

Réponse du syndicat à la proposition M13 du CEC
POUR LES MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

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 ou accords), à l'exception des modifications suivantes;

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 2024.

Il est expressément précisé que l'acceptation de certaines modifications est susceptible d'imposer la rectification connexe d'autres dispositions de la convention collective.

26.03 B

Le syndicat est en désaccord avec la contre-proposition du CEC

Contre-proposition du CEC

26.03 B Le collègue **devra s'efforcer** de remettre tous les contrats **au moins une semaine** avant le début de ceux-ci **dans la mesure du possible**. Le collègue doit, lors de l'engagement initial d'une enseignante ou d'un enseignant à charge partielle dans l'unité de négociation, transmettre à la présidence de la section locale une copie du calcul de l'échelon de placement initial.

Contre-proposition du syndicat

26.03 B **Sauf dans les cas où il y a des circonstances exceptionnelles,** Le collègue devra ~~s'efforcer~~ de remettre tous les contrats **au moins une semaine** avant le début de ceux-ci ~~dans la mesure du possible~~. Le collègue doit, lors de l'engagement initial d'une enseignante ou d'un enseignant à charge partielle dans l'unité de négociation, transmettre à la présidence de la section locale une copie du calcul de l'échelon de placement initial.

Justification syndicale du rejet et de la contre-proposition

La présente proposition assure stabilité et prévisibilité pour les employés à charge partielle. Rien dans ce libellé n'empêche les collègues de remettre des contrats à charge partielle avec moins d'une semaine de préavis en réponse à des situations imprévisibles ou nouvelles. Actuellement, il existe de nombreuses situations où des employés à charge partielle commencent à travailler sans contrat écrit et ont par la suite leur paie retardée de plusieurs semaines à des mois.

26.03 D

Le syndicat retire sa proposition

{Nouveau}

~~**26.03 D** — Lorsqu'il omet de procurer un contrat dans les délais prévus, conformément à 26.03 B, le collègue doit rémunérer l'employée ou employé à charge partielle au taux minimum de 1,5 fois la rémunération hebdomadaire énoncée dans son contrat.~~

26.09 Jours fériés et jours célébrés par le collègue

Le syndicat retire sa proposition

26.09 Jours fériés et jours célébrés par le collègue

Les employées et employés à charge partielle qui sont sous contrat le ~~dernier jour de travail précédant un jour férié~~, tel que défini à l'article 16 (Jours fériés), et le ~~premier jour de travail suivant ledit jour férié~~ devront être payés pour ces jours de travail, si ce sont des journées normales d'enseignement et devront accumuler des crédits d'ancienneté pour ce jour en vertu de 26.10 C. Sous contrat signifie l'existence d'un contrat écrit entre le collège et l'employée ou l'employé. Les détails concernant la participation, l'admissibilité, la période d'attente et le niveau des prestations sont tels que suit :

	Jours fériés et jours célébrés par le collège
Participation	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat
Admissibilité	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat
Fin de la période d'attente	Néant
Niveau des prestations	Les employé-e-s à charge partielle recevront leur salaire habituel, si : (i) le congé tombe un jour où l'employé-e devait travailler, et (ii) l'employé-e était présent-e le jour où il-elle devait travailler, immédiatement avant et après le congé.

*Clarification : La date d'effet des modifications apportées au présent paragraphe entre la version 2017 et la version 2021 est fixée au 3 janvier 2022.

26.10 D

Le syndicat est en désaccord avec la proposition du CEC

Proposition M11 du CEC

Modifier 26.10 D

26.10 D Outre le fait de tenir un dossier sur l'expérience professionnelle d'une employée ou d'un employé à charge partielle, le collège tiendra un dossier des cours que l'employée ou l'employé a enseignés, à compter du 20 décembre 2017, à un poste à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée, et des départements/écoles dans lesquels l'employée ou l'employé à charge partielle a enseigné ces cours. L'employée ou l'employé peut fournir au collège des

justificatifs attestant les cours qu'elle ou il a enseignés à un poste à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée avant le 20 décembre 2017.

