

Réponse du SYNDICAT et propositions révisées concernant : U5 et M3

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 collègues

(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.

ARTICLE 2

DOTATION EN PERSONNEL

2.01 A jusqu'à C.

Le syndicat a révisé sa proposition U5

Proposition révisée du syndicat

[Nouveau]

Dotation en personnel

2.01 A L'effectif du personnel scolaire représente la somme

- i) du nombre de postes au sein du personnel scolaire (professeure ou professeur, instructrice ou instructeur, conseillère ou conseiller et bibliothécaire) actuellement occupés à temps plein à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et
- ii) du nombre de cours ouvrant droit à un crédit (sections ou équivalent), affectés au personnel scolaire à contrat à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, divisé par 5.

Note A : Un cours ouvrant droit à un crédit est un cours qui contribue à l'obtention d'un diplôme (y compris, mais sans s'y limiter, d'un micro-diplôme et de cours donnés de manière asynchrone).

Note B : « Personnel à contrat », « employée ou employé à contrat » et « poste à contrat » concernent les personnes embauchées à contrat, à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée.

2.01 B Le nombre de postes à temps plein dans chaque collège correspondra à au moins 70 % de l'effectif scolaire d'ici au 30 septembre 2027. Le nombre de postes à temps plein dans chaque collège correspondra à au moins 50 % de l'effectif scolaire d'ici au 30 septembre 2025.

2.01 C1 2.01 A 1 De ce qui précède, « Chaque collège aura au moins deux (2) bibliothécaires à temps plein pour chaque tranche de 4 000 étudiants à temps plein ou partie de celle-ci. Quoi qu'il en soit, aucun collège ne doit compter moins que le nombre de bibliothécaires à temps plein qu'il avait au 30 septembre 2023.

2.01 C2 2.01 A 2 De ce qui précède, « Chaque collège aura au moins une (1) conseillère ou un (1) conseiller à temps plein pour chaque tranche de 500 étudiants à temps plein ou partie de celle-ci. Quoi qu'il en soit, aucun collège ne doit compter moins que le nombre de conseillers à temps plein qu'il avait au 30 septembre 2023.

2.01 D 2.01 B Dans un délai de ~~trois (3)~~**six (6)** mois, l'employeur pourvoit à tous les postes devenus vacants par suite de la démission, du départ à la retraite, du congédiement, de la nomination administrative, du décès ou autre de membres du personnel scolaire à temps plein avec d'autres membres du personnel scolaire à temps plein.

2.01 E 2.01 C Là où le collègue a mis à pied ou réduit le nombre d'employés à temps plein qui ont terminé leur période d'essai en vertu de l'article 27.05, ces postes ne seront pas éliminés avant l'expiration du droit de révocation du titulaire en vertu des articles 27.09 B, C et D.

2.01 F ~~Si l'on détermine aux dates établies par l'Article 2.01 B que l'effectif scolaire à contrat actuel dépasse 50 % ou 30 % du personnel scolaire, respectivement, l'employeur doit verser à chaque membre de l'unité de négociation employé pendant une partie ou toute l'année scolaire précédente une somme équivalant au nombre manquant de membres du personnel scolaire à temps plein, multiplié par l'échelon minimum pour les professeurs, conseillers et bibliothécaires à temps plein (conformément à l'alinéa 14.03 A 1 (a)), divisé par le nombre de membres au sein de l'unité de négociation.~~

Justification de la proposition révisée du syndicat

La sécurité d'emploi demeure un enjeu majeur pour de nombreux membres du personnel scolaire, et le bien-être scolaire et mental des cohortes étudiantes est gravement menacé puisque plus de la moitié des collèges de l'Ontario n'ont pas de bibliothécaires à temps plein à l'interne et plusieurs collèges n'ont pas de conseillères ni de conseillers à l'interne. Le nombre actuel de conseillères, conseillers et bibliothécaires est intenable, et ces ratios minimaux garantissent que le bien-être des étudiantes et étudiants est de la plus haute priorité.

Les articles ont été renumérotés compte tenu du retrait de sections dans la proposition initiale.

2.02 jusqu'à 2.04

Le syndicat maintient la proposition initiale U5

Proposition syndicale initiale

Reclassification

2.02 A Les collèges ne doivent pas reclassifier les professeures et les professeurs comme instructrices ou instructeurs, sauf en application de l'article 27, Sécurité d'emploi.

2.02 B Le collègue ne doit pas mettre à pied des employés à temps plein ni réduire le nombre d'employés à temps plein pour transférer le travail

traditionnellement accompli par le personnel scolaire aux unités de négociation du personnel de soutien à temps plein ou à temps partiel.

2.02 C **Le collège doit tenir compte de l'équité en matière d'emploi, telle que définie à l'Article 4.03, et des données générées par le Comité d'équité en matière d'emploi du collège (CEEC) lorsqu'il prend des décisions d'embauche et de classification des employés.**

Les parties s'entendent pour que, nonobstant les dispositions et exigences du reste de l'article 2, le collège et la section locale syndicale conviennent que l'équité en matière d'emploi et les données générées par le CEEC soient une considération primordiale. Un tel accord sera conclu avant l'affichage d'un poste ou une désignation.

