

PROPOSITIONS DU PERSONNEL SCOLAIRE – DOTATION

Les propositions initiales suivantes ont été présentées à l'équipe de négociation du CEC le 4 août 2021. Vous trouverez ci-dessous notre aperçu des propositions (qui a été adapté du langage que nous avons présenté à la table de négociation pour vous donner le contexte), ainsi que les changements spécifiques à la convention collective que nous avons déposés. Insérées en marge du tableau ci-dessous, vous trouverez de brèves notes expliquant l'intention des modifications.

Revendications :

Les revendications suivantes concernant la dotation ont été adoptées par les délégués des 24 sections locales des collèges de l'Ontario à l'occasion de notre réunion d'établissement des revendications finales du mois d'avril. Elles ont été rédigées à la suite d'un vaste processus de consultation avec le personnel scolaire de toute la province, incluant des sondages et les réunions d'établissement des revendications locales :

- Établir les ratios de personnel pour chaque collège, y compris les ratios de personnel minimaux pour les temps plein
- Établir l'effectif minimal de conseillers et bibliothécaires à temps plein dans chaque collège
- Veiller à ce que tout le travail pédagogique soit effectué par les membres du personnel scolaire employés dans ce collège

Vue d'ensemble :

Lorsque les parties se sont réunies en juillet dernier, chacune a défini ses priorités pour la négociation. Chaque partie a insisté sur l'importance d'avoir un système collégial stable. Une des façons d'assurer la stabilité d'un système collégial est d'aborder la question des effectifs. À l'heure actuelle, quelque 75 % des membres du personnel scolaire des collèges de l'Ontario sont des travailleurs précaires sous contrat de courte durée. Ce système n'est pas viable.

Il est plus important que jamais d'établir un meilleur équilibre entre le personnel scolaire à temps plein et à contrat, et une sécurité d'emploi accrue pour le personnel à contrat si l'on veut pouvoir appuyer pleinement la diversité et la complexité des besoins de nos étudiants. En effet, dans tous les établissements d'enseignement postsecondaire du Canada, les conventions collectives du personnel scolaire incluent un libellé concernant l'effectif du personnel scolaire, et la tendance va vers un libellé qui favorise une réduction de la précarité.

L'inclusion de telles dispositions sur l'effectif rassure les étudiants, les administrateurs et le personnel scolaire que notre système a la stabilité nécessaire pour dispenser une éducation postsecondaire publique de grande qualité. En outre, ce que nous proposons ici procure la souplesse nécessaire pour faire en sorte que nos étudiants continuent d'avoir accès à des

chargés de cours contractuels, qui leur apportent les dernières innovations de l'industrie, tout en profitant dans un même temps des solides fondements pédagogiques d'un personnel scolaire régulier à temps plein dévoué.

En plus de notre proposition concernant le travail à l'extérieur des collèges, dont nous vous parlerons plus tard, les étudiants bénéficieront des compétences de pointe que peuvent continuer d'apporter les professeurs en salle de classe, tout en maintenant la stabilité dont eux-mêmes et les collèges ont besoin pour créer des milieux d'enseignement et d'apprentissage de grande qualité. Nos propositions contribueront à rehausser la réputation des collèges de l'Ontario et les positionneront comme des chefs de file en matière d'éducation et d'expérience pratique des étudiants, ainsi que comme de bons employeurs. Nos propositions créent également des mécanismes permettant au personnel scolaire à contrat d'accéder à des postes à temps plein, tout en permettant à ceux qui le désirent de continuer de travailler sur une base contractuelle.

Un système collégial vraiment moderne comprend que la souplesse et la stabilité ne sont pas diamétralement opposées : un système de grande qualité et stable contribue à la souplesse, non pas au détriment des travailleurs précaires, mais plutôt en créant des conditions qui permettent au personnel scolaire à temps plein et à contrat stable de donner le meilleur d'eux-mêmes dans nos salles de classe.

Modifications proposées et notes explicatives :

Dotation en personnel

2.01 A L'effectif du personnel scolaire représente la somme :

- i) du nombre de postes au sein du personnel scolaire (professeure ou professeur, instructrice ou instructeur, conseillère ou conseiller et bibliothécaire) actuellement occupés à temps plein à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et
- ii) du nombre de cours ouvrant droit à un crédit (ou équivalent), assignés au personnel scolaire à contrat à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, divisé par 5.

Note A : Un cours ouvrant droit à un crédit est un cours qui contribue à l'obtention d'un diplôme (y compris d'un micro-diplôme).

Note B : « Personnel à contrat », « employée ou employé à contrat » et « poste à contrat » concernent les personnes embauchées à contrat, à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée.

Cette formule permet de maintenir un effectif de personnel scolaire à temps plein stable, tout en donnant aux collèges la possibilité d'embaucher du personnel scolaire à contrat, au besoin.

