

CEC Claims: Fact or Fiction?

CEC Claim	FACT
<p>College Faculty’s proposals on workload, partial-load faculty, and job classification are “unlawful” and “unreasonable.”</p>	<p>There is no ruling from any court or arbitrator that indicates that our proposals could or would be deemed unlawful, and other recently settled Collective Agreements in Ontario suggest that our proposals are well within the scope of bargaining permitted under Bill 124.</p> <p>In fact, the Canadian Association of University Teachers, which represents 72,000 faculty at colleges and universities across Canada, had this to say:</p> <p>“The demands that the union has focused on are fair and reasonable and are necessary for preserving the quality and integrity of post-secondary education in Ontario,” said CAUT executive director David Robinson.</p> <p>Robinson also says the proposals reflect what already exists in most university and college agreements across the country.</p>
<p>College Faculty’s proposals on workload violate Bill 124, as confirmed by the Treasury Board.</p>	<p>Our proposals would not result in faculty doing less work. They simply require the Colleges to accurately reflect the work that is already being done by full-time faculty, but is not captured on the SWF. It also requires explicit recognition of the prep and evaluation work done by partial-load faculty.</p> <p>Further, Bill 124 affects total compensation, not hiring. In fact, there have been many settlements in the health care sector where parties have bargained staffing increases under Bill 124, which did not impact the overall 1% total compensation limit. In addition, the Colleges have seen significant growth in the number of administrators hired since Bill 124 became law.</p>
<p>The Colleges are in terrible financial shape due to the pandemic and there is no money in the system for funding staffing and workload changes.</p>	<p>The colleges have amassed a nearly \$1.4 billion surplus since 2018. College administrators, on average, have seen increases to salary and total compensation far surpassing what’s allowable under Bill 124 since the last round of negotiations—including during the pandemic. The money is there: the priorities need to be adjusted to focus on what’s best for students and the system.</p>
<p>If faculty have intellectual property rights, then Colleges will not be able to engage in research and corporate training partnerships.</p>	<p>Every university in Ontario recognizes faculty’s intellectual property rights as promoting innovation and strengthening the ability to pursue research and other partnerships. The faculty team’s proposals explicitly provide the Colleges with the ability to negotiate the terms of intellectual property rights in order to foster innovation and collaboration.</p>

	<p>The Canadian Association of University Professors (CAUT) says of faculty’s proposal: “Faculty ownership over the course materials they produce is a necessary condition for quality education. It ensures that students’ learning is guided by faculty experts, and not by administrators or government officials. And it protects academic freedom by giving faculty control over the development and use of their ideas.”</p> <p>Faculty in other colleges in Canada already have comparable intellectual property language included in their Collective Agreements.</p>
<p>Workload issues cannot be addressed without adequate data, so another workload task force (WTF) is required.</p>	<p>No previous research in any of the 4 previous workload task forces has resulted in changes to faculty workload. The workload factors have not changed since 1985.</p> <p>We have provided the CEC team with research into workload, including faculty’s experiences and a bibliography related to evaluation and preparation time in online and hybrid classroom environments.</p>
<p>Both teams share a commitment to Indigenization and equity issues.</p>	<p>The CEC team has echoed faculty’s proposal to allow Indigenous faculty to bring Elders/Traditional Knowledge Keepers as advisor and support persons during WMG and grievance and arbitration proceedings. However, they prefer to punt other equity issues and the concerns of Indigenous faculty to subcommittees and round tables that have no dispute resolution processes and no mechanism for the implementation of recommendations.</p> <p>Faculty’s proposals are designed to immediately address structural issues of inequality in hiring, retention, discipline, salary calculation, and recognition of Indigenous knowledge. The faculty team has tried to incorporate the notion of subcommittees, but with binding mechanisms in place to ensure they are productive and meaningful.</p>
<p>Faculty’s demands affect nearly every area of the Collective Agreement.</p>	<p>Faculty’s proposals, which have been significantly reduced in number over the course of bargaining, reflect ongoing issues in the system that have remained unaddressed. Both sides agreed that these issues--workload, staffing, intellectual property rights, partial-load equity, and the counsellor class definition--were important to address in non-binding task forces and committees, previously. Since 2017, these issues have only become more pressing.</p>
<p>The CEC offer of settlement is the best that faculty can achieve in this round of negotiations.</p>	<p>In each round of negotiations in which faculty have demonstrated that they stand behind their demands—through solidarity actions, strong strike mandates, or labour disruption—we have made important gains in our Collective Agreement.</p>

