

PROPOSITIONS DU PERSONNEL SCOLAIRE

DOTATION, SÉCURITÉ D'EMPLOI ET STABILITÉ D'EMPLOI

Les propositions initiales suivantes ont été présentées à l'équipe de négociation du CEC le 22 juillet 2024. Vous trouverez ci-dessous notre aperçu des propositions, ainsi que les modifications spécifiques à la convention collective que nous avons déposées à la table. Insérées en marge du tableau ci-dessous, vous trouverez de brèves notes expliquant l'intention des modifications.

Revendications :

Les revendications suivantes concernant la dotation, la sécurité d'emploi et la stabilité d'emploi 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 de mars. Elles sont issues d'un vaste processus de consultation avec le personnel scolaire de toute la province, incluant des sondages et des réunions d'établissement des revendications locales :

- Établir le nombre minimal d'emplois à temps plein dans l'unité de négociation, plus particulièrement de bibliothécaires et de conseillers, dans chaque collège
- Prévenir la sous-traitance, la privatisation ou l'impartition du travail de l'unité de négociation, en totalité ou en partie
- Améliorer la sécurité d'emploi pour le personnel scolaire à charge partielle et la stabilité d'emploi pour tous les employés de l'unité de négociation

Aperçu :

Lorsque les parties se sont réunies au milieu du mois de juillet, chacune a défini ses priorités pour la négociation. Il est à noter que les deux parties ont exprimé l'importance d'un système collégial stable, qui répond aux besoins en évolution constante de nos diverses communautés. À l'heure actuelle, environ deux tiers des membres du personnel scolaire des collèges de l'Ontario sont des travailleurs précaires sous contrat de courte durée. C'est l'antithèse d'un système 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. Un emploi stable sert nos étudiants, nos communautés et le personnel scolaire qui façonne l'avenir de l'Ontario. L'inclusion de telles dispositions sur l'effectif rassure dit aux étudiants, administrateurs et 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 intègre la flexibilité nécessaire pour assurer que nos étudiants continuent d'avoir accès à du personnel scolaire qui reste au sein de l'industrie, avec les compétences pédagogiques et andragogiques stables d'un personnel scolaire dévoué, régulier à temps plein, imprégné de son expérience du monde réel. Ce sont les raisons pour lesquelles nos étudiants viennent dans les collèges de l'Ontario et restent l'élément moteur du travail que les collèges de l'Ontario accomplissent dans nos communautés.

En plus de nos propositions concernant la sécurité d'emploi et la stabilité d'emploi, 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.

Les articles non mentionnés demeurent inchangés

**Article 2
DOTATION**

[Nouveau]

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 (sections ou équivalent), affectés 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, mais sans s'y limiter, d'un micro-diplôme et de cours donnés de manière asynchrone).

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.

2.01 B Le nombre de postes à temps plein dans chaque collège correspondra à au moins 70 % de l'effectif scolaire d'ici au 30 septembre 2027. Le nombre de postes à temps plein dans chaque collège correspondra à au moins 50 % de l'effectif scolaire d'ici au 30 septembre 2025.

2.01 C 1 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 2023.

2.01 C 2 De ce qui précède, chaque collège aura au moins une (1) conseillère ou un (1) conseiller à temps plein pour chaque tranche

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.

Cette approche progressive donne aux collèges le temps d'atteindre les objectifs en matière d'effectifs. Les données du sondage sur la dotation d'octobre révèlent que l'effectif à charge partielle a augmenté de 57 % au cours des dix dernières années. L'effectif à temps plein a augmenté de 5 %.

Assure la qualité des ressources de la bibliothèque et assure la sécurité d'emploi des bibliothécaires. Les données du SINC révèlent que 14 collèges n'ont pas de bibliothécaire.

Tient compte de la demande immédiate et accrue de services de conseils en santé mentale,

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 2023.

académiques, professionnels et culturels, tout en assurant la sécurité d'emploi des conseillers. Les données du SINC révèlent que 5 collèges n'ont pas de conseillers.

2.01 D **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.**

Assure la continuité des programmes et services

2.01 E **Là où le collège a mis à pied ou réduit le nombre d'employés à temps plein qui ont terminé leur période d'essai en vertu de l'Article 27.05, ces postes ne seront pas éliminés avant l'expiration du droit de révocation du titulaire en vertu des articles 27.09 B, C et D.**

Clarifie les responsabilités des parties.

