



Association des directions et directions
adjointes des écoles franco-ontariennes

5480 Canotek Road
Unit 12
Ottawa, Ontario, Canada
K1J 9H6



10 Carlson Court
Suite 640
Toronto, Ontario, Canada
M9W 6L2



20 Queen Street West
Suite 2700, P.O. Box 7
Toronto, Ontario, Canada
M5H 3R3

13 mars, 2024

L'honorable Stephen Lecce
Ministre de l'Éducation
438, avenue University, 5^{ème} étage
Toronto, Ontario
M7A 2A5

Andrew Davis, Sous-ministre adjoint
Division des relations de travail et du financement en matière d'éducation
11^{ème} étage, 315, rue Front Ouest
Toronto, Ontario
M7A 0B8

Denis Labelle, Président
ACEPO
439, avenue University, bureau 800
Toronto, Ontario
M5G 1Y8

Johanne Lacombe, Présidente
AFOCSC
372, rue Bay
bureau 701
Toronto, Ontario
M5H 2W9

Patrick J. Daly, Président
OCSTA
Case postale 2064, bureau 1804
20, avenue Eglinton Ouest
Toronto, Ontario
M4R 1K8

Cathy Abraham, Présidente
OPSBA
1850-439, avenue University
Toronto, Ontario
M5G 1Y8

Le 2 juin 2023, l'ADFO, le CPCO et le CPO, les trois associations provinciales représentant les membres de la direction d'école de l'Ontario, ont envoyé au ministère et aux associations de conseillères et conseillers scolaires leur avis de négociation, pour coïncider avec l'expiration de leur contrat le 31 août 2023. Neuf mois plus tard, nous attendons toujours l'ouverture des négociations. Bien que notre souhait était d'entamer les discussions le plus rapidement possible, l'employeur préférait attendre la fin des négociations avec les enseignants – ce que nous avons accepté tant bien que mal. Cependant, lorsque les négociations avec les enseignants s'éternisent, il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que les membres à la direction d'écoles continuent à se voir refuser la possibilité d'entamer leurs propres négociations.

Alors que nous approchons d'une réunion potentiellement cruciale pour entamer nos discussions le 4 avril 2024, nous nous sentons obligés de souligner les problèmes urgents qui touchent les directions et les directions adjointes et l'impact sur le bien-être et la réussite des élèves. Il peut sembler inhabituel de communiquer avec vous avant les négociations. Cependant, nos écoles traversent une période extrêmement difficile qui exige une action concertée de la part de toutes les parties prenantes. Il est impératif que le gouvernement et les associations provinciales de conseillers scolaires comprennent l'état actuel de nos écoles et les énormes pressions et défis auxquels notre secteur est confronté. Cette lettre met en évidence les questions qui doivent être abordées de toute urgence à la table des négociations.

Nous avons besoin d'écoles sécuritaires, accueillantes, bienveillantes, dotées d'un personnel adéquat et capables de dispenser un programme d'études qui permette à chaque élève de réaliser son plein potentiel. Malheureusement, de nombreux défis empêchent les membres de la direction de créer ces environnements positifs.

1. **Les pénuries chroniques** de personnel continuent d'avoir un impact critique sur les écoles. Nous vous avons informés à chaque occasion de ces pénuries, nous vous avons fourni des données en temps réel, nous vous avons proposé des suggestions et des recommandations et nous avons plaidé en faveur de soutien et de ressources additionnelles. Pourtant, les pénuries se poursuivent quotidiennement dans toutes les catégories d'emploi. Alors que le gouvernement a fait des annonces et a mis en œuvre des initiatives pour lutter contre les pénuries dans d'autres secteurs, peu de choses ont été faites pour reconnaître, admettre et traiter les pénuries dans le secteur de l'éducation.

Chaque jour, les directions d'école doivent se démener pour trouver des moyens de gérer les absences qui, souvent, ne peuvent pas être comblées par des éducateurs qualifiés et formés. Mais ces solutions ne sont que des pansements, qui nuisent gravement aux élèves, ayant des répercussions négatives sur leur sécurité, leurs apprentissages, leur réussite et leur bien-être. Le temps supplémentaire consacré à cette gestion se fait au détriment de notre travail principal de soutien pédagogique, d'encadrement du personnel, de mise en œuvre du plan d'amélioration et de bien-être des élèves. Il affecte également la santé mentale des directions et directions

adjointes, qui sont beaucoup trop sollicités pour assumer ce fardeau, en plus de la multitude de tâches et de responsabilités qu'implique leur rôle. Cette situation n'est ni sécuritaire ni durable.