Avant le 30 avril de chaque année civile, une employée ou un employé à charge partielle actuellement ou une employée ou un employé à charge partielle qui a été employé auparavant, doit faire part de son intérêt à être employé à charge partielle au cours de l'année scolaire suivante, et du nombre maximum d'heures de contact d'enseignement souhaité (jusqu'à 12). **Une employée ou un employé à charge partielle qui est embauché ou embauchée pour la première fois à compter du [date de ratification] peut, une fois qu'elle ou il a obtenu 10 crédits de service calculés conformément à l'alinéa 26.10 C, communiquer son intérêt en ce sens en vertu du présent article.** Cette personne sera considérée comme une employée ou un employé à charge partielle inscrit aux fins de l'article 26.10 E. Pour les semestres d'automne, d'hiver, de printemps et d'été de l'année scolaire 2021-2022, ainsi que pour le semestre d'automne 2022, les employées et employés à charge partielle doivent s'inscrire au plus tard le 30 octobre 2021.

Sur demande, le collège communiquera au syndicat, quatre (4) semaines après le 30 avril de chaque année, une liste des employées et employés à charge partielle inscrits conformément au présent article et les cours que chaque employée ou employé à charge partielle a enseignés, à compter du 20 décembre 2017, à un poste à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée.

Justification du rejet par le syndicat

Cette proposition introduit un double niveau dans le registre à charge partielle et érode les droits existants du personnel à charge partielle, y compris les droits d'ancienneté sur les cours. Cette proposition accroît la précarité d'un groupe d'employés déjà précaire.

Le syndicat maintient sa proposition U2

Proposition syndicale initiale

26.10 D Outre le fait de tenir un dossier sur l'expérience professionnelle d'une employée ou d'un employé à charge partielle, le collège tiendra un dossier des cours que l'employée ou l'employé a enseignés, à compter du 20 décembre 2017, à un poste à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée, et des départements/écoles dans lesquels l'employée ou l'employé à charge partielle a enseigné ces cours. L'employée ou l'employé peut fournir au collège des justificatifs attestant les cours qu'elle ou il a enseignés à un poste à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée avant le 20 décembre 2017.

~~Avant le 30 avril de chaque année civile, une employée ou un employé à charge partielle actuellement ou une employée ou un employé à charge partielle qui a été employé auparavant, doit faire part de son intérêt à être employé à charge partielle au cours de l'année scolaire suivante, et du nombre maximum d'heures de~~

contact d'enseignement souhaité (jusqu'à 12). Cette personne sera considérée comme une employée ou un employé à charge partielle inscrit aux fins de l'article 26.10 E. Pour les semestres d'automne, d'hiver, de printemps et d'été de l'année scolaire 2021-2022, ainsi que pour le semestre d'automne 2022, les employées et employés à charge partielle doivent s'inscrire au plus tard le 30 octobre 2021.

Une employée ou un employé nouvellement embauché à charge partielle doit être automatiquement inscrit au registre des employés à charge partielle. Une fois qu'une employée ou un employé à charge partielle est inscrit, son inscription reste en vigueur jusqu'à ce qu'elle ou il la modifie ou la retire. Chaque employée ou employé à charge partielle a le droit de modifier le nombre maximum d'heures de contact d'enseignement qu'elle ou il est prêt à enseigner (une jusqu'à 12) annuellement au plus tard le 30 avril de chaque année. Le collège maintiendra et mettra à jour les crédits de service accumulés pour chaque employée et employé à charge partielle inscrit au registre. À compter du 1^{er} octobre 2024, tous les employés et employées à charge partielle, conformément à 26.10 E, doivent être automatiquement inscrits au registre des employés à charge partielle. Lorsqu'une employée ou un employé à charge partielle satisfait aux critères énoncés à l'alinéa 26.10 E (i) et n'est pas inscrit au registre à la date du 1^{er} octobre 2024, elle ou il aura la possibilité de s'inscrire au plus tard le 30 avril 2025.

Sur demande, ~~Le~~ Le collège communiquera **doit envoyer** au syndicat, quatre (4) semaines après le 30 avril de chaque année, une liste des employées et employés à charge partielle inscrits conformément au présent article et les cours que chaque employée ou employé à charge partielle a enseignés, à compter du 20 décembre 2017, à un poste à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée.

