

PROPOSITIONS DU PERSONNEL SCOLAIRE – CHARGE DE TRAVAIL

Les propositions initiales suivantes ont été présentées à l'équipe de négociation du CEC le 15 juillet 24. Vous trouverez ci-dessous notre aperçu de la proposition, ainsi que les changements spécifiques à apporter à la convention collective, que nous avons déposés à la table de négociation. Insérées en marge du tableau ci-dessous, vous trouverez de brèves notes expliquant l'intention de ces changements.

Revendications du personnel scolaire :

Les revendications suivantes ont été adoptées par les délégués des 24 sections locales des collèges de l'Ontario, lors de notre dernière réunion d'établissement des revendications, au mois de mars 2024. Elles sont issues 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 :

1. Veiller à ce que la charge de travail de tout le personnel scolaire (professeures et professeurs, instructrices et instructeurs, conseillères et conseillers, bibliothécaires) soit évaluée avec exactitude, consignée et équitable.
2. Veiller à ce que les mesures de la charge de travail du personnel scolaire reflètent les changements actuels dans nos professions, y compris les besoins des cohortes étudiantes (p. ex., accommodements et maîtrise de la langue), les modes de prestation, l'intelligence artificielle et d'autres facteurs pertinents.
3. Veiller à ce que les membres du personnel scolaire aient au moins deux mois, pendant un trimestre par année scolaire, pour accomplir un travail qu'ils déterminent et contrôlent, et qui n'est pas pris en compte dans le Formulaire de charge de travail (FCT).
4. Réduire la charge de travail totale des membres du personnel scolaire à 40 heures ou moins au cours d'une semaine donnée.
5. Quantifier la charge de travail des conseillères/conseillers et des bibliothécaires pour faire en sorte que les services répondent aux besoins des cohortes étudiantes et aux obligations professionnelles des organismes de réglementation.

Groupe de travail sur la charge de travail:

Lors de la dernière ronde de négociations, les collèges ont été exceptionnellement clairs sur le fait qu'une « étude dans le style de Rayner » était nécessaire pour « examiner le fonctionnement de la formule » et produire « des données claires, objectives et fiables » (proposition des collèges sur la charge de travail [MO2] et notes d'allocation de Laurie Rancourt, *11 août 2021*) avant d'appliquer des changements à la formule ou aux ententes sur la charge de travail. Un Groupe de travail sur la charge de travail a ensuite été mis en place par l'arbitre William Kaplan ([décision Kaplan 2022](#)).

Sous la direction d'une présidence neutre (Michelle Flaherty), ce Groupe de travail mixte (collèges et syndicat) a entrepris un travail de recherche à plusieurs volets. Des données ont été recueillies sur la charge de travail du personnel scolaire (professeures/professeurs et instructrices/instructeurs à temps plein et à charge partielle, et conseillères/conseillers et bibliothécaires). Un consensus a été atteint sur la méthodologie de recherche et les tiers choisis pour entreprendre le travail de recherche. Afin de répondre spécifiquement aux préoccupations soulevées lors de la ronde de négociations de 2021, on a recueilli des données en mettant en œuvre l'une des plus grandes études du genre. Ces données, qui ont été soigneusement vérifiées par des chercheurs tiers, sont crédibles et fiables.

Les données analysées par le Groupe de travail mettent en évidence les revendications que tous les membres du personnel scolaire (professeures/professeurs et instructrices/instructeurs à temps plein et à charge partielle, et conseillères/conseillers et bibliothécaires) ont mis de l'avant de manière constante : c'est-à-dire qu'ils sont aux prises avec une augmentation de leur charge de travail qui n'est pas prise en compte dans l'affectation de leur travail. Ce travail caché et nécessaire, qui est effectué par les membres du personnel scolaire pour assurer la réussite de leurs cohortes étudiantes, permet de faire fonctionner des collèges en dépit des changements technologiques et sociologiques massifs.

Certaines de ces tâches cachées figuraient dans le mandat du Groupe de travail et, à ce titre, les éléments suivants ont été examinés : l'incidence du ou des mode(s) de prestation, l'incidence des exigences de conformité à la LAPHO et des accommodements pour les étudiantes et étudiants, les évaluations en général, le temps consacré aux tâches administratives en général, l'incidence de la compétence des étudiantes et étudiants avec la langue d'enseignement et le temps alloué à l'enseignement, la préparation des cours identifiés comme « cours spécial A » (inscription continue) et « cours spécial B » (stages, clinique, travail sur le terrain), l'affectation des cours et les problèmes de charge de travail globale auxquels sont confrontés les conseillères et conseillers et les bibliothécaires.

Les recommandations du Groupe de travail sur la charge de travail ont été caviardées, car le rapport n'a pas été rendu public.

Évolution de nos conditions de travail depuis 1985 :

Le Formulaire de charge de travail est pratiquement inchangé depuis 1985 (l'année où le FCT a été attribué au personnel scolaire des collèges). Les seuls changements importants sont intervenus en 2005, quand le personnel scolaire a obtenu une heure supplémentaire pour l'aide aux cohortes étudiantes en dehors de la classe, et en 2009 quand le personnel scolaire dont la charge de travail totale dépassait 260 étudiants a obtenu 0,015 heure supplémentaire pour chaque étudiant au-dessus de 260 pour l'aide en dehors de la classe. Toutefois, en ce qui concerne le temps additionnel pour l'aide aux cohortes étudiantes en dehors de la classe pour le personnel scolaire dont la charge de travail totale dépasse 260 étudiants, les données du SINC indiquent que ce temps additionnel est rarement attribué.

