

PROPOSITIONS DU SYNDICAT

Offre de règlement finale

Déposée sans préjudice

Entre le

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)

Pour le personnel scolaire des CAAT (le syndicat)

et

Le Conseil des employeurs des collèges (l'employeur)

Le syndicat propose le maintien et le renouvellement des dispositions actuelles de la convention collective (y compris des échelles, protocoles d'entente, conventions ou ententes de règlement, annexes et lettres d'entente, plans de classification), à l'exception des modifications suivantes, ainsi que des modifications contenues dans les propositions à venir.

Les propositions faites ci-après par le syndicat sont déposées sans préjudice. En outre, le syndicat se réserve le droit d'AJOUTER, de SUPPRIMER, de MODIFIER ou de corriger de toute autre manière ces propositions au cours du processus de négociation.

Sauf mention contraire, toutes les modifications sont réputées en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

Il est expressément précisé que l'acceptation de certaines modifications est susceptible d'imposer la rectification connexe d'autres dispositions de la convention collective. Il est également expressément précisé que le syndicat peut déposer d'autres propositions.

PROTOCOLE D'ENTENTE

(« l'entente »)

Conseil des employeurs des collègues (le Conseil)

(Pour les Collèges communautaires d'arts appliqués et de technologie)

(« l'employeur »)

- et -

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario

(Pour les employés du personnel scolaire)

(« le syndicat »)

1. Les parties conviennent, sous réserve de ratification par les deux parties, aux termes et conditions de la convention collective du personnel scolaire telle que modifiée par tous les points convenus durant la négociation. La ratification par les deux parties est réputée avoir eu lieu le dernier jour de la date de ratification par les employés de l'unité de négociation. Les parties s'efforceront de mener à bien le processus de ratification avant le _____, sauf accord contraire.
2. Le renouvellement de la convention collective du personnel scolaire des CAAT entre en vigueur à la date de ratification par les deux parties et prend fin le 30^e jour de septembre 2020.
3. Les parties conviennent de se rencontrer afin de déterminer les ajouts et/ou suppressions à la liste des arbitres de l'article 32.03 B et que la liste comprendra au moins vingt (20) noms et inclura des arbitres francophones. Il est entendu que la liste sera finalisée le 31 octobre 2017.
4. Sauf disposition contraire dans les termes du Protocole d'entente, toutes les modifications à l'assurance collective prendront effet le premier jour du mois suivant la date de ratification par les deux parties.
5. Sauf disposition contraire dans les termes du Protocole d'entente, toutes les autres modifications à la plus récente convention collective échue entreront en vigueur le 1^{er} octobre 2017.
6. La nouvelle convention collective prend la forme de la plus récente convention collective échue, telle que modifiée par le document ci-joint. Il est entendu que certaines modifications et renumérotation peuvent être nécessaires.
7. Les soussignés conviennent à l'unanimité de recommander les modalités de cette entente à leurs mandants respectifs et, dans le cas des signataires du syndicat, aux employés de l'unité de négociation.
8. Toutes les questions en litige sont retirées.

Daté à Toronto en ce _____ jour de _____ 2017.

Pour le syndicat :

Pour l'employeur :

Article 13
DROIT D'AUTEUR ET LIBERTÉ ACADÉMIQUE

13.01 [libellé existant]

Liberté académique

13.02 Chaque employé a le droit d'exercer la liberté académique dans l'exercice de ses fonctions. Il est néanmoins entendu que l'exercice de la liberté académique doit se faire de façon responsable et dans les limites de la législation pertinente.

Définit les droits spécifiques du personnel scolaire en matière de liberté académique. Reflète le langage contractuel en vigueur dans d'autres collèges canadiens.

13.03 Les personnes profitent de la recherche des connaissances et de sa libre exposition. La liberté académique joue un rôle essentiel non seulement dans la mission d'enseignement des collèges, mais également dans la mission professorale et la recherche. La liberté académique de chaque membre du personnel scolaire ne doit pas faire l'objet d'une quelconque violation ou réduction.