<p><u>2.01 B</u></p>	<p><u>Le nombre de postes à temps plein dans chaque collège correspondra à au moins 70 % de l'effectif scolaire d'ici au 30 septembre 2026. Le nombre de postes à temps plein dans chaque collège correspondra à au moins 50 % de l'effectif scolaire d'ici au 30 septembre 2023.</u></p>	<p><i>Cette approche progressive donne aux collèges le temps d'atteindre les objectifs en matière d'effectifs.</i></p>
<p><u>2.01 C 1</u></p>	<p><u>De ce qui précède, chaque collège aura au moins deux (2) bibliothécaires à temps plein pour chaque tranche de 4 000 étudiants à temps plein ou partie de celle-ci. Quoi qu'il en soit, aucun collège ne doit compter moins que le nombre de bibliothécaires à temps plein qu'il avait au 30 septembre 2020.</u></p>	<p><i>Assure la qualité des ressources de la bibliothèque et assure la sécurité d'emploi des bibliothécaires.</i></p>
<p><u>2.01 C 2</u></p>	<p><u>De ce qui précède, chaque collège compte au moins un (1) conseiller à temps plein par tranche de 500 étudiants à temps plein ou partie de celle-ci. Quoi qu'il en soit, aucun collège ne doit compter moins que le nombre de conseillers à temps plein qu'il avait au 30 septembre 2020.</u></p>	<p><i>Tient compte de la demande immédiate et accrue de ressources en santé mentale, académiques et culturelles, tout en assurant la sécurité d'emploi des conseillers.</i></p>
<p><u>2.01 D</u></p>	<p><u>Dans un délai de trois (3) mois, l'employeur pourvoit à tous les postes devenus vacants par suite de la démission, du départ à la retraite, du congédiement, de la nomination administrative, du décès ou autre de membres du personnel scolaire à temps plein avec d'autres membres du personnel scolaire à temps plein.</u></p>	<p><i>Assure la continuité des programmes et des services.</i></p>
<p><u>2.01 E</u></p>	<p><u>Les postes temporairement vacants par suite de mises à pied pendant une période de difficultés financières, conformément aux dispositions du paragraphe 27.05, ne peuvent être supprimés qu'à l'issue de la période de rappel, telle que définie aux paragraphes 27.09 B, C et D.</u></p>	<p><i>Clarifie les responsabilités des parties.</i></p>
<p><u>Comité mixte de contrôle de l'effectif</u></p>		
<p><u>2.02 A</u></p>	<p><u>L'employeur et la section locale nomment chacun trois membres à un Comité mixte de contrôle de l'effectif, lequel se réunit au moins trois fois par année scolaire, conformément au paragraphe 2.02 D, mais qui peut aussi se réunir à tout autre moment pour permettre au Comité de s'acquitter de ses fonctions.</u></p>	<p><i>Définit le but et la structure du comité mixte afin que les parties comprennent leurs rôles et responsabilités au sein de ce comité.</i></p>
<p><u>2.02 B</u></p>	<p><u>Le Comité mixte de contrôle de l'effectif nomme parmi ses membres une présidente ou un président pour chaque réunion. Il est entendu qu'il y aura alternance entre les membres nommés par l'employeur et ceux nommés par la section locale. La présidente ou le président a droit de parole et de vote en tout temps.</u></p>	

2.02 C Le Comité mixte de contrôle de l'effectif est épaulé par la vice-présidente ou le vice-président de l'Enseignement, qui est membre d'office du Comité, sans droit de parole ou de vote dans les décisions du Comité.

2.02 D Le Comité mixte de contrôle de l'effectif se réunit trois fois par année le ou avant le 15 octobre, le 15 février et le 15 juin pour obtenir un rapport intérimaire de la vice-présidente ou du vice-président de l'Enseignement faisant état de l'effectif scolaire actuel et du pourcentage de cet effectif composé de membres du personnel scolaire à temps plein pour le semestre d'enseignement courant. En outre, la vice-présidente ou le vice-président de l'Enseignement remet au Comité les rapports les plus récents du ministère ou d'autres sources faisant état de l'effectif du personnel scolaire dans tous les établissements de la province. Le cas échéant, le Comité rend compte au collège et à la section locale de toute mesure éventuelle pouvant s'avérer nécessaire pour satisfaire aux exigences du paragraphe 2.01.

Pénalité

2.03 A Si le Comité mixte de contrôle de l'effectif détermine lors de sa réunion du mois de février que l'effectif scolaire à contrat actuel dépasse 30 % du personnel scolaire, l'employeur doit verser à chaque membre de l'unité de négociation employé pendant une partie ou toute l'année scolaire précédente une somme équivalant au nombre manquant de membres du personnel scolaire à temps plein, multiplié par l'échelon minimum pour les professeurs, conseillers et bibliothécaires à temps plein (conformément à l'alinéa 14.03 A 1 (a)), divisé par le nombre de membres au sein de l'unité de négociation.