2. Il devient de plus en plus difficile de **recruter et de retenir** des directions d'établissement scolaire. Cette situation a entraîné une grave pénurie d'enseignants aspirant à cette fonction et a conduit de nombreux enseignants à exprimer leur désir de quitter leur poste. Le recrutement et le maintien en poste sont essentiels pour garantir que nos écoles soient sécuritaires, productives et efficaces et qu'elles répondent aux besoins de nos élèves; mais les conditions actuelles détournent les gens plutôt que de les attirer. Les données recueillies par le ministère auprès des conseils scolaires au cours de la dernière année scolaire indiquent que la charge de travail, les avantages sociaux et les salaires sont les principaux obstacles au recrutement et à la rétention des membres de la direction. Nous savons qu'au moins 20 conseils scolaires ont une pénurie de candidats qualifiés pour les postes de direction, qu'ils combleront leurs postes de directions avec des retraités en raison d'une pénurie de candidats qualifiés et qu'ils ont des bassins de relève qui sont à zéro ou presque.
3. La **santé et le bien-être** des membres de la direction d'école est à un point critique. Les membres de la direction sont confrontés à une augmentation des incidents violents dans les écoles qui ne sont pas comptabilisés, à un traitement irrespectueux, agressif et harcelant de la part d'individus et des groupes de pression, tout en ayant la responsabilité d'assurer la sécurité et la surveillance adéquate des écoles, sans qu'il y ait suffisamment d'adultes formés pour le faire. Il est choquant et préoccupant, mais nullement surprenant, qu'entre décembre 2019 et décembre 2023, le nombre de membres de la direction d'école en invalidité de longue durée dans les conseils scolaires publics de l'Ontario ait augmenté de plus de 700 %, selon les données du plan AILD de l'OPC. En outre, le nombre de demandes de prestations de santé mentale parmi les membres de la direction augmente également de manière significative; les rapports d'utilisation de la FENSÉO indiquent une augmentation de 250 % du nombre de demandeurs qui ont utilisé le maximum de leurs prestations de santé mentale.
4. Nous travaillons dans un **cadre de rémunération** qui ne reflète pas de manière appropriée les attentes et les responsabilités professionnelles qui sont imposées aux membres de la direction par la législation, les politiques et les procédures. Un récent rapport du comité de rémunération (fourni par Nathan Rokosh, du MÉO en décembre 2023) souligne que dans au moins 30 conseils, les enseignants gagnent plus que les directions adjointes et, dans certains cas, plus que les directions d'école. Alors que les syndicats d'enseignants ont achevé leurs négociations et recevront bientôt une augmentation de salaire, les directions et les directions adjointes continueront à accuser un manque dans leur rémunération, en raison du retard important dans l'ouverture des négociations contractuelles. L'écart entre la rémunération des enseignants et celle des membres de la direction compromet

encore davantage les efforts de recrutement et de rétention, et entraîne une baisse du moral et de la satisfaction au travail.

De plus, malgré la demande que nous vous avons adressée le 17 janvier 2024, nous n'avons pas encore eu l'occasion de discuter d'une mesure corrective prévue par le projet de loi 124 pour les membres à la direction. Le règlement pour les enseignants et le personnel de soutien augmentera leur salaire, ce qui aura pour effet de réduire encore davantage ou même d'annuler l'écart salarial entre les enseignants et les membres de la direction. Nos salaires doivent mieux refléter les responsabilités et la charge de travail associées à nos rôles. Cela doit impliquer une augmentation de nos échelles salariales minimales et maximales.

5. Nos avantages sociaux par le biais de la **FENSÉO** sont directement affectés par les négociations, car nous sommes obligés de négocier le financement du plan lors de chaque cycle de négociations et que nous sommes toujours le dernier groupe avec lequel les négociations ont lieu. Compte tenu de l'augmentation des coûts due à l'inflation pour les éléments clés de notre régime d'avantages sociaux et de l'incertitude du financement, cette question doit être abordée immédiatement. Nous demandons au gouvernement de s'engager à garantir immédiatement aux administrateurs de la FENSÉO que le financement sera disponible pour maintenir le régime de prestations actuel, de sorte qu'aucune modification à la baisse ne soit nécessaire. Dans le cas contraire, nous nous retrouverons dans une situation précaire, ne sachant pas quelles prestations ou quel financement seront disponibles pour nos membres et leurs familles à l'avenir. Notre régime risque actuellement de se détériorer. Cela aura de graves répercussions sur les efforts de recrutement des conseils scolaires, tout en affectant leur capacité à retenir les membres de la direction qui envisagent sérieusement de prendre leur retraite ou de quitter le secteur.

Depuis 25 ans, notre système éducatif dépasse les normes et les attentes, grâce aux actions concertées des acteurs de l'éducation, y compris le soutien et le leadership de nos élus scolaires. Le professionnalisme et la qualité de la direction des écoles ont conduit aux résultats enviables de notre système. Maintenant, nous devons tous travailler ensemble pour atteindre les objectifs du ministère de l'Éducation et offrir la meilleure éducation possible à nos élèves. Nous vous demandons de prendre ces défis au sérieux et de travailler avec nous pour trouver des solutions concrètes. Compte tenu de la responsabilité des conseillers scolaires à l'égard des élèves, du personnel, des familles et des communautés scolaires, nous vous demandons de transmettre notre lettre directement à chacun d'entre eux. Ces questions sont trop importantes pour être mal comprises ou négligées.

Nous ne pouvons plus attendre pour obtenir un nouveau contrat. Nos membres sont allés au-delà de leur devoir de diligence, en gardant les écoles ouvertes et en les faisant fonctionner même pendant une pandémie; en faisant face à une multitude de problèmes et de défis et en se démenant pour que l'enseignement soit disponible et que les élèves soient en sécurité. Les directions d'école et les directions adjointes sont les piliers de notre

système éducatif. Nous méritons d'avoir l'occasion de nous asseoir, de négocier et d'obtenir un nouvel accord sur les conditions de travail qui reconnaisse de manière juste, adéquate et attentive notre rôle et notre importance dans le système.

Une fois de plus, nous vous demandons respectueusement, mais urgemment, de faire de nos négociations une priorité et de venir à la table avec un désir et un plan honnête pour parvenir à un accord le plus rapidement possible.

Sincèrement,



Stéphanie Sampson
Présidente
ADFO



Michael MacPherson
Président
CPCO



Ralph Nigro
Président
OPC

CC: Isabelle Girard, Direction générale ACEPO
Yves Lévesque, Directeur general AFOCSC
Nick Milanetti, Directeur général OCSTA
Stephanie Donaldson, Directrice general OPSBA