

Modèle de libellé d'OSSTF/FEESO : Dotation et sécurité d'emploi

Procédures d'ouverture et de fermeture d'école (enseignants)

Mis à jour : 2022

Problématique : Un mécanisme doit être mis en place pour garantir qu'en cas de fermeture et (ou) d'ouverture d'une école, l'unité de négociation ait son mot à dire sur les implications en matière de dotation en personnel pour les enseignantes et enseignants, y compris les chefs de secteur.

En raison du grand nombre de variables impliquées dans la fermeture et (ou) l'ouverture d'une école, une lettre d'entente créant un comité peut s'avérer plus souhaitable qu'un libellé spécifique de la convention collective. Le recours à un comité permettra aux unités de négociation de disposer de la souplesse nécessaire pour élaborer les meilleures solutions pour chaque membre.

Des facteurs, comme la structure du chef de secteur et le processus de nomination, la géographie, la nature des programmes dans des écoles particulières et les dispositions relatives à la dotation en personnel doivent être pris en compte.

Les renseignements et les principes suivants doivent être pris en compte dans tout protocole ou texte de convention collective élaboré.

Lettre d'entente entre

**Le Conseil scolaire de district XXXXXXXX (ci-après appelé
« l'employeur »)**

et

**L'unité de négociation des enseignantes et enseignants, district XX,
d'OSSTF/FEESO (ci-après appelée le « syndicat »)**

OBJET : Protocoles de fermeture et d'ouverture des écoles

La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective conclue entre les parties.

Les parties conviennent de créer un comité du protocole de fermeture/d'ouverture des écoles, composé de trois membres du syndicat et de trois représentants de l'employeur. Ce comité est constitué dès que possible

après la ratification de cet accord par les deux parties. L'objectif du comité est d'établir des protocoles pour chacun des événements suivants :

1. Fermeture d'une école secondaire (réduction du nombre total d'écoles secondaires)
2. Fermeture et ouverture d'une école secondaire (maintien du nombre total d'écoles secondaires)
3. Ouverture d'une école secondaire (augmentation du nombre total d'écoles secondaires)

Il est entendu par les parties que les questions suivantes sont abordées dans le protocole :

- i) Postes de direction
- ii) Ordre de placement du personnel, c.-à-d., excédentaire, transfert, augmentation du nombre d'ETP
- iii) Employés itinérants
- iv) Attentes en matière de distance
- v) Autres questions convenues par les parties
- vi) Le comité élaborera une procédure pour traiter les questions logistiques ainsi que les ressources nécessaires

Le comité préparera une ébauche de protocole de fermeture/ouverture d'école au plus tard le _____ 20__, qui sera communiqué aux parties respectives. Un protocole définitif sera préparé pour le _____ 20__. Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur les dispositions d'un protocole final de fermeture/d'ouverture des écoles, les différends peuvent être soumis à la médiation et (ou) au règlement des griefs/à l'arbitrage conformément à l'article XX de la présente entente.

Renseignements à l'intention des négociatrices et négociateurs en chef

Au *point 1* – Fermeture d'écoles secondaires (réduction du nombre total d'écoles secondaires), les principes suivants devraient être appliqués à tout protocole négocié ou au libellé de la convention collective :

- Les parties conviennent que la fermeture d'une école est un événement extraordinaire et justifie la mise en place du protocole suivant UNIQUEMENT au cours du semestre/de l'année précédant la fermeture de l'école.
- Lors de la détermination de l'ETP total requis pour le système, s'il y a des redondances, ces redondances sont des enseignantes et enseignants qui

sont les enseignants les moins bien classés en matière d'ancienneté dans le système.

