

Préoccupations concernant les « emballages » et les concessions

En réponse aux propositions déposées par le CEC, le 25 septembre dernier, nous avons **de sérieux motifs de préoccupation**. Alors que notre convention collective arrive à échéance dans moins d'une semaine, le CEC a déposé pas moins de 30 concessions, y compris des « emballages » de propositions à prendre ou à laisser.

Cette approche à l'égard des négociations nous amène à remettre en question l'engagement du CEC à parvenir à un règlement négocié et responsable pour les membres. Cette approche est en contradiction avec le discours d'ouverture du CEC dans lequel il disait considérer le processus de négociations comme « l'occasion d'un dialogue franc et approfondi visant à définir les questions et les conditions sur lesquelles nous pouvons parvenir à un accord mutuel ».

Voici une liste des concessions et de leurs implications matérielles pour le personnel enseignant, les bibliothécaires et les conseillères et conseillers, qui travaillent directement auprès des cohortes étudiantes dans le système collégial :

Propositions du CEC	Concessions	Impact sur les membres
M1	<ul style="list-style-type: none"> ● Restreint notre capacité de déposer des griefs de dotation en vertu de l'article 2. ● Permet aux collèges de mettre à pied des membres du personnel scolaire pour des raisons supplémentaires. 	<p>lors que les embauches contractuelles sont de beaucoup supérieures (voir les données du NC) aux embauches à temps plein dans le système actuel, cette proposition permettra aux collèges de créer encore moins de postes à temps plein.</p> <p>Dans le contexte que les collèges appellent une « période d'instabilité croissante », cette proposition crée davantage d'instabilité en matière d'emploi, ce qui est contraire au mandat de l'article 28 de la CC.</p>
M2	<ul style="list-style-type: none"> ● Élimine 5 jours consécutifs de PP. ● Permet à la direction du collège d'exercer plus de contrôle sur notre PP et mine la liberté académique. ● Prolonge la durée de l'année scolaire. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Les membres du personnel scolaire ont déjà du mal à faire approuver les demandes de PP par les collèges. Cette proposition dresse encore plus d'obstacles à l'accès aux possibilités de PP. ● Prolonger l'année scolaire pose des risques pour les blocs de vacances de 43 jours, le onzième mois, les dispositions sur les HS et les périodes à 11.08.

M3	<ul style="list-style-type: none"> ● Permet aux membres qui ne font pas partie de l'unité de négociation de postuler à titre de candidats internes pour des postes vacants à temps plein. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Les membres à temps plein et à charge partielle devraient être considérés en priorité pour l'embauche à temps plein, avant que des candidats externes ne soient pris en considération.
M4	<ul style="list-style-type: none"> ● Introduit un mécanisme pour contourner le Comité conjoint de règlement des griefs (CCRG). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Les données sont claires, les collègues sont déjà responsables des retards dans la programmation des griefs. Sur les 390 derniers griefs dont les dates d'arbitrage ont été refusées, les collègues sont responsables de 378 refus. ● Cette proposition ne résout pas le problème que nous essayons de résoudre et met à rude épreuve nos relations avec nos collègues du personnel de soutien.
M6	<ul style="list-style-type: none"> ● Permet aux collègues de contourner les règles pour le passage à temps plein des conseillères/conseillers et bibliothécaires. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Les collègues ont déjà le droit de négocier des cas de dotation uniques avec les sections locales syndicales. ● Cette autorisation générale d'enfreindre les protections de la CC sur la durée des embauches pour une période limitée est un autre obstacle aux embauches à temps plein. ● Les données sont claires (voir SINC et sondage sur la dotation d'octobre) et montrent que les collègues ne respectent pas leurs obligations d'embaucher du personnel à temps plein par rapport à charge partielle. ● De nombreux collègues n'ont plus de conseillères et conseillers ni de bibliothécaires.
M8	<ul style="list-style-type: none"> ● Réaffecte le travail du corps professoral aux gestionnaires. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Les collègues dégroupent lentement, mais sûrement, le travail du personnel scolaire, et le réattribuent aux gestionnaires, autres divisions et autres travailleurs non syndiqués.

