



Mise à jour sur les négociations de l'équipe de direction du 16 août 2021

Au cours de la semaine du 3 août, l'équipe de négociation du personnel scolaire des collèges publics de l'Ontario (CAAT) affilié au SEFPO a présenté un certain nombre de propositions par thème à l'équipe de négociation de la direction. Les neuf thèmes (consultables sur <http://www.collegeemployercouncil.ca/fr>) incluaient des changements fondamentaux à la majorité des articles de la convention collective, ce qui est plutôt atypique pour une convention arrivant à échéance comme la nôtre. Comme l'avait promis l'équipe de la direction, nous prenons le temps nécessaire pour comprendre le point de vue du syndicat. Au cours de la semaine, l'équipe de la direction a rencontré l'équipe de négociation du personnel scolaire des collèges publics de l'Ontario (CAAT) affilié au SEFPO pour donner au syndicat ses premières réflexions, poser des questions afin de mieux comprendre la raison des changements proposés, faire des contrepropositions et demander des dates de négociation supplémentaires afin de s'assurer d'avoir suffisamment de temps pour mener une discussion constructive avec le syndicat.

Résumé de l'avancement pour la semaine du 9 août

Lors des négociations menées entre le 10 et le 12 août, nous avons fait part au Syndicat de nos réflexions préliminaires sur les thèmes de l'équité et de la charge de travail et avons posé une multitude de questions pour mieux comprendre l'origine de ces enjeux. L'équipe de la direction s'est renseignée auprès du syndicat pour savoir comment les changements proposés pouvaient répondre à leurs préoccupations. Nous avons contre proposé une [définition révisée de la classe des conseillères et conseillers](#) (basée sur le travail entrepris au cours de la dernière année en vue des discussions du groupe de travail conjoint de la classe des conseillères et conseillers du CREE).

En outre, nous avons examiné les soumissions du syndicat sur la liberté scolaire, la propriété intellectuelle et les conseils académiques, et avons déterminé qu'il s'agissait de versions élargies des demandes faites en 2017 et qui n'avaient pas été accordées lors de cette ronde et avaient entraîné une grève, une loi de retour au travail et un arbitrage contraignant. Nous reconnaissons le statut spécial des peuples autochtones ainsi que le fait que les propositions liées aux connaissances autochtones nécessitent davantage de consultations et de discussions. Nous sommes d'avis que toutes les propositions liées à l'indigénéité devraient être examinées dans leur ensemble et pas une par une sur la base de soumissions thématiques.

Nous avons ajouté ci-dessous des mises à jour plus complètes sur chacun des thèmes de soumission du syndicat que nous avons eu la chance d'examiner et de commenter.



Syndicat S1 — Proposition en matière d'équité

En tant que Canadiens, et sur la base des déclarations préliminaires respectives des deux équipes et des propositions initiales du syndicat, nous avons un engagement commun envers les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que le processus continu de réconciliation avec les peuples autochtones. Comme le syndicat l'a présenté, les collègues se sont également engagés à réviser la convention collective actuelle pour commencer à déterminer et à résoudre collectivement les problèmes de langue et de processus qui contribuent aux obstacles à la création d'un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif.

Par expérience et grâce aux travaux en cours, nous savons que dans de nombreux collègues, ces questions sont complexes et nécessitent du temps et des efforts (et souvent une expertise en la matière) pour être traitées efficacement. Elles nécessitent également une compréhension commune des données pertinentes et de la terminologie qui serviront de fondement à cet important travail. En abordant notre objectif commun qui consiste à éliminer les obstacles dans la manière dont la convention collective est rédigée, nous contribuons aux efforts plus vastes dans l'ensemble du système dans le but de créer une expérience plus équitable pour toutes et tous.

Gardant cela à l'esprit, l'équipe de direction a posé une série de questions au syndicat dans le but de mieux comprendre leurs affirmations sur la base de leurs données et de leurs recherches. Pour qu'on assiste à un changement considérable, il est important de se comprendre et de se connaître afin d'éviter des conséquences imprévues pour les voix qui ne se trouvent pas autour de la table de négociation.