2.023 A Le collège doit donner la préférence à la désignation de **postes ordinaires d'enseignement continu** à temps plein plutôt qu'à des postes à charge partielle, aux termes de ~~Article 26,~~ **l'article 2.01 A, y compris, en particulier, des postes découlant de nouveaux programmes postsecondaires.** Les employés à charge partielle, sous réserve d'exigences opérationnelles telles que la qualité des programmes, ~~leur viabilité économique,~~ l'atteinte des objectifs du programme, le besoin de qualifications spéciales et l'acceptabilité sur le marché des programmes pour les employeurs, les étudiants et la communauté.

2.03 B Le collège doit donner préférence à la désignation de postes ordinaires d'enseignement continu à temps plein plutôt qu'à des postes d'enseignement **à temps partiel, à charge partielle** ou pour une période limitée, y compris, en particulier, des postes découlant des nouveaux programmes postsecondaires, sous réserve d'exigences opérationnelles telles que la qualité des programmes, ~~leur viabilité économique,~~ les tendances et les attentes en matière d'inscriptions, l'atteinte des objectifs visés, le besoin de qualifications spéciales et l'acceptabilité sur le marché des programmes pour les employeurs, les étudiants et la communauté. Le collège n'aura pas abusivement recours à des engagements pour une période limitée en ne comblant pas dès que possible les postes vacants, compte tenu toutefois des exigences opérationnelles relatives à la qualité des programmes, à ~~leur viabilité économique,~~ aux objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires, aux inscriptions et aux effectifs prévus habituellement.

2.03 C Le collège n'aura pas abusivement recours à des engagements pour une période limitée en combinant ce type de service au service à charge partielle **et/ou à temps partiel**, maintenant ainsi une relation **entre l'employée ou employé** et le collège **et empêchant ainsi** ~~pour empêcher~~ les employés engagés pour une période limitée d'accomplir au moins 12 mois d'emploi sur une période de 24 mois.

2.03 D Si le collège maintient un poste à temps plein au-delà d'une année scolaire entière en recourant à des nominations pour une période limitée, le collège est tenu de désigner ce poste comme poste ordinaire à temps plein de l'unité de négociation et de le combler **immédiatement** en ayant recours à une personne membre de l'unité de négociation dès qu'il peut en embaucher une capable d'effectuer le travail.

2.03 D Les griefs alléguant une violation du paragraphe 2.02 et du paragraphe 2.03 A ne peuvent pas être basés sur la dotation en personnel qui s'est produite entre le 1er septembre 2014 et le 20 décembre 2017 pour aider à prouver qu'il y a eu infraction à l'un de ces paragraphes.

[Nouveau]

2.04 A Le collègue doit donner préférence à l'embauche pour des postes d'enseignement à charge partielle plutôt qu'à temps partiel ou pour une période limitée.

2.04 B Le collègue confiera exclusivement au personnel scolaire les tâches pouvant être accomplies par le personnel scolaire, conformément aux définitions de classe de cette convention.

2.04 C Le collègue ne doit pas éviter de créer un poste de l'unité de négociation à temps plein en combinant des postes d'enseignement et/ou administratifs et/ou de soutien à contrat.

Justification du syndicat

Les collèges reclassifient de plus en plus souvent le travail du personnel scolaire pour le réaffecter à d'autres divisions, personnel de gestion et administratif, et à une main-d'œuvre non syndiquée (p. ex. OntarioLearn et collèges privés). Concrètement, nous constatons une érosion de notre travail en ce qui concerne la coordination des programmes, les conseils d'orientation, la supervision des stages pratiques et en milieu clinique, l'enseignement en ligne et le travail des bibliothécaires et des conseillères et conseillers. Dans certains cas, les décisions des collèges concernant la dotation en personnel entraînent la disparition totale de ce travail, il y a maintenant 14 collèges sans bibliothécaires et l'affectation de la supervision des stages pratiques et en milieu clinique (cours spécial B) a presque entièrement disparu de la charge de travail du personnel scolaire. Au cours de la dernière décennie, ce travail a disparu de la préparation des cours, et est en baisse de 70 % depuis 2015.

En outre, malgré leurs obligations énoncées à l'article 2.02, les collèges ne donnent toujours pas la préférence à des postes à temps plein plutôt qu'à des postes à charge partielle quand ils embauchent du personnel. Alors que les effectifs à temps plein ont augmenté de 5 % au cours de la dernière décennie, les embauches d'employés à charge partielle ont augmenté de plus de 50 % au cours de la même période. Alors que les embauches d'employés à charge partielle dépassent maintenant de beaucoup les embauches d'employés à temps plein, les embauches d'employés engagés pour une période limitée et à temps partiel par rapport aux embauches d'employés à charge partielle continuent de s'accroître. Les collèges ont également déclaré que l'équité en matière d'emploi est une de leur priorité. Le syndicat a déposé le libellé 2.02C qui assure la responsabilisation dans le processus de création des nouveaux postes.