Justification du syndicat

Ce changement apporte de la stabilité aux employés à charge partielle, et leur permet d'accomplir des choses comme la planification financière, l'obtention de prêts, des prêts hypothécaires, etc. Les collèges ont des systèmes et des ressources en place pour gérer l'automatisation de cette fonction au lieu de placer le fardeau personnellement sur des employés précaires. Les sections locales demandent la liste du registre chaque année. Il est donc logique que le collège la fournisse. Le registre, tel qu'il fonctionne actuellement, est complexe sur le plan administratif pour toutes les parties. Le langage proposé simplifie la gestion du registre.

26.10 E

Le syndicat est en désaccord avec la proposition du CEC

Proposition M11 du CEC

26.10 E

Sous réserve de l'application des articles 2.02 et 27.06, à partir de l'année scolaire 2018-2019, lorsque l'école ou le département au sein d'un collège détermine qu'il existe un besoin d'embaucher une employée ou un employé à charge partielle pour enseigner un cours qui a été enseigné auparavant par **cette une** employée ou **un** cet employé à charge partielle inscrit **ou inscrite** (en application de l'alinéa 26.10 D) **au cours des quatre (4) dernières années scolaires au sein du** département ou de l'école, l'école ou le département accordera la priorité en matière d'embauche à une telle employée ou un tel employé à charge partielle :

- (i) si elle ou s'il est actuellement employé, ou si elle ou s'il a accumulé, au préalable, au moins huit (8) mois de service à titre d'employée ou d'employé à charge partielle au sens du paragraphe 26.10 C au cours des quatre (4) dernières années scolaires; et,
- (ii) si l'affectation d'un tel cours n'entraînera pas pour l'employée ou l'employé un dépassement du nombre maximum d'heures de contact d'enseignement pour les employés à charge partielle.

Lorsqu'une école ou un département détermine qu'il existe un besoin d'attribuer un cours à charge partielle et qu'une employée ou un employé à charge partielle est prioritaire pour ce cours, l'école ou le département proposera à ladite employée ou audit employé le nombre maximum d'heures de contact d'enseignement parmi les cours pour lesquels la priorité lui est accordée, mais sans dépasser le nombre d'heures de contact d'enseignement souhaité par l'employée ou l'employé à charge partielle. Si l'affectation d'un ou plusieurs cours est annulée, l'école ou le département n'a aucune obligation de réaffectation ou de redistribution des cours.

L'offre d'emploi à 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.

Lorsqu'au moins deux (2) employés à charge partielle auraient droit à se voir offrir le cours, l'employée ou l'employé qui compte le plus de service se verra accorder la priorité.

Le collège ne doit pas se soustraire aux règles de priorité établies en application du présent article en modifiant le code ou l'intitulé d'un cours, sauf en cas de révision importante du cours ou du curriculum.

Justification du rejet par le syndicat

Identique à 26.10 D. Cette proposition introduit un double niveau dans le registre à charge partielle et érode les droits existants du personnel à charge partielle, y compris les droits

d'ancienneté sur les cours. Cette proposition accroît la précarité d'un groupe d'employés déjà précaire.

Le syndicat maintient sa proposition U2

Proposition syndicale initiale

26.10 E Sous réserve de l'application des articles 2.02, **2.04 A** et 27.06, à partir de l'année scolaire 2018-2019, lorsque l'école ou le département au sein d'un collège détermine qu'il existe un besoin d'embaucher une employée ou un employé à charge partielle pour enseigner un cours qui a été enseigné auparavant par cette employée ou cet employé à charge partielle inscrit (en application de l'alinéa 26.10 D) du département ou de l'école, l'école ou le département accordera la priorité en matière d'embauche à une telle employée ou un tel employé à charge partielle :

- (i) si elle ou s'il est actuellement employé, ou si elle ou s'il a accumulé, au préalable, au moins huit (8) mois de service à titre d'employée ou d'employé à charge partielle au sens du paragraphe 26.10 C au cours des quatre (4) dernières années scolaires; et,
- (ii) si l'affectation d'un tel cours n'entraînera pas pour l'employée ou l'employé un dépassement du nombre maximum d'heures de contact d'enseignement pour les employés à charge partielle.