Allégations du Conseil des employeurs des collèges (CEC) : fait ou fiction?

Allégations du CEC	LES FAITS
<p>Les propositions du personnel scolaire des collèges sur la charge de travail, le personnel à charge partielle et la classification des postes sont « illégales » et « déraisonnables ».</p>	<p>Aucune décision d'un tribunal ou d'un arbitre n'indique que nos propositions pourraient être, ou être jugées, illégales. D'autres conventions collectives qui ont été réglées récemment en Ontario montrent que nos propositions sont bien dans la cible des négociations permises en vertu du projet de loi 124.</p> <p>En fait, l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), qui représente 72 000 professeures et professeurs dans les collèges et universités du Canada, a dit ceci :</p> <p>« Les revendications sur lesquelles le syndicat s'est focalisé sont justes et raisonnables et sont nécessaires pour préserver la qualité et l'intégrité de l'enseignement postsecondaire en Ontario », a déclaré le directeur général de l'ACPPU, M. David Robinson.</p> <p>M. Robinson ajoute également que les propositions reflètent ce qui existe déjà dans la plupart des accords dans les universités et collèges partout au pays.</p>
<p>Les propositions du personnel scolaire des collèges sur la charge de travail contreviennent au projet de loi 124, comme l'a confirmé le Conseil du Trésor.</p>	<p>Nos propositions n'auraient pas pour conséquence de réduire la quantité de travail effectué par le personnel scolaire. Elles ont seulement pour objectif de veiller à ce que les collèges consignent avec précision le travail qui est déjà fait par le personnel scolaire à temps plein, mais qui n'est pas pris en compte dans le FCT. Elles visent également à faire en sorte que les collèges reconnaissent de façon explicite le travail de préparation et d'évaluation qui est effectué par le personnel scolaire à charge partielle.</p> <p>De plus, le projet de loi 124 a une incidence sur la rémunération totale, et non pas sur les embauches. En vérité, il y a eu de nombreux accords dans le secteur des soins de santé où les parties ont négocié des augmentations des effectifs en vertu du projet de loi 124, qui n'ont pas eu d'incidence sur la limite de 1 % de la rémunération totale. De plus, les collèges ont connu une croissance importante du nombre d'administrateurs embauchés depuis l'adoption du projet de loi 124.</p>