Pénalité

2.01 F **Si l'on détermine aux dates établies par l'Article 2.01 B que l'effectif scolaire à contrat actuel dépasse 50 % ou 30 % du personnel scolaire, respectivement, 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.**

Assure la reddition de comptes relative à l'effectif.

~~2.01 — Les collèges ne doivent pas reclassifier les professeures et les professeurs comme instructrices ou instructeurs, sauf en application de l'article 27, Sécurité d'emploi.~~

[Nouveau]

Reclassification

2.02 A Les collèges ne doivent pas reclassifier les professeures et les professeurs comme instructrices ou instructeurs, sauf en application de l'article 27, Sécurité d'emploi.

Cet article était officiellement l'article 2.01

2.02 B **Le collège ne doit pas mettre à pied des employés à temps plein ou réduire le nombre d'employés à temps plein pour transférer le travail traditionnellement accompli par le personnel scolaire aux**

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

unités de négociation du personnel de soutien à temps plein ou à temps partiel.

2.02 C **Le collège doit tenir compte de l'équité en matière d'emploi, telle que définie à l'Article 4.03, et des données générées par le Comité d'équité en matière d'emploi du collège (CEEC) lorsqu'il prend des décisions d'embauche et de classification des employés.**

Les parties conviennent que, nonobstant les dispositions et les exigences du reste de l'Article 2, le collège et la section locale syndicale conviennent que l'équité en matière d'emploi et les données générées par le CEEC seront une considération primordiale. Ces accords seront conclus avant l'affichage d'un poste ou une nomination.

2.022.03 A Le collège doit donner préférence à la désignation de **postes ordinaires d'enseignement continu** à temps plein plutôt qu'à des postes à charge partielle, aux termes de **l'article 2.01 A, y compris, en particulier, 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.

2.03 B Le collège doit donner préférence à la désignation de postes ordinaires d'enseignement continu à temps plein plutôt qu'à des postes d'enseignement **à temps partiel, à charge partielle ou** pour une période limitée, y compris, en particulier, des postes découlant des nouveaux programmes postsecondaires, sous réserve d'exigences opérationnelles telles que la qualité des programmes, leur viabilité économique, les tendances et les attentes en matière d'inscriptions, l'atteinte des objectifs visés, le besoin de qualifications spéciales et l'acceptabilité sur le marché des programmes pour les employeurs, les étudiants et la communauté. Le collège n'aura pas abusivement recours à des engagements pour une période limitée en ne comblant pas dès que possible les postes vacants, sous réserve d'exigences opérationnelles telles que la qualité des programmes, leur viabilité économique, l'atteinte des objectifs visés, le besoin de qualifications spéciales et la tendance et les attentes en matière d'inscriptions.

2.03 C Le collège n'aura pas abusivement recours à des engagements pour une période limitée en combinant ce type de service au service à charge partielle **et/ou à temps partiel**, maintenant ainsi une relation **entre l'employée ou employé** et le collège **et empêchant ainsi** pour empêcher les employés engagés pour une période limitée d'accomplir au moins 12 mois d'emploi sur une période de 24 mois.

Cette question a été abordée dans le cadre de la proposition sur l'équité

Le libellé actuel permet aux collèges de contourner l'intention de cet article en alléguant simplement la viabilité économique, malgré un excédent financier important.

Cette modification comble une lacune qui contourne l'article 2.03 C.

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

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

2.03 D Si le collège maintient un poste à temps plein au-delà d'une année scolaire entière en recourant à des nominations pour une période limitée, le collège est tenu de désigner ce poste comme poste ordinaire à temps plein de l'unité de négociation et de le combler **immédiatement** en ayant recours à une personne membre de l'unité de négociation dès qu'il peut en embaucher une capable d'effectuer le travail.

2.03 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 violation de l'un ou l'autre de ces paragraphes.

[Nouveau]

2.04 A **Le collège doit donner préférence à l'embauche pour des postes d'enseignement à charge partielle plutôt qu'à temps partiel ou pour une période limitée.**

2.04 B **Le collège confiera exclusivement aux professeurs les tâches pouvant être accomplies par des professeurs, conformément aux définitions de classe de cette convention.**

2.04 C **Le collège ne doit pas éviter de créer 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.**

[Nouveau]

Interdiction de sous-traitance

2.05 **Le travail du personnel scolaire de l'unité de négociation ne doit pas être confié en sous-traitance.**

Cet article ne s'applique plus.

Donne préférence aux postes à charge partielle plutôt qu'aux postes à temps partiel et pour une période limitée.