13.04 La liberté académique, c'est la liberté d'examiner, d'interroger, d'enseigner et d'apprendre, et elle implique le droit d'enquêter, de spéculer et de commenter, sans égard à la doctrine prescrite. La liberté académique garantit :

- (a) la liberté dans l'exercice de l'enseignement et des tâches liées à l'emploi;
- (b) la liberté d'effectuer de la recherche et de publier ou de rendre public les résultats de la recherche; et
- (c) la liberté d'échapper à la censure institutionnelle.

Affirme la capacité du personnel scolaire à prendre les décisions pédagogiques relativement à leurs cours.

Article 26
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À CHARGE PARTIELLE

26.10 Sécurité d'emploi

26.10 A [libellé existant]

[remplace 26.10 B jusqu'à D avec le libellé suivant]

26.10 B Tous les employés à charge partielle doivent recevoir un avis les informant de leurs charges de travail pour l'année scolaire. Les contrats doivent être rédigés au plus tard 3 semaines avant le début du contrat.

Améliore la sécurité d'emploi du personnel scolaire à charge partielle et exige que les collèges signent plus tôt les contrats, tout en assurant la flexibilité.

26.10 C Chaque année scolaire ou équivalent (10 mois) d'expérience

de travail, le membre progresse d'un échelon sur l'échelle de salaire.

Précise la progression sur l'échelle salariale et reflète tout le travail effectué pendant l'année scolaire.

**Ancienneté
[NOUVEAU]**

26.10 D Le niveau d'ancienneté est conservé pour une période de trois (3) ans suivant la fin du dernier contrat et sera affiché conformément à l'article 27.04 A. Les membres ayant des crédits d'ancienneté doivent conserver leurs droits en vertu de la convention collective.

Améliore la prise en compte de l'ancienneté du personnel scolaire à charge partielle.

26.10 E Sous réserve de l'application des paragraphes 2.02 et 27.06 A, lorsque le collège détermine qu'il existe un besoin d'embaucher embauche une employée ou un employé à charge partielle, la priorité d'embauche sera accordée **il doit donner le droit de premier refus** aux employées et employés à charge partielle en poste dont le contrat prend fin avant le début de l'affectation, ainsi qu'aux employées et employés à charge partielle dont le contrat a pris fin dans les six mois suivant le début de l'affectation **et qui disposent des qualifications nécessaires pour dispenser les cours visés par le contrat.** ~~si les conditions suivantes sont remplies :~~

Améliore le libellé sur l'ancienneté et la sécurité d'emploi pour le personnel scolaire à charge partiel.

~~(i) l'employée ou l'employé à charge partielle doit avoir accumulé, au préalable, au moins huit mois de service à titre d'employée ou d'employé à charge partielle au sens du paragraphe 26.10 C au cours des quatre dernières années scolaires;~~

~~(ii) l'employée ou l'employé à charge partielle doit avoir enseigné au préalable les cours qui constituent la nouvelle affectation à charge partielle.~~

Si plus d'une employée ou d'un employé à charge partielle exerce son droit de premier refus, le contrat doit revenir à la candidate ou au candidat ayant la plus grande ancienneté. En cas d'égalité d'ancienneté entre les candidats, le contrat doit revenir à la candidate ou au candidat le plus qualifié pour le poste. En cas de qualifications égales entre deux candidats ou plus, la promotion de l'équité et de la diversité doit prévaloir.

Précise le rôle de l'ancienneté dans l'attribution du travail au personnel scolaire à charge partielle et améliore le libellé sur l'équité et la diversité au niveau du recrutement.

L'offre d'emploi pour une charge partielle est valide à condition que le collège détermine ultérieurement qu'il y a un effectif étudiant suffisant pour justifier que l'affectation soit offerte.