L'équipe de direction partage l'objectif du syndicat qui est de s'assurer que la convention collective soit équitable et a hâte d'apporter les changements nécessaires ensemble.

Syndicat S2 — Proposition en matière de charge de travail

Le syndicat a proposé plusieurs changements fondamentaux à l'article 11, parmi lesquels, notamment une réécriture de la formule standard d'attribution de la charge de travail, des attributions du temps au travail du syndicat et des comités, la distinction entre les modes de prestation et la prise en compte de l'augmentation de la diversité en classe.

Lors de l'examen de la proposition détaillée, l'équipe de direction a déterminé qu'il faudrait davantage d'informations pour apporter des changements éclairés en matière d'équité. Le dernier examen approfondi de la formule standard d'attribution de la charge de travail a donné lieu à un rapport du groupe de travail daté de mars 2009. Ce groupe de travail était présidé par un tiers neutre et a mené de vastes consultations ainsi qu'une étude statistique sur le fonctionnement de la formule standard d'attribution de la charge de travail. Les paramètres en matière de charge de travail ainsi que le rapport se trouvent sur le [site Web du CEC](#).

Ceci étant dit, nous sommes d'avis qu'il est sain de revoir de temps à autre le fonctionnement de la formule standard d'attribution de la charge de travail. Il serait peut-être temps de mener



une autre étude du groupe de travail sur le fonctionnement de la formule afin de s'assurer qu'elle est toujours raisonnable et cohérente en matière de répartition du travail. L'étude pourrait aborder à la fois les perceptions du syndicat et du collège quant aux domaines à rajuster, puis envoyer un rapport aux différentes parties avant la ronde de négociation suivante afin que nous puissions tous aborder cette question avec des données objectives et des conseils d'experts. En contrepartie du retrait des propositions syndicales concernant la charge de travail, l'équipe de direction a proposé [une lettre d'entente établissant un groupe de travail sur la révision de la charge de travail](#).

De plus, nous avons posé des questions et proposé que le syndicat envisage des sujets de discussion qui ne correspondent pas nécessairement à la formule actuelle en matière de charge de travail. Parmi ces domaines, on retrouve le rattrapage scolaire et l'apprentissage. Nous avons également soulevé avec le syndicat la problématique de la modernisation de la semaine de travail standard et de l'année scolaire.

Nos étudiants ont de plus en plus besoin d'horaires flexibles pour répondre à leurs obligations en matière de travail ou de garde d'enfants et les collèges doivent donc de plus en plus mettre en place des horaires plus adaptés. Étant donné que les deux équipes ont pour objectif commun de faire de l'éducation des étudiantes et étudiants une priorité, nous sommes impatients de pouvoir explorer ensemble les divers moyens d'y parvenir.

Syndicat S4 — Proposition en matière de définition de classes

Nous n'avons pas encore eu l'occasion d'analyser complètement la proposition de définition de classes du syndicat en ce qui concerne les modifications à apporter à la définition de classe des professeures et professeurs. Cependant, au cours de la dernière année, la direction et le syndicat ont fait partie d'un sous-comité mixte du CREE chargé d'examiner et de revoir la définition de classes des conseillères et conseillers.

Le jeudi 12 août, la direction a remis au syndicat une [contreproposition pour la définition de classes des conseillères et des conseillers](#) à partir des travaux effectués dans le cadre du comité mixte. La définition que nous proposons est plus ciblée que celle du syndicat, ce qui concorde avec la définition de classes actuelle des professeures et professeurs et s'aligne sur l'intention des définitions de classes qui visent à fournir un aperçu de haut niveau de la portée du rôle, par opposition aux détails granulaires que l'on pourrait trouver dans une description de poste.

En règle générale, il n'y a pas de propriété dans les tâches. De même, dans tous les organismes comptant plusieurs unités de négociation, on constate une pollinisation croisée du travail entre les unités de négociation. Nous ne cherchons pas à perturber l'équilibre existant actuellement entre les unités de négociation du corps professoral et du personnel de soutien vis-à-vis du soutien aux étudiantes et aux étudiants. En matière de conseil aux étudiantes et aux étudiants, une gamme de services est actuellement fournie par une équipe diversifiée et interdisciplinaire qui comprend généralement des conseillères et des conseillers pédagogiques, du personnel de



soutien et des administratrices et des administrateurs qui travaillent main dans la main dans leurs domaines d'expertise respectifs et dans l'intérêt des étudiantes et des étudiants.