- Par la suite, le nom de toutes les enseignantes et les enseignants de l'école qui ferme ses portes est inscrit sur la liste des enseignants excédentaires. Tous les enseignants d'une école identifiée comme fermant ses portes ont la possibilité d'indiquer leurs lieux de travail préférés par ordre de classement. Tous les autres enseignants excédentaires des autres écoles ont la même possibilité d'indiquer leurs lieux de travail préférés.
- Le Comité de dotation du système (ou l'équivalent), tel que défini à l'article XX de la convention collective, se réunit au moins dix (10) mois avant la fermeture de l'école afin d'entamer un calendrier organisationnel pour le processus de dotation de cette année scolaire.
- Les enseignants excédentaires seront affectés aux postes vacants identifiés en fonction de leur ancienneté et de leurs qualifications. Les qualifications sont celles qui figurent sur la carte de compétence délivrée par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario au moment de la dotation en personnel de l'école.
- Les négociatrices et négociateurs en chef devront déterminer une distance appropriée entre le domicile d'un enseignant et son lieu de travail. Toute distance supérieure pourra être refusée et l'enseignant placé sur la liste de rappel.
- Tout poste de chef de secteur vacant ou tout nouveau poste de chef de secteur sera d'abord pourvu à partir de la liste des excédents en utilisant les chefs de secteur existants. Le placement se fait par ordre d'ancienneté et de qualification. (Les unités de négociation peuvent souhaiter ajouter l'obligation pour le chef de secteur de posséder des qualifications spécialisées dans au moins un domaine dont il sera le chef).
- Tout chef de secteur existant qui n'est pas affecté à un poste de chef de secteur voit son indemnité « bloquée » jusqu'à la fin du mandat si le poste de chef de secteur est un poste à durée déterminée ou jusqu'au _____ (à déterminer localement) si le poste de chef de secteur est un poste à durée indéterminée.
- Il est entendu qu'une fois que tous les enseignants excédentaires auront été placés, tous les postes vacants seront considérés pour les enseignants qui ont demandé un transfert. Ensuite, les postes vacants qui en résulteront seront mis à la disposition des enseignants à temps partiel qui souhaitent augmenter leur ETP. Une fois le processus susmentionné achevé, tous les postes vacants seront affichés.

Remarque

Dans des circonstances normales, les transferts devraient être effectués avant les excédentaires et l'augmentation du statut ETP. Étant donné la nature extraordinaire d'une fermeture d'école et le désir de placer les

enseignants touchés le plus rapidement possible, les unités de négociation devraient envisager de faire en sorte que le processus de transfert ait lieu après le placement des enseignants excédentaires.

Point 2 – Fermeture et ouverture d'écoles secondaires (maintien du nombre total d'écoles secondaires)

Les négociatrices et négociateurs en chef devraient veiller à ce que les enseignantes et enseignants de l'école qui ferme aient le premier droit de refus pour un poste dans l'école qui ouvre. Les chefs de secteur devraient avoir le premier droit de refus pour un poste de chef de secteur dans l'école qui ouvre ses portes, à condition qu'ils ne soient pas en fin de mandat. Les postes de direction à durée déterminée doivent être considérés comme ininterrompus si le poste de direction est maintenu dans la nouvelle école.

Les enseignantes et enseignants qui ne souhaitent pas déménager dans la nouvelle école parce qu'un tel déménagement les placerait à plus de soixante (60) kilomètres de leur domicile peuvent demander une mutation et être placés dans le cadre de la procédure de mutation. Toute enseignante ou tout enseignant qui n'est pas placé dans le cadre de ce processus sera inscrit sur la liste des enseignantes et enseignants excédentaires et sera ensuite placé conformément aux dispositions de la disposition relative aux enseignantes et enseignants excédentaires et aux enseignantes et enseignants mis en disponibilité.

Point 3 – Ouverture d'une école secondaire (augmentation du nombre total d'écoles secondaires)

Si un conseil scolaire de district ouvre une nouvelle école secondaire, c'est en réponse à une augmentation de l'EQM des élèves. Les besoins en personnel qui en résultent sont des postes vacants. À ce titre, les négociatrices et négociateurs en chef devront revoir le libellé de l'affichage existant pour s'assurer que tous les affichages sont d'abord offerts à l'interne aux membres de l'unité de négociation.

- Des échéanciers pour l'affichage des postes vacants requis devront être établis
- Le comité de dotation du système se réunira pour examiner les besoins en personnel de la nouvelle école dès que possible
- Lorsqu'une école ouvre ses portes avec moins que l'éventail complet des classes, et que le Conseil a l'intention d'ajouter toutes les classes au cours des années suivantes, les négociatrices et négociateurs en chef devraient revoir le libellé de la convention collective traitant des générateurs de personnel.