DÉFINITIONS DE CLASSE DES EMPLOIS DANS

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU PERSONNEL SCOLAIRE

(À utiliser avec les plans de classification des postes pour les emplois relevant de l'unité de négociation du personnel scolaire)

DÉFINITION DE CLASSE

PROFESSEUR

~~Sous la direction du cadre scolaire supérieur du collège, ou de son représentant,~~
Les professeurs sont responsables de faire montre de leadership en matière d'enseignement et instituer un cadre propice à l'apprentissage.

Met à jour la définition pour s'aligner sur les autres définitions de classe.

[NOUVEAU]

[Date de ratification]

Lettre d'entente – Objet : Effectif du personnel scolaire

Le syndicat et le Conseil des employeurs des collèges conviennent que les étudiants des Collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario bénéficient d'un effectif stable de personnel scolaire à temps plein.

Établit un ratio entre le personnel scolaire à temps plein et le personnel scolaire autre qu'à temps plein afin d'assurer la stabilité et la flexibilité.

Les parties conviennent en outre qu'une éducation de qualité et la réussite des étudiants requièrent des bibliothécaires et des conseillers à temps plein dans chaque collège.

Par conséquent, les deux parties conviennent de ce qui suit :

- **Les deux parties conviennent que les listes annuelles de la dotation du personnel seront compilées par le Service d'information sur les négociations collectives (SINC) et serviront de base pour calculer l'effectif du personnel scolaire. Ces listes sont compilées à partir des données exactes sur la dotation en personnel en fonction du nombre total de membres du personnel scolaire à temps plein, à charge partielle, engagés pour une période limitée et à temps partiel dans chaque collège et à l'échelle du réseau collégial. Ces données doivent être publiées au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année et comprendre le nombre de départs à la retraite qui ont eu lieu chaque année au plus tard le 31 août comme indiqué par le Régime de retraite des CAAT.**

Établit les bases pour la collecte de données normalisées avec l'aide du ministère du Travail afin de garantir la cohérence et l'exactitude des niveaux de dotation en personnel.

- **Le ratio minimum entre les postes du personnel scolaire à temps plein et les postes autres qu'à temps plein (les postes autres qu'à temps plein comprennent les membres du personnel scolaire à charge partielle, engagés pour une période limitée et à temps partiel) dans chaque collège doit être atteint à 50-50 à l'expiration de cette convention collective courante. Les collèges qui ont déjà atteint ce ratio minimum à compter du 30 septembre 2017 maintiendront le ratio à partir de cette date.**
- **Une fois que le ratio de 50-50 entre le personnel à temps plein et le personnel autre qu'à temps plein aura été atteint, le taux des membres autres qu'à temps plein ne devra pas dépasser ce ratio.**
- **Aucun grief alléguant une violation de l'article 2.02 et de l'article 2.03 ne peut concerner la dotation en personnel entre le 1^{er} septembre 2014 et le 30 septembre 2017 dans le but d'établir une violation à l'un ou l'autre de ces articles.**
- **Aucun programme ou service scolaire d'un collège ne doit être assuré en Ontario ou à partir de l'Ontario, en tout ou partie, par un organisme tiers, y compris par les filiales d'un collège.**

Libellé de transition relatif à la fin du moratoire.

Lettre d'entente (NOUVEAU)

[Date de ratification]

Objet : Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois (Enjeux relatifs au projet de loi 148)

Acceptation de la proposition du Conseil.

Dans les 30 jours suivants l'adoption du projet de loi 148, les parties se rencontreront pour négocier les ajustements à apporter au libellé de la convention collective.

Adoption d'un calendrier pour les ajustements.

Si les parties ne parviennent pas à un accord sur les ajustements dans l'année qui suit l'adoption du projet de loi 148, les deux parties peuvent demander que les questions en suspens soient soumises à un conseil d'arbitrage composé d'un président neutre et d'un membre nommée par chaque partie. A défaut d'une entente sur le président, les parties demanderont que le ministère du Travail nomme le président.