Lors des rondes de négociations successives, les membres du personnel scolaire ont essayé de négocier un langage qui permettrait aux collèges de tenir compte du « travail caché » qui est effectué mais qui n'est pas rémunéré – un travail qui est uniquement caché dans la reconnaissance de la charge de travail, mais qui est nécessaire pour la réussite de nos cohortes étudiantes. Cependant, ces tentatives visant à faire en sorte que ces facteurs soient pris en compte dans l'affectation de la charge de travail en attribuant du temps supplémentaire (pour la préparation ou l'évaluation) ont échoué. Les données du SINC qui ont été analysées par le Groupe de travail sur la charge de travail sont claires : du temps supplémentaire pour la préparation ou l'évaluation est attribué dans un nombre très réduit de cas. Par exemple, en 2022, à l'échelle de la province, un total de 29 membres du personnel scolaire ont reçu du temps d'évaluation supplémentaire et 36 ont reçu du temps de préparation supplémentaire. En outre, une tendance à la baisse pour les deux (temps supplémentaire attribué pour la préparation et l'évaluation) est mise en évidence.

Cependant, les membres continuent à effectuer toujours plus de travail caché d'une année à l'autre à cause des nouveaux changements dans les conditions de travail, qui ne sont pas pris en compte dans les tâches assignées (par exemple, le passage de cours en salle de classe à des cours à des cohortes étudiantes qui participent en classe et en ligne, ou le passage de cours à des cohortes étudiantes dont la langue maternelle correspondait à la langue d'enseignement à des cours à une majorité d'étudiantes et étudiants dont la langue maternelle diffère de la langue d'enseignement).

En quarante ans, nos conditions de travail ont considérablement changé et rendu le système de calcul de 1985 totalement obsolète. De nos jours, le paysage de l'enseignement comprend :

- les progrès technologiques en général (par exemple l'utilisation généralisée de l'internet dans les milieux de travail s'est produite en 1990),
- les communications par courriel (c'est à la fin des années 1990 que le courriel est devenu accessible via internet à partir de n'importe quel ordinateur), et l'utilisation de téléphones cellulaires et de textos (qui a commencé en 1992),
- l'utilisation de modes alternatifs de prestation par internet (nous avons maintenant des étudiantes/étudiants en streaming dans nos salles de classe, des espaces de conseil et de bibliothèques disponibles à partir de plusieurs endroits géographiques [de manière synchrone et asynchrone]),
- l'utilisation de systèmes de gestion de l'apprentissage en ligne (les cohortes étudiantes ont désormais accès aux contenus des cours, et communiquent les uns avec les autres par le biais de fonctions de clavardage, 24 heures sur 24, et ces plateformes technologiques d'apprentissage sont en constante évolution),
- l'incidence de l'intelligence artificielle (IA) et des grands modèles de langage (GML) a pris une ampleur considérable, y compris l'impact sur l'intégrité académique (l'IA a connu un essor en 2020 dans l'espace académique et est maintenant utilisée par les cohortes étudiantes pour préparer les devoirs, répondre aux tests et parfois contourner le plagiat et l'intégrité académique),
- l'introduction de la LAPHO et les efforts à grande échelle pour mettre à jour les documents qui n'ont pas été ajustés (le nombre d'accommodements pour les cohortes étudiantes a augmenté régulièrement, tout comme les besoins complexes de ces cohortes),
- l'augmentation du nombre d'inscriptions parallèlement à la croissance simultanée du nombre de membres du personnel scolaire contractuels (il y a de moins en moins de programmes avec plus d'un membre du personnel scolaire à temps plein),
- le changement dans la démographie des cohortes étudiantes (beaucoup ont une langue maternelle qui diffère de la langue d'enseignement et les étudiantes et étudiants nationaux sont de plus en plus souvent mal-préparés pour suivre l'enseignement postsecondaire).

Vue d'ensemble:

Il est temps que les collèges investissent dans les conditions d'apprentissage des cohortes étudiantes en s'attaquant aux problèmes persistants et constants de charge de travail qui sont mis en évidence par les membres du personnel scolaire tant dans leurs revendications que dans le travail de recherche du Groupe de travail. Les membres du personnel scolaire se soucient profondément de leurs étudiantes et étudiants et sont résolus à assurer leur réussite.

Le syndicat propose d'améliorer le libellé sur la charge de travail afin de veiller à ce que tout le travail du personnel scolaire soit pris en compte correctement. Nous proposons également de modifier la formule de la charge de travail qui n'a pas été actualisée depuis quarante ans afin que les mesures de la charge de travail du personnel scolaire tiennent compte de tout le travail associé

aux changements dans nos conditions de travail, tels que décrits ci-dessus. Les membres du personnel scolaire effectuent ce travail caché parce qu'ils ont à cœur d'assurer le succès de leurs cohortes étudiantes. Il est temps d'aborder la question de la rémunération de ce travail.

Étant donné que le FCT n'a pas été modifié depuis les quarante dernières années, il est nécessaire d'y apporter des modifications importantes pour intégrer l'affectation de la charge de travail dans l'environnement actuel des collèges. La charge de travail du personnel à charge partielle sera traitée pour répondre aux mêmes préoccupations à l'article 26.