<p>Les collèges sont dans une situation financière terrible en raison de la pandémie et il n'y a pas d'argent dans le système pour financer des changements relatifs à la dotation en personnel et à la charge de travail.</p>	<p>Les collèges ont accumulé un excédent de près de 1,4 milliard de dollars depuis 2018. En moyenne, les administrateurs des collèges ont eu droit à des augmentations de salaire et de leur rémunération totale qui dépassent de loin ce qui est permis par le projet de loi 124 depuis la dernière ronde de négociations, y compris durant la pandémie. L'argent est là : les priorités doivent être ajustées pour se focaliser sur ce qui est le mieux pour les étudiants et étudiantes et le système.</p>
<p>Si le personnel scolaire obtient les droits de propriété intellectuelle, alors les collèges ne pourront pas s'engager dans des partenariats de recherche et de formation en entreprise.</p>	<p>Toutes les universités de l'Ontario reconnaissent les droits de propriété intellectuelle du personnel académique pour favoriser l'innovation, renforcer les capacités de faire de la recherche et nouer d'autres partenariats. Les propositions de l'équipe du personnel scolaire donnent explicitement aux collèges la possibilité de négocier les conditions des droits de propriété intellectuelle afin de favoriser l'innovation et la collaboration.</p> <p>Voici ce qu'a déclaré l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) au sujet de la proposition du personnel scolaire : « La propriété du matériel de cours qu'ils produisent est une condition nécessaire à une éducation de qualité. Elle garantit que l'apprentissage des étudiantes et étudiants est dirigé par les experts du personnel scolaire, et non pas par des administrateurs ou des représentants du gouvernement. Et elle protège la liberté académique en donnant au personnel scolaire le contrôle sur le développement et l'utilisation de leurs idées. »</p> <p>Le personnel scolaire d'autres collèges du Canada ont déjà un langage comparable en matière de propriété intellectuelle dans leurs conventions collectives.</p>
<p>Les problèmes liés à la charge de travail ne peuvent pas être résolus sans données adéquates. Un autre groupe de travail sur la charge de travail (GTCT) est donc nécessaire.</p>	<p>Aucune recherche antérieure faite par les quatre précédents groupes de travail sur la charge de travail n'a permis d'apporter des changements à la charge de travail du personnel scolaire. Les facteurs de pondération de la charge de travail n'ont pas changé depuis 1985.</p> <p>Nous avons communiqué à l'équipe du CEC des travaux de recherche sur la charge de travail, y compris les expériences du personnel scolaire et une bibliographie relatives au temps d'évaluation et de préparation pour les cours hybrides et en ligne.</p>
<p>Les deux équipes partagent un engagement envers les questions d'autochtonisation et d'équité.</p>	<p>L'équipe du CEC s'est faite écho de la proposition du personnel scolaire afin de permettre à un membre du personnel scolaire qui s'identifie comme autochtone d'être accompagné d'une aînée ou d'un aîné autochtone/gardiennne ou gardien du savoir traditionnel, qui peut agir à titre de conseillère ou conseiller ou comme personne de soutien, lors des réunions du Groupe de révision de la charge de travail, de règlement des griefs et d'arbitrage. Cependant, ils préfèrent acheminer les autres questions d'équité et les préoccupations du personnel autochtone aux sous-comités et aux tables rondes qui n'ont pas de processus de règlement des différends ni de mécanisme pour la mise en œuvre des recommandations.</p>

	<p>Les propositions du personnel scolaire sont conçues pour aborder immédiatement les questions structurelles d'inégalités concernant l'embauche, le maintien en poste, la discipline, le calcul des salaires et la reconnaissance du savoir autochtone. L'équipe du personnel scolaire a essayé d'incorporer la notion de sous-comités, mais avec des mécanismes contraignants en place afin de veiller à ce qu'ils soient productifs et pertinents.</p>
<p>Les revendications du personnel scolaire touchent presque tous les domaines de la convention collective.</p>	<p>Les propositions du personnel scolaire, qui ont été considérablement réduites durant les négociations, reflètent les questions qui touchent actuellement le système et qui restent sans solution. Les deux parties ont convenu que les questions suivantes – la charge de travail, la dotation en personnel, les droits de propriété intellectuelle, l'équité pour le personnel à charge partielle et la définition de classe des conseillers et des conseillères – étaient importantes et devaient d'abord être abordées dans les groupes de travail et les comités non contraignants. Depuis 2017, ces questions sont de plus en plus pressantes.</p>
<p>L'offre de règlement du CEC est la meilleure offre que le personnel scolaire puisse obtenir lors de cette ronde de négociations.</p>	<p>À chaque ronde de négociations durant lesquelles, nous, les membres du personnel scolaire, avons lutté ensemble pour défendre nos revendications par des actions de solidarité, des mandats de grève forts ou des interruptions de travail, nous avons réalisé des gains importants dans notre convention collective.</p>