Assure l'intégrité du travail du personnel scolaire

Assure l'intégrité de l'unité de négociation du personnel scolaire

Protège le personnel scolaire contre l'impartition du travail du personnel scolaire à des employés qui ne font pas partie du personnel scolaire.

Article 27 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Période d'essai

- 27.02 A1** L'employée ou l'employé engagé à temps plein sera à l'essai tant que sa période d'essai ne sera pas terminée. Cette période sera égale à ~~un an~~ **dix mois** d'emploi actif continu pour les employés à temps plein embauchés après le ~~23 septembre 2014~~ **le 30 septembre 2024**.
- 27.02 A2 La période d'essai d'une employée ou d'un employé peut être prolongée d'un an tout au plus si le collège détermine que le rendement de l'employée ou de l'employé n'a pas satisfait à ses attentes. Le collège fournira un plan d'amélioration du rendement à l'employée ou à l'employé. Ce plan précisera les points à améliorer, ainsi que le soutien et les ressources que le collège fournira à l'employée ou à l'employé. **Le collège prendra en charge le coût des mesures de soutien et des ressources nécessaires mentionnées dans le plan d'amélioration du rendement.** Si la période d'essai d'une employée ou d'un employé est prolongée, la section locale en sera avisée.
- 27.02 B** La période d'essai doit aussi comprendre ~~12~~ **10** mois complets d'emploi non continu (périodes d'au moins un mois complet chacune) au cours d'une période de 24 mois civils. Aux fins de 27.02 B, tout mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé effectue au moins 15 jours de travail doit être considéré comme un « mois complet ».
- Si l'employée ou l'employé n'effectue pas 15 jours de travail au cours de chaque mois civil du début et de la fin de cette période, et si l'ensemble de ces jours de travail dépasse 15 jours, un mois supplémentaire complet doit être considéré comme effectué.
- 27.02 D** Au cours de sa période d'essai, l'employée ou l'employé doit être informé par écrit de ses progrès tous les quatre mois d'emploi continu, ou tous les quatre mois complets d'emploi non continu accumulé, et doit recevoir une copie du texte. **Si le collège omet de produire un des rapports d'évaluation du rendement demandés dans les délais indiqués ci-dessus, le rendement des employés en période d'essai sera jugé satisfaisant.**
- 27.02 E** Le collège peut mettre fin à l'emploi de l'employée ou l'employé en période d'essai avec préavis écrit à l'employée ou l'employé d'au moins 30 jours civils ou avec une indemnité tenant lieu de préavis. Si l'employée ou l'employé le demande, le collège devra lui communiquer par écrit les raisons supportant sa décision de mettre fin à son emploi.

Dix mois représentent l'équivalent d'une année scolaire complète

Ce libellé garantit que les mesures de soutien et les ressources exigées par le Collège sont financées.

Maintient la période d'essai conforme à 27.02 A1.

Le libellé proposé protège les employés en période d'essai contre les évaluations conduites de façon inappropriée.

Mise à pied et mutation non volontaire

27.05 Le collège qui prévoit mettre à pied des employées et employés à temps plein ayant terminé la période d'essai ou en réduire le nombre, ou en muter contre leur volonté à d'autres postes par suite de la mise à pied ou de la réduction prévue, doit suivre la procédure suivante : (...)

- (iii) Sur demande d'un membre du CSEC, présentée dans les trois jours civils de la réunion prévue en 27.05 (ii), le CSEC doit se réunir dans les sept jours civils de la réception de cette demande en vue de discuter des réductions de personnel prévues, des circonstances entraînant la réduction, des raisons du choix des employées et employés touchés et de la disponibilité des autres affectations possibles. Tout en se réservant le droit de déterminer le nombre et la composition des postes d'enseignement à temps plein, à charge partielle, à temps partiel ou pour une période limitée, le collège se doit de donner la préférence à la continuation des postes à temps plein plutôt qu'à des charges partielles et à des postes à temps partiel ou pour une période limitée, 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. Le CSEC peut exiger la tenue d'autres réunions.

Le reste de l'article reste inchangé

27.06 A Si le collège décide de mettre à pied ou de réduire le nombre des employées et employés à temps plein qui ont terminé la période d'essai, ou de les muter à d'autres postes contre leur volonté, par suite de la mise à pied ou de la réduction de personnel, les dispositions ci-après touchant le placement et la mutation doivent s'appliquer aux employées et employés à temps plein visés. Si l'employée ou l'employé visé a la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste à temps plein concerné, l'ancienneté s'applique comme suit : (...)