Des changements dans nos conditions de travail se produisent à un rythme rapide. La technologie, les changements dans la démographie étudiante et dans les modes de prestation des programmes ont transformé le système. Face à des changements sans précédent, les membres du personnel scolaire ont travaillé avec diligence pour s'adapter, prendre le virage et répondre aux besoins de leurs cohortes étudiantes. Ce travail non reconnu entraîne des charges de travail déraisonnables, y compris des heures supplémentaires non rémunérées. Par conséquent, les membres du personnel scolaire ont formulé – une nouvelle fois – des revendications prioritaires afin que les collègues reconnaissent tout le travail qu'ils accomplissent.

En ce qui concerne notre première proposition sur la charge de travail, comme on l'a déjà souligné, les membres du personnel scolaire déclarent effectuer du travail qui n'est pas consigné dans les affectations de la charge de travail. La participation aux activités de marketing et promotionnelles, l'aide aux étudiantes et étudiants en dehors de la classe, qui requiert plus que le temps assigné pour répondre à leurs besoins, la recherche et l'encadrement d'autres membres du personnel scolaire constituent certains exemples du travail du personnel scolaire qui ne sont pas consignés. Le problème touche également les conseillère/conseillers et les bibliothécaires dont la charge de travail n'est pas vraiment prise en compte et qui signalent que leurs gestionnaires académiques leur demandent des niveaux élevés de travail supplémentaire.

Nos membres sont fiers de leur professionnalisme et de leurs contributions, tant pour leurs établissements que pour leurs cohortes étudiantes; toutefois, le manque de reconnaissance pour ce travail a des effets néfastes tant sur le personnel scolaire que sur les collègues. Un nombre toujours plus important de membres du personnel scolaire se disent stressés et surchargés, une situation qui engendre inévitablement une baisse de la productivité dans les collèges. La quantité de travail caché a des implications sur la dotation en personnel; en effet, il n'y a pas assez de membres à temps plein pour accomplir tout le travail qui doit être fait.

Les membres du personnel scolaire, qui ont toujours compris le besoin de flexibilité des collègues, montrent depuis des décennies qu'ils sont toujours prêts à faire leur part pour enseigner le curriculum en utilisant une variété de méthodes. Un fait qui a été confirmé au cours des quatre dernières décennies d'expérience et réitéré sans équivoque par les expériences du personnel scolaire, qui ont été répertoriées par Groupe de travail sur la charge de travail. C'est ce qu'attendent les cohortes étudiantes, les communautés que nous servons et toute la population.

Si les collèges de l'Ontario veulent être les chefs de file du secteur de l'enseignement postsecondaire, il est temps qu'ils reconnaissent et actualisent la charge de travail afin d'être en ligne avec le monde moderne.

Le moment est désormais venu.

Note sur le langage proposé

Gestion interne

Toutes les références à ~~enseignante ou enseignant~~ doivent être remplacées par **personnel scolaire, membre du personnel scolaire** ou **membre du personnel enseignant**.

Tout article qui n'est pas référencé reste inchangé

Article 11
CHARGE DE TRAVAIL

11.01 B 1 La charge totale de travail hebdomadaire assignée et attribuée par le collège à une enseignante ou un enseignant ne doit pas excéder 44 **40** heures, jusqu'à concurrence de 36 semaines comportant des heures de contact d'enseignement pour les enseignantes et les enseignants des programmes postsecondaires, et jusqu'à concurrence de 38 semaines comportant des heures de contact d'enseignement pour les enseignantes et les enseignants des programmes qui ne sont pas des programmes postsecondaires.

Le reste de l'année scolaire doit être réservé à des fonctions complémentaires et au perfectionnement professionnel.

Les facteurs de pondération de la charge de travail devant être considérés sont :

- (i) les heures de contact d'enseignement
- (ii) les heures attribuées à la préparation
- (iii) les heures attribuées à l'évaluation et au feedback
- (iv) les heures attribuées aux fonctions complémentaires

11.01 B 2 On entend par « heure de contact d'enseignement » une heure d'enseignement assignée par le collège à l'enseignante ou à l'enseignant. **Les parties conviennent que cela comprend tous les modes de prestation, y compris les cours auxquels des étudiantes et étudiants peuvent s'inscrire en tout temps, ou qui font partie d'un programme d'apprentissage individualisé, ou les cours dont les objectifs décrivent l'application des connaissances en situation réelle de de travail à l'extérieur du collège.**

Quel que soit le mode de prestation, les cours seront réputés avoir le même nombre d'heures de contact d'enseignement que s'ils étaient enseignés entièrement en salle de classe, en laboratoire **ou en situation réelle de travail à l'extérieur du collège. Pour chaque mode de prestation, les heures de contact d'enseignement doivent correspondre au même nombre d'heures de crédit que les étudiantes et étudiants reçoivent pour ce cours.**

[Nouveau]

11.01 B 3 **Modes de prestation :**
(i) Prestation de cours en personne : toutes les heures de contact d'enseignement du cours sont programmées de manière synchrone dans un environnement en face-à-face.
(ii) Prestation de cours synchrone en ligne : toutes les heures de contact d'enseignement du cours sont programmées de manière

Notes

Les membres du personnel scolaire ont demandé spécifiquement une semaine de travail normale de 40 heures au maximum.

Assurer la clarté et l'uniformité de l'attribution des spéciaux A et B selon les recommandations du rapport du Groupe de travail sur la charge de travail

Le Groupe de travail sur la charge de travail recommande d'inclure désormais le mode de prestation dans le FCT. Les membres du personnel scolaire ont souligné dans leurs

synchrone avec des étudiantes et étudiants qui participent virtuellement en utilisant un système électronique.