[Nouvelle lettre d'entente]

[Date de ratification]

OBJET : Définition de classe des conseillers

Acceptation de la proposition du Conseil.

Les parties conviennent de créer un comité chargé d'examiner la définition de classe des conseillers en vertu de la convention collective et de faire rapport aux parties avant l'expiration de la convention collective à partir d'octobre 2017.

Création d'un comité pour mettre à jour de la définition de manière à refléter les pratiques,

Le financement du Comité, y compris les coûts liés à la recherche et la consultation qui pourront être convenus, seront partagés également entre les parties.

réalités et législations actuelles concernant les conseillers.

Ce comité doit être composé de trois représentants du syndicat et de trois représentants du Conseil et doit fixer ses propres règles de procédure.

Le syndicat doit rembourser au collège le temps que les représentants syndicaux ont passé au Comité conformément à l'article 8.02.

[Nouvelle lettre d'entente]

[Date de ratification]

Objet : Congé de maternité et congé parental

Dans le cas où la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* serait modifiée afin d'accorder une prolongation de congé parental, les parties tenteront de s'entendre sur les changements à apporter à l'article 22.

Permet de mettre à jour le libellé relatif au congé afin de refléter les changements de législation.

Lettre d'entente

Original : le 23 septembre 2014

Objet : Propriété intellectuelle

Les parties conviennent de discuter de la propriété intellectuelle au Comité des relations employés/employeur (CREE). Cette discussion s'engagera dans un délai d'un an à compter de la **ratification et de l'entrée en vigueur de cette** convention collective.

Acceptation de la proposition du Conseil.

PROPOSITIONS PÉCUNIAIRES

Article 14

SALAIRES

Rajustements de rémunération : (Augmentations générales de tous les échelons de salaire)

- Année 1 – 2 % (1^{er} octobre 2017)
- Année 2 – 2 % (1^{er} octobre 2018)
- Année 3 – 2 % (1^{er} octobre 2019)
- La deuxième (2^e) année de la convention collective, suppression de l'échelon le plus bas dans chacune des échelles des salaires et ajout d'un échelon au sommet de chaque échelle.

Article 19

AUTRES RÉGIMES D'ASSURANCE

Ajout des travailleurs sociaux et des psychothérapeutes à la couverture des services paramédicaux

Convenu

Assurance-maladie complémentaire

19.01 A Le collège doit payer la totalité des primes du régime d'assurance-maladie complémentaire pour les employées et employés admissibles à ce régime. Le régime d'assurance-maladie complémentaire offre une protection maximale combinée de **2 000 \$** par an pour tous les services paramédicaux couverts.

Convenu

Définition d'une/des personne(s) à charge

Modifier la définition d'une/des personne(s) à charge dans la convention et le livret :

Par personne à charge on entend votre conjoint/partenaire, vos enfants et les enfants de votre conjoint/partenaire. Les enfants admissibles comprennent les enfants adoptés durant la période probatoire d'adoption, autres que les enfants pris en foyer nourricier. Les personnes à charge doivent être résidents du Canada et/ou des États-Unis.

Commentaire/justification :

Une question non-pécuniaire qui a un impact significatif sur la qualité de la vie familiale et la santé de l'enfant adopté.

Assurance-vie à la retraite

Les membres du personnel scolaire, au moment de leur retraite, doivent avoir la possibilité de choisir entre l'option de l'assurance-vie offerte actuellement au personnel scolaire, ou l'option de l'assurance-vie offerte aux employés administratifs et au personnel de soutien des CAAT, en assumant le coût de la prime d'assurance correspondant à l'option choisi.

Commentaire/justification :

Cette option n'a pas de coût pour l'employeur. Cette disposition maintient les prestations d'assurance vie et la structure tarifaire pour le groupe du personnel scolaire, mais permet à un membre du personnel scolaire retraité d'avoir une option supplémentaire de couverture d'assurance-vie au-delà de l'âge de 75 ans sur la même base que celle qui est offert aux membres retraités du personnel de soutien et du personnel administratif.