- (v)** (iv) Si une mutation en vertu du paragraphe 27.06 A (iii) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer deux employées ou employés à charge partielle aux conditions suivantes :
- (a) l'employée ou l'employé remplaçant possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné; et
- (b) chacun des employés ou employées à charge partielle déplacés a moins de mois de service au collège, selon les dispositions de

Le libellé actuel permet aux collèges de contourner l'intention de cet article en alléguant simplement la viabilité économique, malgré un excédent financier important.

On a modifié l'ordre de ces paragraphes pour améliorer la stabilité de l'emploi du personnel scolaire.

l'article 26, Employées et employés à charge partielle, que l'employée ou l'employé remplaçant a de mois d'ancienneté; et

- (c) le collège se réserve le droit d'assigner du travail additionnel à l'employée ou à l'employé, si la chose est justifiée, sous réserve des limites prévues à l'article 11, Charge de travail.

(iv) (v) (a) Si une mutation en vertu de 27.06 A (iv) n'est pas possible, ou si l'employée ou l'employé a renoncé par écrit au droit visé en 27.06 A (iv), l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer une employée ou un employé à charge partielle et au moins une employée ou un employé à temps partiel dispensant les cours décrits en 27.06 A (v) (b), aux conditions suivantes :

Le reste de l'article reste inchangé

Supprimer 27.07 et renuméroter

~~27.07~~ — Si la mise à pied découle d'une grève des employées et employés membres de l'unité de négociation du personnel de soutien, elle ne doit pas être assujettie aux préavis prévus aux 27.05 et 27.14. L'article 27.06 ne doit pas alors s'appliquer si la mise à pied se fait de façon uniforme.

~~Pour une employée ou un employé qui n'a pas terminé la période d'essai, celle-ci doit être prolongée, le crédit d'emploi accumulé à la date de la mise à pied devant rester valable.~~

Mesures à considérer en cas de mises à pied

27.09 A En vue d'aider les personnes mises à pied, le collège convient des mesures suivantes :

- (i) Ces personnes peuvent suivre un programme ou un cours offert par le collège, moyennant des frais de scolarité modiques ne dépassant pas 20 \$ par cours.

L'employée ou l'employé doit satisfaire aux conditions d'inscription et d'admission du collège et doit se conformer aux politiques pédagogiques de ce dernier après son admission.

Des fonds de la Caisse mixte de stabilisation de l'emploi (CMSE) peuvent **doivent** être utilisés pour contribuer aux frais.

Le collège convient également de devoir considérer et mettre en œuvre les mesures de recyclage qui lui apparaissent possibles. (...)

Cela permet aux collèges de mettre à pied des membres du personnel scolaire sans préavis pendant les négociations et les conflits de travail de sections locales apparentées.

Oblige les parties à utiliser la caisse aux fins prévues

(iii) Le collège doit **fournir** ~~considérer~~ des mesures additionnelles d'appui comme l'orientation professionnelle et l'aide à la recherche d'un emploi, si ces activités peuvent aider la personne dans sa transition vers une nouvelle carrière en dehors de l'unité de négociation.

Cela permet d'assurer que les employés qui font la transition vers une nouvelle carrière hors de l'unité de négociation reçoivent de l'aide pour obtenir un autre emploi.

Affichage

27.11 A Tous les postes vacants à temps plein de l'unité de négociation doivent être affichés au collège pendant au moins cinq jours ouvrables. Des avis de ces postes vacants devront être simultanément envoyés à la présidence de la section locale du collège et au registre électronique central, maintenu par le CEC, où ils resteront affichés pendant au moins cinq jours ouvrables. [site Web : <http://ontariocollegeemployment.ca>].

27.11 B Lorsqu'une vacance à un poste à temps plein dans l'unité de négociation s'ouvre, il faudra **accorder la priorité** ~~prendre en considération~~ en premier lieu les employées et employés à temps plein et les employées et employés à charge partielles **aux membres du personnel scolaire** à temps plein et à charge partielle actuels ou aux personnes qui ont été des employées et des employés **membres du personnel scolaire à charge partielle** dans les quatre (4) **six (6)** mois précédant l'affichage du poste, **et qui ont les compétences et l'expérience nécessaires pour répondre aux exigences du poste vacant**. Ces candidates et candidats seront considérés comme des candidates et candidats internes.