(iii) Prestation de cours asynchrone en ligne : toutes les heures de contact d'enseignement du cours sont dispensées de manière asynchrone à l'aide d'un système électronique.

(iv) Prestation d'un cours multimodal : les heures de contact d'enseignement du cours sont dispensées par plusieurs modes de prestation (En personne, synchrone en ligne et/ou asynchrone en ligne).

Et

[Nouveau]

11.01 B 4 Les heures attribuées (préparation et évaluation) pour chaque cours doivent être multipliées par le facteur du mode de prestation selon la formule suivante :

<u>Mode de prestation</u>	<u>Facteur de multiplication du mode de prestation</u>			
	<u>En personne</u>	<u>Synchrone en ligne</u>	<u>Asynchrone en ligne</u>	<u>Multimodal</u>
<u>Facteur du mode de prestation</u>	<u>1</u>	<u>1,17</u>	<u>1,22</u>	<u>1,27</u>

11.01 D 1 Les heures hebdomadaires de préparation doivent être attribuées à une enseignante ou un enseignant et comptabilisées comme suit :

<u>TYPE DE COURS</u>	<u>RAPPORT ENTRE LES HEURES DE CONTACT D'ENSEIGNEMENT ASSIGNÉES ET LES HEURES DE PRÉPARATION</u>
Nouveau	1 : 1,120
Cours établi A	1 : 0,81,05
Cours établi B	1 : 0,680
Cours répété A	1 : 0,465
Cours répété B	1 : 0,355
Cours spécial A	Tel qu'indiqué ci-dessous
Cours spécial B	Tel qu'indiqué ci-dessous
<u>Développement du curriculum</u>	<u>1 : 2,30</u>
<u>Révision du curriculum</u>	<u>1 : 0,50</u>

*revendications et le sondage
l'alourdissement de leur charge de travail, notamment en ce qui concerne
l'enseignement avec les modes alternatifs de prestation.*

Les résultats du Groupe de travail sur la charge de travail montrent qu'il faut augmenter le temps de préparation

Le Groupe de travail sur la charge de travail recommande de meilleurs rapports des données (SINC), y compris sur le développement/la mise à jour du curriculum

11.01 D 3 Aux fins des présentes :

- (i) On entend par « cours nouveau » la première section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant :
- dispense pour la première fois (ne s'applique pas à un nouvel enseignant ou enseignante à temps plein qui a déjà dispensé le cours dans le cadre d'une charge partielle, pour une période limitée ou à temps partiel, ni au « cours spécial » défini ci-après); ou
 - dispense pour la première fois depuis une révision importante du cours ou du curriculum approuvée par le collège; **ou**
 - **dispense pour la première fois avec un nouveau mode de prestation.**

- (i) On entend par « cours établi A » la première section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant a déjà dispensé, mais non au cours des trois années scolaires précédentes.
- (iii) On entend par « cours établi B » la première section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant a déjà dispensé au cours des trois années scolaires précédentes.
- (iv) Si un cours autre qu'un cours de langue est dispensé dans plus d'une langue, la première section du cours dispensé dans une deuxième langue doit être considérée comme un « cours nouveau » ou « cours établi ».
- (v) On entend par « cours répété A » une autre section qu'une enseignante ou un enseignant dispense, parallèlement au même cours pour lequel des heures de préparation lui ont été attribuées dans le cadre d'un « cours nouveau » ou d'un « cours établi », mais à des étudiantes et étudiants qui suivent un programme différent ou une autre année d'étude.
- (vi) On entend par « cours répété B » une autre section qu'une enseignante ou un enseignant dispense, parallèlement au même cours pour lequel des heures de préparation lui ont été attribuées dans le cadre d'un « cours nouveau », ou d'un « cours établi » ou d'un « cours répété A », mais à des étudiantes et étudiants qui suivent le même programme et la même année d'étude.
- (vii) On entend par « cours spécial A » des sections de cours auxquelles les étudiantes et étudiants peuvent s'inscrire en tout temps ou cours qui font partie d'un programme d'apprentissage individualisé.

La première section d'un « cours spécial A » qu'une enseignante ou un enseignant n'a jamais dispensé auparavant ou au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un « cours établi A »
(1 : 0,85)

Lorsque les modes de prestation changent, un travail important est nécessaire pour adapter le contenu et l'enseignement du cours au/aux nouveau(x) mode(s) de prestation. Cela se reflète à la fois dans les résultats du sondage et dans les revendications du personnel scolaire.

La première section d'un « cours spécial A » qu'une enseignante ou un enseignant a déjà dispensé au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un « cours établi B » (1 : 0,60).

Les sections répétées d'un « cours spécial A » sont comptabilisées comme un « cours répété A » (1 : 0,45)

- (viii) On entend par « cours spécial B » les sections d'un cours dont les objectifs décrivent l'application des connaissances par les étudiantes et les étudiants en situation réelle de travail.

La première section d'un « cours spécial B » qu'une enseignante ou un enseignant n'a jamais dispensé auparavant ou au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un « cours établi A » (1 : 0,85)

La première section d'un « cours spécial B » qu'une enseignante ou un enseignant a déjà dispensé au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un « cours établi B » (1 : 0,60).

Les sections répétées d'un « cours spécial B » sont comptabilisées comme un « cours répété B » (1 : 0,35).

Les temps de préparation additionnelle nécessaires pour ces situations d'apprentissage devront être attribués à raison d'une heure par heure et consignés sur le formulaire de charge de travail (FCT) prévu à 11.02 ci-dessous.