Lorsqu'une école ou un département détermine qu'il existe un besoin d'attribuer un cours à charge partielle et qu'une employée ou un employé à charge partielle est prioritaire pour ce cours, l'école ou le département proposera à ladite employée ou audit employé le nombre maximum d'heures de contact d'enseignement parmi les cours pour lesquels la priorité lui est accordée, mais sans dépasser le nombre d'heures de contact d'enseignement souhaité par l'employée ou l'employé à charge partielle. Si l'affectation d'une ou plusieurs **sections de** cours est annulée, l'école ou le département n'a aucune obligation de réaffectation ou de redistribution des cours **conformément à 26.10 E**. 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. Lorsqu'au moins deux (2) employés à charge partielle auraient droit à se voir offrir le **un** cours, l'employée ou l'employé qui compte le plus de service se verra accorder la priorité. Le collège ne doit pas se soustraire aux règles de priorité établies en application du présent article en modifiant le code ou l'intitulé d'un cours, sauf en cas de révision importante du cours ou du curriculum.

Justification du syndicat

Les droits à l'ancienneté sont un principe fondamental dans les milieux de travail syndiqués. Ce changement renforce la nécessité de respecter les droits d'ancienneté des membres lors de l'affectation des cours. Ce changement apporte de la stabilité et sécurité d'emploi aux employés à charge partielle et leur permet de faire des choses comme la planification financière, obtenir un prêt, une hypothèque, etc.

26.10 F

Le syndicat est en désaccord avec la proposition du CEC

Proposition M11 du CEC

NOUVEAU article 26.10 F

26.10 F La priorité d'embauche accordée à une employée ou à un employé à charge partielle, comme le prévoit l'alinéa 26.01 E, cesse de s'appliquer :

- (i) lorsque l'employée ou l'employé à charge partielle refuse toutes les offres d'affectation à charge partielle au cours d'une année scolaire; ou
- (ii) lorsque l'employée ou l'employé à charge partielle est libérée ou libéré de ses fonctions ou démissionne conformément à l'alinéa 26.10 A.

Toutefois, l'employée ou l'employé pourra s'inscrire en priorité, conformément à l'article 26.10 D, lorsqu'elle sera embauchée ou qu'il sera embauché à nouveau à titre d'employée ou d'employé à charge partielle par le collège.

Justification du rejet par le syndicat

Cette proposition de concession du CEC éroderait les droits d'ancienneté des employés à charge partielle en congé temporaire.

Le syndicat maintient sa proposition U2

Proposition syndicale initiale

[Nouveau]

26.10 F Lorsque le collège sait, en fonction de ses programmes et calendriers réguliers, qu'il offrira des cours qui ont été régulièrement enseignés par une employée ou un employé à charge partielle pendant deux semestres subséquents ou plus, le collège propose, avant le début du semestre d'automne, à l'employée ou employé à charge partielle qui est admissible pour enseigner ces cours un contrat unique couvrant les semestres subséquents, selon les dispositions du registre prévues à 26.10 D.

[Re-numérotation des articles suivants]

Justification du syndicat

La stabilité d'emploi est une question de qualité de vie. Voir les justifications pour 26.10 D et 26.10 E.

[Nouveau]

26.02 C

Le syndicat est en désaccord avec la contre-proposition du CEC

Contre-proposition du CEC

[NOUVEAU]

26.02 C **Lorsqu'un cours dans un mode de prestation flexible multimodal, tel que défini au sous-alinéa 11.01 B 3, est assigné à une employée ou un employé à charge partielle, le taux horaire payé pour ce cours doit être supérieur d'un échelon au taux horaire applicable calculé conformément à l'alinéa 26.02 A.**

Justification du rejet par le syndicat

Le syndicat n'est pas d'accord avec la définition du mode de prestation flexible multimodal proposé par le CEC. De plus, cette définition ne reflète pas le travail réel effectué dans les salles de classe de la province. Le syndicat n'est pas d'accord avec l'approche « globale » adoptée par le CEC.