Améliore les possibilités de candidature et d'embauche pour les membres de l'unité de négociation

Si la vacance n'est pas comblée par recrutement interne, le collège doit d'abord ~~considérer les~~ **accorder la priorité aux** candidatures des membres du personnel scolaire mis à pied dans d'autres collèges avant de considérer les autres candidatures externes. ~~Ces considérations devront avoir lieu~~ **Ce droit de priorité est valable pour** une période maximale de dix jours ouvrables à partir de la date des avis ~~de~~ **d'affichage du poste vacant, conformément au paragraphe 27.11 A.**

~~Ces considérations devront inclure l'examen des aptitudes, de la compétence et de l'expérience des candidates et candidats par rapport aux exigences du poste vacant.~~

Démission

27.13 L'employée ou l'employé doit remettre sa démission au collège sur préavis écrit d'au moins 90 jours civils.; ~~si non, (sauf entente avec le collège), l'employée ou l'employé ne doit recevoir que le salaire de vacances minimum auquel il ou elle a droit au titre de la loi, au lieu du salaire ou du crédit de vacances auquel il ou elle a droit, prévu à la présente convention.~~

La paie de vacances est une rémunération différée qui a déjà été gagnée par l'employée ou employé.

Congédiement

27.14 B Le renvoi ou le congédiement d'une employée ou d'un employé en période d'essai est à la discrétion du collègue et n'est pas couvert par les dispositions de la présente convention; il ne peut donc faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage, **à l'exception des congédiements considérés discriminatoires ou constituant une mesure de représailles.** mais **D'autres congédiements** peuvent être traités conformément à la procédure de plainte interne prévue à 7.02 (iii). Cependant, l'employée ou l'employé qui, après la période d'essai, est congédié avec motif, peut déposer un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage, ou à la procédure d'arbitrage accélérée.

La modification proposée pour ce libellé est conforme au Code des droits de la personne de l'Ontario.

Généralités

27.15 L'employée ou l'employé muté par le collègue, en application des dispositions de l'article 27.06 A, à un poste situé à plus de 80 kilomètres du poste précédent doit avoir droit au remboursement des dépenses (emballage et assurance exclus) engagées pour le déménagement de ses effets personnels et de son mobilier dans un domicile proche du nouveau poste, jusqu'à concurrence de ~~1 000 \$~~ **2 000 \$**. Ces dépenses ne sont remboursées que si le déménagement a lieu dans les 12 mois de la mutation.

Ce changement reflète l'augmentation des frais de déménagement

Article 28
STABILITÉ D'EMPLOI

28.01 A Les parties aux présentes **conviennent de se rencontrer une fois par mois au cours de l'année scolaire et** souscrivent à certains **aux** objectifs et principes comme suit **suivants** :

- (i) La stabilité d'emploi doit être améliorée, dans les limites des ressources disponibles, par le biais de stratégies à court terme et à long terme;
- (ii) Ces stratégies peuvent notamment faire appel **à incluent notamment** à la planification, **au le** recyclage, à **des les** retraites anticipées, à **des les** affectations de remplacement, à **des les** détachements, à l'orientation professionnelle, à l'emploi partagé et **au le** perfectionnement professionnel;
- (iii) ~~Que les~~ Les données pertinentes en matière de **à la** stabilité d'emploi doivent être disponibles aux deux parties;
- (iv) Des procédures doivent être mises en place **et la planification proactive doit se faire pour réduire l'éventualité de** pour régler les situations qui rendent nécessaires, malgré tous les efforts des deux parties, les mises à pied ou la **de** réductions du nombre d'employées ou d'employés **au sein de l'unité de négociation** qui ont terminé leur période d'essai;
- (v) Les ressources doivent être disponibles pour réaliser ces objectifs et respecter ces principes dans la mesure où il est possible de le faire.

28.01 B Les parties conviennent des dispositions suivantes pour réaliser les objectifs et respecter les principes ci-dessus, dans la mesure où il est possible de le faire.

28.05 Ayant aussi pour mandat de faire des recommandations concernant les stratégies à court terme susceptibles d'améliorer la stabilité d'emploi, le CSEC devra tenir compte des ressources disponibles. Il peut notamment remplir les tâches suivantes : (...)

Renforce le libellé afin de promouvoir la stabilité d'emploi à court et à long termes.

Renforce l'objectif et l'intention du comité.

(iii) identifier les adaptations locales des autres dispositions de la convention collective qui peuvent avoir des incidences sur la stabilité d'emploi, **y compris les préoccupations en matière d'équité identifiées à l'article 4.03.**

*Ajoute l'équité
spécifiquement au
mandat du comité.*