- (ix) Les heures de révision du curriculum ou de développement de cours attribuées à une enseignante ou un enseignant de façon continue en remplacement des heures d'enseignement ou en dehors d'une période d'enseignement doivent être attribuées à raison d'une heure par heure et consignées sur le FCT **comme un cours avec les HCE normales, mais sans les étudiantes et étudiants, et comptabilisées comme le « développement du curriculum » (1 : 2,30) ou la « révision du curriculum » (1 : 0,50).**

Le Groupe de travail sur la charge de travail recommande de meilleurs rapports des données (SINC), y compris sur le développement/ la mise à jour du curriculum.

11.01 E 1 Les heures hebdomadaires d'évaluation et de feedback rattachées à un cours doivent être attribuées à une enseignante ou un enseignant et comptabilisées comme suit :

RAPPORT ENTRE LES HEURES DE CONTACT D'ENSEIGNEMENT ASSIGNÉES
ET LES HEURES D'ÉVALUATION ET DE FEEDBACK ATTRIBUÉES

Évaluation d'essais ou de projets	Évaluation de routine ou assistée	Évaluation pendant les heures de contact
-----------------------------------	-----------------------------------	--

Les résultats du Groupe de travail sur la charge de travail

1 : 0,03045 par étudiant-e	1 : 0,01530 par étudiant-e	1 : 0,0092 par étudiant-e	<i>montrent qu'on doit augmenter le temps pour l'évaluation et le feedback</i>
<p>11.01 E 2 Aux fins des présentes :</p> <p>(i) On entend par « évaluation d'essai ou de projet et feedback » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'évaluation d'essais - l'évaluation de travaux de type essai ou de tests - l'évaluation de projets; ou - l'évaluation du rendement des étudiantes et étudiants à partir des évaluations basées sur des observations concrètes et compilées par l'enseignante ou l'enseignant en dehors des heures de contact d'enseignement. <p>(ii) On entend par « évaluation assistée ou de routine et feedback » l'évaluation, en dehors des heures de contact d'enseignement, des tests à réponses courtes ou autres instruments d'évaluation pour lesquels l'enseignante ou l'enseignant peut compter sur l'aide d'adjointes ou d'adjoints à la correction ou de gabarits de correction.</p> <p>(iii) On entend par « évaluation pendant les heures de contact et feedback » l'évaluation effectuée au cours des heures de contact d'enseignement.</p> <p>(iv) Lorsqu'un cours exige plus d'un type d'évaluation et feedback, le facteur unique qui attribue le plus de temps sur le FCT doit être appliqué pour le cours en entier. et l'enseignante ou l'enseignant et sa superviseure ou son superviseur doivent convenir d'une attribution proportionnelle d'heures d'évaluation. À défaut d'entente, le collège doit appliquer les facteurs d'évaluation selon la pondération proportionnelle accordée à chaque type d'évaluation dans la note finale du cours.</p>			<p><i>Les données du SINC indiquent clairement une tendance à la baisse dans le temps qui est alloué au personnel scolaire pour les évaluations. Cette tendance à la baisse existe car le facteur mixte est attribué le plus souvent. Les membres du personnel scolaire reçoivent moins de temps pour évaluer l'apprentissage de leurs étudiantes et étudiants que par le passé.</i></p>
<p>11.01 F 1 Des fonctions complémentaires appropriées au rôle professionnel de l'enseignante ou de l'enseignant peuvent lui être assignées par le collège. Les heures respectives doivent être attribuées à raison d'une heure par heure.</p> <p>La charge hebdomadaire maximale de 44 40 heures doit comprendre au moins six huit heures ainsi attribuées :</p> <p>quatre Cinq heures consacrées à l'aide normale individualisée aux étudiantes et étudiants, en dehors de la classe; deux Trois heures consacrées aux tâches administratives normales.</p>			<p><i>Les résultats du Groupe de travail sur la charge de travail mettent en lumière le besoin d'accorder plus de temps pour l'aide aux étudiants et les tâches administratives.</i></p>

L'enseignante ou l'enseignant informe ses étudiantes et étudiants de sa disponibilité pour l'aide fournie en dehors de la classe en conformité avec leurs besoins scolaires.

11.01 F 2 L'attribution de ~~quatre (4)~~ **cinq** heures d'aide aux étudiantes et aux étudiants en dehors de la classe pourrait ne pas suffire lorsqu'une enseignante ou un enseignant a un nombre exceptionnellement élevé d'étudiantes et d'étudiants dans sa charge totale de cours. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant qui a plus de 260 étudiantes et étudiants dans sa charge totale de cours considère ne pas avoir assez de temps pour offrir un niveau approprié d'aide en dehors de la classe, l'enseignante ou l'enseignant discutera de la question avec sa superviseure ou son superviseur. Divers moyens d'amoindrir le problème devront être envisagés, comme la possibilité d'offrir d'autres types d'aide ou d'attribuer un plus grand nombre d'heures. À défaut d'une entente sur la meilleure façon de faire face à la situation, on attribuera à l'enseignante ou à l'enseignant des heures additionnelles à raison de 0,015 heure par étudiante ou étudiant au-delà de 260.