		<ul style="list-style-type: none"> ● Nous avons déjà constaté que ce dégroupage du travail du personnel scolaire se produit à un rythme alarmant, notamment en ce qui concerne le travail des coordonnatrices, des coordonnateurs, l'élaboration des programmes d'études, la supervision des stages pratiques/clinique, et l'enseignement en ligne avec OntarioLearn. ● Cette proposition vise à dégroupier un autre aspect du travail du personnel scolaire (travail de leadership pédagogique à l'égard du personnel instructeur), le retirer au personnel scolaire pour le réaffecter aux gestionnaires.
M9	<ul style="list-style-type: none"> ● Tentatives visant à diriger et à limiter le fonctionnement de l'équipe de négociation du syndicat ● Enlève la responsabilité des collègues de payer du temps de libération pour les négociations autrement que pour un maximum de 15 jours et seulement « si nécessaire ». ● Exige que le syndicat fasse ses demandes d'achat de temps 2 mois plus tôt (avant le 1er avril), alors que les sections locales tiennent souvent des élections à cette période. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Les collègues refusent de s'engager dans des négociations sérieuses, année après année. ● Atténuer la responsabilité des collègues concernant le paiement du temps de libération et réduire le temps de libération disponible pour les négociations ne fera que favoriser un déséquilibre de pouvoir et de travail en faveur des collègues. C'est de l'antisyndicalisme. ● La demande des collègues de recevoir des demandes d'achat de temps deux mois plus tôt ne favorise que les collègues et entrave le fonctionnement syndical.

M11	<ul style="list-style-type: none"> ● Ignore les principales recommandations du groupe de travail sur la charge de travail concernant le travail non reconnu/non rémunéré effectué par le personnel scolaire à charge partielle. ● Accroît les « tâches connexes » effectuées par les membres à charge partielle en dehors de la salle de classe et implique que ce travail est déjà rémunéré. ● Introduit une période de probation avec « 10 crédits de service » pour le personnel scolaire à charge partielle. ● L'expiration des cours menant à des crédits de service pour le personnel à CP sape la sécurité d'emploi. ● L'imposition de limites au personnel à CP pour refuser des affectations de cours. 	<ul style="list-style-type: none"> ● La sécurité d'emploi du personnel à CP est fondée sur les cours, et toute élimination des cours qui « ont été enseignés précédemment » menace directement leur sécurité de l'emploi. ● Le Groupe de travail sur la charge de travail a constaté que les membres à charge partielle font du travail sans couverture contractuelle. ● L'introduction d'une période de probation constitue un obstacle à la sécurité d'emploi. ● Cette proposition impose une pénalité à un employé à CP, qui doit, par exemple, s'absenter parce qu'il a obtenu un contrat temporaire qui l'éloigne de l'enseignement.
M12	<ul style="list-style-type: none"> ● Le système à deux niveaux <ul style="list-style-type: none"> ○ augmente le nombre maximal d'HCE/semaine de 20 à 22 dans les programmes non-postsecondaires ○ augmente le nombre maximal d'HCE de semaines/année de 38 à 40 dans les programmes non-postsecondaires ○ augmente le nombre maximal de jours de contact d'enseignement/année de 190 à 200 dans les programmes non-postsecondaires ○ augmente le nombre maximum d'heures de contact/année de 760 à 880 dans les programmes non-postsecondaires 	<ul style="list-style-type: none"> ● Comme mentionné plus haut, les protections à deux niveaux de la charge de travail visent à marginaliser encore davantage les membres du personnel scolaire qui sont déjà confrontés à des pressions de charge de travail inéquitables. ● Ce système à deux niveaux vise clairement les programmes d'apprentissage/des métiers, de rattrapage scolaire, de l'aviation, pour n'en citer que quelques-uns. ● Les membres du personnel scolaire nouvellement embauchés devront faire des journées de travail de plus de 8 heures. C'est inéquitable.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Les nouveaux employés pourront se voir affecter plus de 8 heures de travail dans une même journée. ● Mode de prestation <ul style="list-style-type: none"> ○ supprime l'affectation d'HCE pour les cours dispensés en mode asynchrone ○ supprime le mode de prestation dans la définition de l'HCE ○ supprime l'équivalence entre tous les modes de prestation et l'affectation d'HCE ○ introduit des modes de prestation qui ne tiennent pas compte du travail effectué en classe ○ réduit le temps pour la préparation des cours répétés qui sont asynchrones ● Modifie la définition d'une HCE pour inclure des « blocs d'enseignement » qui peuvent être attribués par incréments de ½ h par cours ● Permet l'affectation de préparations de cours supplémentaires si la charge de travail est inférieure à 35 heures/semaine ● Réduit le temps alloué pour les évaluations assistées ou de routine et supprime le terme « mechanical » de la définition (CC en anglais). ● Permet d'effectuer des HS au-delà d'une HCE/semaine, jusqu'à quatre heures de charge de travail totale à chaque semaine ● Augmente le nombre maximum d'heures quotidiennes (8 h) par jour de contact pour les nouveaux employés. ● Réduit la capacité du personnel scolaire de refuser une Entente modifiée sur la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ● Au lieu de recevoir des HCE sur le FCT pour le mode de prestation asynchrone, le personnel scolaire recevrait une fraction des heures pour seulement préparer le matériel, pour l'évaluation et la rétroaction avec leurs classes, et rencontrer leurs étudiantes et étudiants en tête-à-tête. ● Cette proposition viole la liberté académique dans la prestation des cours « hybrides ». ● Les collègues pourraient assigner plus de quatre préparations de cours sur la charge de travail du personnel scolaire sans leur accord. ● Cette proposition réduit considérablement le temps imparti pour l'évaluation et la rétroaction pour la grande majorité du personnel ● Alors que le GTCT indique que la charge de travail a augmenté partout, cette proposition réduit le temps alloué à la plupart des membres pour l'enseignement.
--	---	---

