d'ancienneté ne doivent en aucun cas être unilatéralement érodés par le ministère ou par les conseils scolaires.

Conclusion

Nous ne voyons pas la nécessité de modifier le Règlement de l'Ontario 274/12, si ce n'est par le biais du processus de négociation collective avec les fédérations d'enseignants. L'ancienneté joue un rôle important dans l'élimination des préjugés dans les pratiques d'embauche. Les systèmes d'embauche fondés sur l'ancienneté sont justes, transparents, cohérents et clairs.