[Nouveau]

11.01 F 3 **Aux fins du FCT, toutes les fonctions complémentaires assignées à une enseignante ou un enseignant, en plus de celles énumérées à 11.01 F1 et 11.01 F2, doivent être consignées spécifiquement sur le FCT, classées dans l'un des domaines suivants et rapportées aux SINC :**

- i. **Travail de comité**
- ii. **Tâches des coordonnatrices et coordonnateurs**
- iii. **Tâches liées à l'agrément**
- iv. **Tâches liées au renouvellement du programme**
- v. **Engagement communautaire**
- vi. **Recrutement des cohortes étudiantes**
- vii. **Projets spéciaux**
- viii. **Mentorat**
- ix. **Conseils aux instructrices et instructeurs**
- x. **Bourse d'études**
- xi. **Recherche**
- xii. **Temps pour affaires syndicales**
- xiii. **Autres non mentionnés ci-dessus**

11.01 G 2 Si la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant ou d'un groupe d'enseignants est modifiée par des circonstances atypiques dont ne tiennent pas suffisamment compte les dispositions du présent article, des heures additionnelles devront être attribuées à raison d'une heure par heure, après discussion entre chaque enseignante ou enseignant et sa superviseure ou son superviseurs.

[Nouveau]

À partir des changements à F1

Le Groupe de travail sur la charge de travail recommande qu'on étende la portée du travail du SINC afin d'examiner tout l'éventail des fonctions complémentaires.

Les données du SINC indiquent que le temps supplémentaire

11.01 G2 Si la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant ou d'un groupe d'enseignants est modifiée par des facteurs supplémentaires dont ne tiennent pas compte les dispositions de l'article 11, des heures additionnelles devront être attribuées à raison d'une heure par heure, après discussion entre chaque enseignante ou enseignant et sa superviseuse ou son superviseur, et les raisons seront exposées au SINC. Les facteurs supplémentaires principaux sont, sans toutefois s'y limiter, :

- (i) nature des matières enseignées, y compris le type de programmes (p. ex. programmes d'apprentissage, programmes menant à un certificat, diplôme, diplôme avancé ou grade);
- (ii) niveau d'enseignement et expérience de l'enseignante ou de l'enseignant, et disponibilité de soutien technique et d'autres ressources;
- (iii) dimensions et éléments de confort des locaux, laboratoires et autres installations scolaires;
- (iv) nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe;
- (v) temps à prévoir pour le perfectionnement professionnel des enseignantes et des enseignants;
- (vi) horaires assignés précédemment;
- (vii) délaï nécessaire pour la préparation des horaires et/ou la modification de nouveaux horaires;
- (viii) accès au curriculum en vigueur;
- (ix) temps supplémentaire requis pour se conformer à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*;
- (x) étudiantes et étudiants ayant besoin de mesures d'accommodement;
- (xi) adoption de nouvelles technologies;
- (xii) horaire de la charge de travail, y compris les modifications apportées à la durée du cours;
- (xiii) niveau de complexité et degré de changement dans le curriculum;
- (xiv) exigences relatives à la recherche appliquée;
- (xv) nécessité de traduire le matériel;
- (xvi) Enseignement autochtone, apprentissage inspiré de la terre et/ou pratiques/coutumes traditionnelles;
- (xvii) maîtrise de la langue d'enseignement par l'étudiante/étudiant;
- (xviii) Temps supplémentaire requis pour déterminer l'impact de l'intelligence artificielle sur l'intégrité académique.

pour la préparation ou l'évaluation est rarement attribué. Cela doit être corrigé, afin de permettre une plus grande flexibilité dans le FCT et de tenir compte des besoins spécifiques à chaque cours.

11.01 H 1 Au cours de chaque année scolaire, le collège doit accorder à chaque enseignante et enseignant au moins dix **quinze** jours ouvrables de perfectionnement professionnel.

Dix jours de PP ne suffisent plus. Les membres du personnel scolaire sont maintenant tenus de développer leurs compétences pour utiliser des

<p>11.01 H 2 Sauf entente contraire entre l'enseignante ou l'enseignant et sa superviseure ou son superviseur, cette allocation de dix quinze jours de perfectionnement professionnel doit comprendre au moins cinq dix jours ouvrables consécutifs.</p>	<p><i>technologies qui n'existaient pas en 1985 et qui sont en constante évolution.</i></p>
<p>11.02 A 2 Le FCT doit comprendre tous les éléments de la charge de travail totale, y compris les heures de contact d'enseignement, les jours de contact accumulés, les heures de contact d'enseignement accumulées, le nombre de sections, le type et le nombre de préparations, le type d'évaluation/feedback requis pour le curriculum, le nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe, les heures attribuées, les jours de contact, la langue d'enseignement, le mode de prestation, et les fonctions complémentaires.</p>	<p><i>En outre, les membres du personnel scolaire sont maintenant tenus d'enseigner des programmes complexes, y compris des programmes qui mènent à des diplômes et des diplômes d'études supérieures parfois dans un format compressé.</i></p>
<p>11.02 A 6</p> <p>(a) En cas de différend découlant de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de 11.01, 11.02 ou 11.09, ou d'une transgression alléguée aux dispositions de ces articles, l'enseignante ou l'enseignant doit en discuter avec sa superviseure ou son superviseur immédiat dans les 14 jours de la date à laquelle les circonstances entraînant la plainte ont eu lieu ou ont été ou auraient dû être raisonnablement portées à son attention, pour permettre à sa superviseure ou son superviseur immédiat de la régler. La discussion doit se faire entre l'enseignante ou l'enseignant et sa superviseure ou son superviseur immédiat, sauf entente mutuelle sur la participation de tiers. La réponse de la superviseure ou du superviseur immédiat à la plainte doit être donnée dans les sept jours de cette discussion.</p> <p>Si la plainte n'a pu être réglée, l'enseignante ou l'enseignant peut la soumettre par écrit au groupe de révision dans les sept jours de la réception de la réponse de sa superviseure ou son superviseur immédiat. La plainte doit ensuite être traitée selon la procédure décrite de 11.02 B à 11.02 F.</p> <p>(b) Les griefs découlant de l'article 11, Charge de travail, à l'exception de ceux relatifs aux 11.01, 11.02 (sauf s'ils concernent le groupe de révision et l'application de 11.02 C1 et 11.02 C2) et 11.09 doivent être traités conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 32, Procédure de règlement des griefs et procédure d'arbitrage.</p>	<p><i>Ce libellé permet d'envoyer les questions du groupe de révision de la charge de travail (concernant l'application de 11.02 C1 et 11.02 C2) à l'arbitrage afin de veiller au respect du mandat du groupe de révision.</i></p>
<p>11.02 C 2 Dans ses délibérations, le groupe de révision doit tenir compte des facteurs suivants qui influent sur les affectations, tels :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) nature des matières enseignées, y compris le type de programmes (p. ex. programmes d'apprentissage, programmes menant à un certificat, diplôme, diplôme avancé ou grade); (ii) niveau d'enseignement et expérience de l'enseignante ou de l'enseignant, et disponibilité de soutien technique et d'autres ressources; (iii) dimensions et éléments de confort des locaux, laboratoires et autres installations scolaires; 	<p><i>Ce libellé a été déplacé à 11.01 G2 et renforcé par du langage émanant du Groupe de travail sur la charge de travail</i></p>