2.03 B Si le Comité mixte de contrôle de l'effectif détermine lors de sa réunion du mois d'avril que la proportion du personnel scolaire à temps plein est inférieure à 70 % de l'effectif scolaire, un nombre suffisant de nouveaux postes à temps plein doivent être créés et pourvus dans les 12 mois qui suivent. Les dispositions du paragraphe 26.10 s'appliquent si la création de ces nouveaux postes entraîne l'annulation d'un contrat.

~~2.03 D~~ Les griefs alléguant une violation du paragraphe 2.02 et du paragraphe 2.03 A ne peuvent pas être basés sur la dotation en personnel qui s'est produite entre le 1er septembre 2014 et le 20 décembre 2017 pour aider à prouver qu'il y a eu infraction à l'un de ces paragraphes.

Reclassification

Assure la reddition de comptes en matière de dotation de personnel.

2.04 Les collèges ne doivent pas reclasser les professeures et professeurs comme instructrices et instructeurs et/ou les instructrices et instructeurs comme technologues, et ne doivent pas combler les postes d'instructrices et instructeurs vacants avec des technologues, sauf en application de l'article 27, Sécurité d'emploi.

Garantit la sécurité d'emploi des instructrices et instructeurs, ainsi que l'intégrité du travail du personnel scolaire.

Postes contractuels

2.05 A Le Collège doit donner la préférence à la désignation de postes à temps plein comme postes ordinaires d'enseignement continu plutôt que comme postes à charge partielle postes contractuels, conformément au paragraphe 2.01 A, y compris, notamment, des postes découlant de nouveaux programmes postsecondaires. Les employés à charge partielle, sous réserve d'exigences opérationnelles telles que la qualité des programmes, leur viabilité économique, l'atteinte des objectifs du programme, le besoin de qualifications spéciales et l'acceptabilité sur le marché des programmes pour les employeurs, les étudiants et la communauté.

Clarifie le texte indiquant une préférence pour le personnel scolaire à temps plein et à charge partielle.

~~2.03 A Le collège doit donner préférence à la désignation de postes ordinaires d'enseignement continu à temps plein plutôt qu'à des postes pour une période limitée, y compris notamment des postes découlant des nouveaux programmes postsecondaires, sujet aux exigences opérationnelles relatives à la qualité des programmes, à leur viabilité économique, aux inscriptions et aux effectifs prévus, à l'atteinte des objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires et à l'acceptabilité de mise en marché des programmes par les employeurs, les étudiantes ou étudiants et la communauté. Le collège n'aura pas abusivement recours à des engagements contractuels pour une période limitée en ne comblant pas dès que possible les postes vacants, compte tenu toutefois des exigences opérationnelles relatives à la qualité des programmes, à leur viabilité économique, aux objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires, aux inscriptions et aux effectifs prévus habituellement.~~

Donne la préférence aux postes à temps plein et à charge partielle plutôt qu'aux postes à temps partiel et de durée limitée.

2.05 B Le collège ne doit pas recourir, de façon abusive, à des engagements pour une période limitée en combinant le service pour une durée limitée ce type de service avec le service à charge partielle avec le service à temps partiel et/ou à charge partielle, maintenant ainsi une relation entre l'employée ou employé et le Collège ayant comme conséquence d'empêcher ainsi et empêchant ainsi les employées et employés engagés pour une période limitée d'accomplir au moins 12 mois de travail au cours d'une période de 24 mois.

Fait en sorte que l'on ne recourt pas de façon abusive aux postes contractuels.

2.05 C Si le collège maintient un poste à temps plein au-delà d'une année scolaire complète en recourant à des nominations ~~pour une période limitée~~ contractuelles, le collège est tenu de désigner ce poste comme poste

Insiste sur la préférence pour des postes à temps plein et des mécanismes permettant de combler de tels postes.

ordinaire à temps plein de l'unité de négociation et de le combler en ayant recours à une personne membre de l'unité de négociation dès qu'il peut en embaucher une capable d'effectuer le travail.

2.05 D Le collège se doit de donner la préférence à l'embauche pour des postes d'enseignement à charge partielle plutôt qu'à temps partiel et pour des périodes limitées.

2.05 E Le collège doit assigner les tâches qui peuvent être accomplies par des membres du corps professoral exclusivement à des membres du corps professoral.

2.05 F Le collège ne doit pas éluder la création d'un poste de l'unité de négociation à temps plein en combinant des postes d'enseignement et/ou administratifs et/ou de soutien à contrat.

Interdiction de sous-traitance

2.06 Le travail du personnel scolaire ne doit pas être confié en sous-traitance.

Donne la préférence aux postes à charge partielle plutôt qu'aux postes à temps partiel et de durée limitée.

Garantit la protection du personnel scolaire.