Le syndicat maintient sa proposition U2

Proposition syndicale initiale

[Nouveau]

26.11 **Charge de travail des employés à charge partielle**

26.11 A **La charge de travail d'une employée ou d'un employé à charge partielle doit être assujettie aux dispositions de l'article 11.01, tel qu'énoncé à l'alinéa 26.11. F et ne doit pas dépasser plus de 70 % d'une charge de travail à temps plein.**

26.11 B **Lorsqu'il assigne une affectation à une charge partielle, le collègue fournit à l'employée ou employé à charge partielle le Calcul de son affectation à une charge partielle, qui doit être consigné dans son contrat de travail.**

- 26.11 C** **Le calcul de la charge de travail doit suivre le même format que celui prescrit à l'annexe VII, Calcul d'une affectation à une charge partielle (CACP).**
- 26.11 D** **La charge de travail assignée et attribuée par le collège à une employée ou un employé à charge partielle doit respecter les dispositions énoncées à l'alinéa 26.10 E (ii).**
- 26.11 E** **Pour calculer une charge de travail partielle, le Calcul d'une affectation à une charge partielle tient compte de tous les facteurs énumérés à l'alinéa 11.01 B 1. 26.11 F Le CACP doit utiliser les mêmes critères que ceux énoncés aux articles 11.01 A, 11.01 B2, 11.01 C, 11.01 D 1, 11.01 D 3 (nonobstant 26.10 E), 11.01 E 1, 11.01 E 2, et 11.01 E 3.**
- 26.11 F** **Le CACP doit utiliser les mêmes critères que ceux énoncés aux articles 11.01 A, 11.01 B2, 11.01 C, 11.01 D 1, 11.01 D 3 (nonobstant 26.10 E), 11.01 E 1, 11.01 E2 et 11.01 E 3.**
- 26.11 G** **Le CACP doit couvrir toute la période que l'employée ou l'employé à charge partielle est censé travailler, y compris, mais sans s'y limiter, pour la surveillance des examens en dehors de la durée normale du semestre pour le ou les programmes dans lesquels elle ou il est embauché pour enseigner. Ce travail sera rémunéré au même taux salarial pendant toute la durée de la période couverte par le CACP conformément au calcul du salaire fourni à à l'employée ou employé à charge partielle.**

(Le Calculateur d'une affectation à une charge partielle de l'annexe VII reste inchangé)

Justification du syndicat

Ce langage fournit un mécanisme pour documenter et imposer des limites raisonnables à la charge de travail des employés à charge partielle et est recommandé par le rapport du groupe de travail sur la charge de travail (GTCT). La recommandation numéro 5 du GTCT traite de la nécessité de faire le suivi et d'enregistrer la charge de travail partielle. Toute la charge de travail n'est pas actuellement capturée par le système actuel, comme il a été indiqué dans le rapport du GTCT. La contre-proposition du CEC concernant le nouveau 26.02 C ne traite pas de la question centrale soulignée par la présidente impartiale dans ses recommandations dans le rapport du Groupe de travail sur la charge de travail. Le syndicat a entendu les préoccupations du CEC et est ouvert à recevoir une proposition qui traite de la portée complète des questions fondamentales identifiées par les membres dans leurs revendications et dans le rapport du Groupe de travail sur la charge de travail. Cette question doit être dûment traitée dans la présente ronde de négociations, comme l'avait prévu l'arbitre Kaplan dans sa décision arbitrale.

26.11 H

Convenus par les parties

26.11 H L'employée ou l'employé à charge partielle peut se faire rembourser les coûts associés au perfectionnement professionnel, avec l'approbation de sa superviseure ou de son superviseur, ou d'une autre entité établie par le collège pour gérer l'affectation des ressources prévues à cette fin.

26.11 I

Le syndicat maintient sa proposition U2

Proposition syndicale initiale

26.11 I Tous les employés à charge partielle sont rémunérés au taux de 80 \$ l'heure pour toutes les formations obligatoires requises comme conditions d'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, en ce qui concerne le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), le système de gestion de l'apprentissage (SGA), l'orientation collégiale, etc.

Justification du syndicat

On a besoin d'introduire une pratique transparente et uniforme décrite dans la convention collective qui traite adéquatement du processus de rémunération des employés à charge partielle pour terminer la formation obligatoire. Le système actuel de pratiques informelles est incohérent et inéquitable.