- (iv) — nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe;
- (v) — méthodes pédagogiques, y compris les exigences relatives aux modes alternatifs de prestation;
- (vi) — temps à prévoir pour le perfectionnement professionnel des enseignantes et des enseignants;
- (vii) — horaires assignés précédemment;
- (viii) — délai nécessaire pour la préparation des horaires et/ou la modification de nouveaux horaires;
- (ix) — accès au curriculum en vigueur;
- (x) — étudiantes et étudiants ayant besoin de mesures d'accommodement;
- (xi) — adoption de nouvelles technologies;
- (xii) — horaire de la charge de travail, y compris les modifications apportées à la durée du cours;
- (xiii) — niveau de complexité et degré de changement dans le curriculum;
- (xiv) — exigences relatives à la recherche appliquée;
- (xv) — nécessité de traduire le matériel;
- (xvi) — apprentissage autochtone inspiré de la terre et/ou pratiques/coutumes traditionnelles.

11.02 C2 Dans le règlement des différends relatifs à la charge de travail qui sont présentés au groupe de révision, et dans la détermination du temps supplémentaire attribué pour la préparation et l'évaluation dans les affectations de cours, le groupe de révision doit prendre en compte les facteurs suivants (sans s'y limiter) dans sa prise de décision :

- (i) nature des matières enseignées, y compris le type de programmes (p. ex. programmes d'apprentissage, programmes menant à un certificat, diplôme, diplôme avancé ou grade);
- (ii) niveau d'enseignement et expérience de l'enseignante ou de l'enseignant, et disponibilité de soutien technique et d'autres ressources;
- (iii) dimensions et éléments de confort des locaux, laboratoires et autres installations scolaires;
- (iv) nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe;
- (v) — méthodes pédagogiques, y compris les exigences relatives aux modes alternatifs de prestation;

Ce libellé permet aux collègues, aux groupes de révision et arbitres de la charge de travail de traiter ces facteurs de charge de travail lors de la résolution des différends relatifs à la charge de travail. De plus, ils ont été rajustés pour tenir compte des facteurs qui ont été ciblés dans le sondage réalisé par le Groupe de travail sur la charge de travail

**Les méthodes pédagogiques ont été supprimées car c'est maintenant pris en*

- (vi) temps à prévoir pour le perfectionnement professionnel des enseignantes et des enseignants;
- (vii) horaires assignés précédemment;
- (viii) délai nécessaire pour la préparation des horaires et/ou la modification de nouveaux horaires;
- (ix) accès au curriculum en vigueur;
- (x) temps supplémentaire requis pour se conformer à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario;**
- (xi) étudiantes et étudiants ayant besoin de mesures d'accommodement;
- (xii) adoption de nouvelles technologies;
- (xiii) horaire de la charge de travail, y compris les modifications apportées à la durée du cours;
- (xiv) niveau de complexité et degré de changement dans le curriculum;
- (xv) exigences relatives à la recherche appliquée;
- (xvi) nécessité de traduire le matériel;
- (xvii) **enseignement** autochtone, apprentissage inspiré de la terre et/ou pratiques/coutumes traditionnelles;
- (xviii) maîtrise de la langue d'enseignement par l'étudiante/étudiant;**
- (xix) temps supplémentaire requis pour déterminer l'impact de l'intelligence artificielle sur l'intégrité académique**

compte avec les changements proposés à 11.01 B3 et 11.01 B4 (modes de prestation).

11.02 D 1 Le groupe de révision doit se réunir, ~~si possible,~~ dans un délai d'une semaine après réception de la plainte, ou à la demande d'un de ses membres, **à l'exception d'un accord commun entre le collège et la section locale.**

11.02 D 4 Toute décision majoritaire du groupe de révision touchant l'affectation d'une charge de travail individuelle doit être consignée par écrit et communiquée par le collège à l'enseignante ou l'enseignant, à la superviseuse ou au superviseur, au cadre supérieur de l'enseignement au collège et à la présidence de la section locale le ~~plus tôt possible~~ **dans les 7 jours** après avoir été prise.