Syndicat S5 — Liberté scolaire, propriété intellectuelle et conseils académiques

Après un examen attentif des soumissions du syndicat sur la liberté scolaire, la propriété intellectuelle et les conseils académiques, nous avons trouvé de nombreuses similitudes et des demandes qui se recoupaient avec ce que le syndicat avait présenté en 2017. Ces demandes étaient en grande partie responsables de la longue et difficile grève qui avait abouti à une loi sur le retour au travail et à un arbitrage contraignant qui ont finalement rejeté les propositions et n'ont abouti à aucune attribution.

Les collèges ne sont pas prêts à accepter les demandes élargies en matière de renommage essentiellement pour les mêmes raisons qu'en 2017. Celles-ci incluent notamment le fait que la proposition du syndicat est contraire au mode de gouvernance prévu par *Loi de 2002 sur les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario* est inutile et limite la capacité des collèges à prendre des décisions en gardant à l'esprit les intérêts des étudiantes et des étudiants.

De plus, la liberté scolaire (qui ne doit pas être confondue avec la proposition du syndicat en matière de contrôle scolaire) existe actuellement dans la convention collective comme indiqué dans la justification du syndicat dans sa soumission S5.

Nous pensons que ces propositions ont été conçues pour être rejetées étant donné qu'elles ont entraîné la dernière grève et n'ont été en aucune manière accordées par l'arbitre Kaplan.

En conclusion

Depuis que l'équipe de direction a reçu les propositions du syndicat, nous avons travaillé fort pour analyser et développer une compréhension des perspectives et des positions du syndicat. En même temps, nous examinons nos propres domaines d'intérêt à travers le prisme de ces perspectives afin que, dans la mesure du possible, nous puissions les aligner et les présenter dans le contexte des thèmes que le syndicat nous a fournis.

Tandis que nous continuons à examiner les choses de près, à poser des questions et à faire des commentaires sur les multiples propositions de l'équipe de négociation du personnel scolaire des collèges publics de l'Ontario (CAAT) affilié au SEFPO déposées la semaine dernière, nous avons reconnu le besoin d'avoir des dates de négociation supplémentaires afin de répondre à toutes les préoccupations du syndicat et rester sur notre lancée d'ici à notre prochaine réunion prévue à la mi-septembre. Bien que l'équipe de négociation de la direction continue d'équilibrer les responsabilités du collège avec les siennes en ce qui concerne le processus de négociation, nous reconnaissons également l'importance de prendre le temps nécessaire pour développer une compréhension claire et engager un dialogue approfondi avec le syndicat sur ces questions



COLLEGE
EMPLOYER
COUNCIL

CONSEIL DES
EMPLOYEURS
DES COLLÈGES

d'une importance capitale. Nous avons proposé 8 dates supplémentaires en août et en septembre et avons espéré qu'il serait possible de s'aligner sur la disponibilité de l'équipe de négociation du syndicat. Le syndicat a convenu d'ajouter 2 dates de négociation supplémentaires les 9 et 10 septembre. L'équipe de la direction continuera d'examiner et d'analyser le reste des propositions du syndicat en vue de la rencontre du 9 septembre prochain.

Nous restons déterminés à établir un dialogue éclairé sur les différents enjeux et nous attendons avec impatience de recevoir les données et les recherches citées par le syndicat dans ses justifications en réponse à nos nombreuses questions. Dans la mesure du possible, après avoir discuté de ces questions avec le syndicat, nous élaborerons une proposition de langage visant à trouver un terrain d'entente entre les points de vue des deux parties.

Pour rester à jour sur le déroulement des négociations de l'équipe de négociation du personnel scolaire des collèges publics de l'Ontario (CAAT) affilié au SEFPO, visitez le [site Web du CEC](#) et consultez les mises à jour de l'équipe de la direction ainsi que les propositions du SEFPO et du CEC.