Le nombre de concessions figurant dans les « emballages » du 25 septembre du CEC, et l'approche à *prendre ou à laisser du CEE* en matière de négociation rendent les négociations beaucoup plus difficiles, ce qui est contraire aux objectifs déclarés des deux parties. Bien que les deux parties aient indiqué leur volonté de trouver un terrain d'entente, l'approche adoptée récemment par le CEC dans les négociations va entièrement à l'encontre de ce résultat.

Cette approche, visant à enliser les pourparlers, est toutefois conforme à celle adoptée antérieurement par le CEC. Mettre des « emballages » sur la table, après des semaines de délai, aggrave une situation déjà stressante pour les membres et les cohortes étudiantes. Nous sommes en total désaccord avec cette façon de faire et nous l'avons dit directement, à la table, dans l'espoir que les propositions et contre-propositions futures du CEC soient élaborées avec l'intention de pouvoir parvenir rapidement à un terrain d'entente.

En outre, nous rejetons fermement les propositions qui se traduisent par une réduction de l'« enseignement » pour les membres.

La définition de l'enseignement du CEC semble ne tenir compte que du temps qu'une enseignante ou un enseignant passe

à dispenser un cours. Les membres savent bien que cela ne pourrait pas être plus éloigné de la vérité.

De plus, le CEC invoque fréquemment le besoin de flexibilité, sans reconnaître que ce sont les membres du personnel scolaire qui ont subi le plus gros impact de cette flexibilité depuis 1985. L'éducation exige la flexibilité dont les membres font preuve quotidiennement. Il s'agit là encore de différences de perspective importantes que nous avons relayées à la table.

Enfin, le CEC a mentionné à maintes reprises que les collèges entraient dans une période d'incertitude, et indiqué une perte potentielle de 1,7 milliard de dollars pour l'ensemble du système. Bien que nous soyons ouverts et prêts à surmonter les incertitudes du paysage financier à venir, l'utilisation de ce chiffre est irresponsable.

Cette critique fait écho au point de vue antérieur du CEC au sujet de nos propositions non-chiffrées qu'il a mis à maintes reprises sur la place publique, sans fournir les données utiles. En tant qu'enseignantes et enseignants, nous encourageons nos étudiantes et étudiants à vérifier leur travail. Nous demandons respectueusement au CEC de faire de même.

Ce chiffre de 1,7 milliard de dollars provient des revenus *totaux* des droits de scolarité payés par les étudiantes et étudiants étrangers en 2021, comme l'a déclaré Radio-Canada. Le CEC pourrait mettre ce chiffre sur la table des négociations si tous les étudiantes et étudiants étrangers ne venaient pas étudier, et non la réduction de 10 % annoncée récemment. En outre, toute perte de revenu prévue doit être correctement mise en contexte avec les profits historiques que les collèges ont accumulés au cours des dernières années. Enfin, puisque le CEC a fait référence à Collèges Ontario, il faut également reconnaître que le plus récent budget présenté par Collèges Ontario (décembre 2023) ne mentionnait pas la cause profonde du faible financement public. Un problème constant qui a maintenu le système postsecondaire de l'Ontario au dernier rang au pays en termes de financement public, et accéléré l'expansion rapide du recrutement d'étudiantes et étudiants étrangers par les collèges.

Le fait de ne pas mettre correctement en contexte ces considérations importantes dans vos remarques et propositions du 25 septembre semble, encore une fois, incompatible avec les objectifs énoncés par

le CEC pour ces négociations. Cela nous amène également à remettre en question l'affirmation répétée du CEC selon laquelle ils sont les « intendants » responsables du système collégial.

Nous demeurons déterminés à conclure un accord négocié qui répond aux revendications des membres, y compris aux recommandations du rapport et au mandat du Groupe de travail sur la charge de travail, et à améliorer la qualité de l'éducation en Ontario.

Nous terminons notre travail de révision, puis nous répondrons plus en détail aux propositions du 25 septembre du CEC.

Nous vous remercions.