11.02 E 1 Si, après révision, le groupe saisi d'une plainte sur la charge de travail individuelle n'a pu parvenir à un règlement, il doit en aviser par écrit l'enseignante ou l'enseignant **dans les sept jours suivants le traitement de la plainte. L'enseignante ou l'enseignant** peut **alors** la soumettre à un arbitre de la charge de travail désigné en application de la convention. Si le groupe ne l'avise pas dans un délai de trois semaines après avoir été saisi de la plainte, l'enseignante ou l'enseignant peut soumettre l'affaire à l'arbitre.

11.02 F 5 L'arbitre doit déterminer la procédure appropriée, **mais il tient compte des facteurs décrits aux 11.01 G2 et 11.02 C2 pour régler le différend sur la charge de travail.** **L'arbitre** doit commencer **la procédure** dans les deux semaines du renvoi de la plainte à l'arbitrage. Les parties conviennent

La mise en place de paramètres pour les délais améliore le fonctionnement et le processus du groupe de révision de la charge de travail et répond à l'esprit et à l'intention de parvenir à des « résolutions rapides ».

Ce libellé permet aux arbitres de la charge de travail de traiter ces facteurs lors de la résolution de différends relatifs à la charge de travail.

que la procédure d'arbitrage sera de nature informelle, **sans que ni la section locale ni le collège n'aient recours à une conseillère ou un conseiller juridique**, et consistera en des discussions de la question avec l'enseignante ou l'enseignant, ou sa superviseure ou son superviseur, et les tiers dont l'arbitre jugera la présence appropriée.

[Nouveau]

11.04 A 2 **Les heures de travail des conseillères et conseillers et des bibliothécaires convenues et excédant la charge maximale de 35 heures hebdomadaires devront être rémunérées au taux de 0,1 % du salaire annuel habituel. Le paiement de ces heures supplémentaires devra être fait en fonction du montant le plus important, mais ne devra pas faire l'objet d'un cumul.**

11.04 B 1 Le collège doit accorder à chaque bibliothécaire, conseillère et conseiller au moins dix **quinze** jours ouvrables de perfectionnement professionnel au cours de chaque année scolaire.

11.04 B 2 Sauf entente contraire entre les conseillères, les conseillers ou les bibliothécaires et leur superviseure ou superviseur, cette allocation de dix **quinze** jours doit comprendre une période d'au moins cinq **dix** jours ouvrables consécutifs de perfectionnement professionnel.

[Nouveau]

11.04 D **En cas de différend découlant de la charge de travail assignée à une conseillère, un conseiller, une/un bibliothécaire, elle ou il doit discuter de ce différend en déposant une plainte auprès de sa superviseure ou son superviseur immédiat.**

La discussion doit se tenir dans les 14 jours de la date à laquelle les circonstances entraînant la plainte ont eu lieu, ont été ou auraient dû être raisonnablement portées à l'attention de la conseillère, du conseiller, de la ou du bibliothécaire, pour permettre à sa superviseure ou son superviseur immédiat de la régler. La discussion doit se faire entre la conseillère, le conseiller, ou la/le bibliothécaire et sa superviseure ou son superviseur immédiat, à moins d'une entente mutuelle sur la participation d'autres personnes. La réponse de la superviseure ou du superviseur immédiat à la plainte doit être donnée dans les sept jours suivant la discussion avec la conseillère, le conseiller, ou la/le bibliothécaire.

Si la plainte n'a pu être réglée, la conseillère, le conseiller, ou la/le bibliothécaire peut la soumettre par écrit au groupe de révision dans les sept jours de la réception de la réponse de sa superviseure ou son superviseur immédiat. La plainte doit ensuite être traitée selon la procédure décrite de 11.02 B à 11.02 F.

11.08 Dans le cadre des responsabilités professionnelles de l'enseignante ou de l'enseignant, les périodes autres que les périodes d'enseignement (**qui se**

Les recommandations du Groupe de travail sur la charge de travail indiquent que les conseillères et conseillers et les bibliothécaires ont besoin d'avoir accès aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Dix jours de PP ne suffisent plus pour les conseillères/conseillers et bibliothécaires.

Les conseillères et conseillers et les bibliothécaires ont signalé avoir été victimes d'intimidation de la part des gestionnaires, ce qui a empêché les plaintes sur la charge de travail.

Ils doivent avoir accès à un mécanisme de règlement des différends relatifs à la charge de travail.

Les membres du personnel scolaire ont clairement indiqué dans leurs revendications avoir

produiront au moins pour une période de huit semaines ou deux périodes de quatre semaine par année) servent à des activités entreprises par l'enseignante ou l'enseignant et par le collège, compte tenu de l'engagement des parties touchant le professionnalisme, la qualité de l'éducation et le perfectionnement professionnel.

Ces activités devront être entreprises par entente mutuelle. Cette entente ne devra pas être refusée de manière déraisonnable.

Ces activités ne devront pas être consignées par écrit sur un FCT, mais elles peuvent être documentées. Lorsque les fonctions complémentaires entreprises par entente mutuelle peuvent être réalisées de façon appropriée en dehors du collège, leur programmation est laissée à la discrétion de l'enseignante ou de l'enseignant, qui doit cependant respecter les échéanciers appropriés.

*besoin de temps
« autodirigé » afin de
pouvoir dispenser une
éducation de qualité à
leurs cohortes
étudiantes.*