Nos membres signalent constamment que ce sont les décisions des collèges concernant la dotation en personnel qui érodent et dégradent la qualité de l'éducation. Nos cohortes étudiantes méritent des programmes d'études cohérents et dispensés par des personnes expertes dans la matière enseignée et aptes à « Éduquer l'avenir de l'Ontario ».

[Nouveau]

2.05

Le syndicat maintient la proposition initiale U5

Proposition syndicale initiale

Interdiction de sous-traitance

2.05 Le travail du personnel scolaire de l'unité de négociation ne doit pas être confié en sous-traitance.

Justification du syndicat

Comme il a été mentionné, les collèges reclassifient et réattribuent le travail du personnel scolaire à d'autres divisions, personnel de gestion et administratif, et à une main-d'œuvre non syndiquée (p. ex. OntarioLearn et collèges privés). Dans de nombreux collèges, en particulier pour les conseillères et conseillers, leur travail a été confié à des institutions tierces, où les processus de contrôle de la qualité font défaut, et les étudiantes et étudiants vulnérables ayant des besoins complexes doivent appeler un numéro de téléphone, 24 heures sur 24, pour obtenir des services de counseling d'urgence.

Article 27

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Le syndicat maintient sa position initiale à U5 - Article 27.02 A 1 jusqu'à 28.05

Proposition syndicale initiale

Période d'essai

27.02 A 1 L'employée ou l'employé engagé à temps plein sera à l'essai tant que sa période d'essai ne sera pas terminée. La période d'essai devra être ~~d'un an~~ **de dix mois** d'emploi actif continu pour les employées et les employés à l'essai engagés après le ~~23 septembre 2014~~ **30 septembre 2024**.

27.02 A 2 La période d'essai d'une employée ou d'un employé peut être prolongée pour une période allant jusqu'à un an si le collège détermine que le rendement de l'employée ou de l'employé n'a pas satisfait à ses attentes. Le collège fournira un plan d'amélioration du rendement à l'employée ou à l'employé. Ce plan précisera les points à améliorer, ainsi que le soutien et les ressources que le collège fournira à l'employée ou à l'employé. **Le collège prendra en charge le coût des mesures de soutien et des ressources nécessaires mentionnées dans le plan d'amélioration du rendement.** Si la période d'essai d'une employée ou d'un employé est prolongée, la section locale en sera avisée.

27.02 B Autrement, la période d'essai d'une employée ou d'un employé doit comprendre ~~12~~ **10** mois complets d'emploi non continu (périodes d'au moins un mois complet chacune) au cours d'une période de 24 mois civils. Aux fins de 27.02 B, tout mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé effectue au moins 15 jours de travail doit être considéré comme un « mois complet ».

Si l'employée ou l'employé n'effectue pas 15 jours de travail au cours de chaque mois civil du début et de la fin de cette période, et si l'ensemble de ces jours de travail dépasse 15 jours, un mois supplémentaire complet doit être considéré comme effectué.

27.02 D Au cours de sa période d'essai, l'employée ou l'employé doit être informé par écrit de ses progrès tous les quatre mois d'emploi continu, ou tous les quatre mois complets d'emploi non continu accumulé et doit recevoir une copie du texte. **Si le collège omet de produire un des rapports d'évaluation du rendement demandés dans les délais indiqués ci-dessus, le rendement des employés en période d'essai sera jugé satisfaisant.**

Justification du syndicat

Les employés en période d'essai occupent une position unique au sein de l'unité de négociation : ils doivent s'adapter à leurs nouvelles responsabilités professionnelles et ils sont réticents à régler des problèmes liés à leurs conditions de travail (par exemple, le manque de ressources pour le perfectionnement professionnel ou les mauvais traitements de la part des gestionnaires), car ils sont sous la menace de perdre leur emploi à tout moment. Des membres du personnel scolaire ont raconté avoir vécu leur période d'essai sans aucun soutien adéquat à l'intégration ni rapport d'évaluation de leur rendement – pour apprendre en fin de compte que leur période d'essai était prolongée sans justification solide. C'est de la responsabilité de l'employeur d'investir dans ses nouveaux employés, de les former correctement et de leur procurer les ressources nécessaires afin qu'ils puissent travailler de manière optimale. C'est une bonne pratique de gestion, c'est une bonne gestion des ressources humaines et c'est une bonne éducation pour les cohortes étudiantes.

27.05

Mise à pied et mutation non volontaire

Le syndicat rejette la proposition M3 du CEC de 27.05 jusqu'à 27.09

Proposition du CEC

27.05 Le collège qui prévoit mettre à pied des employées et employés à temps plein ayant terminé la période d'essai ou en réduire le nombre, ou en muter contre leur volonté à d'autres postes par suite de la mise à pied ou de la réduction prévue, doit suivre la procédure suivante :

(...)

- (iii) Sur demande d'un membre du CSEC, présentée dans les trois jours civils de la réunion prévue en 27.05 (ii), le CSEC doit se réunir dans les sept jours civils de la réception de cette demande en vue de discuter des réductions de

personnel prévues, des circonstances entraînant la réduction, des raisons du choix des employées et employés touchés et de la disponibilité des autres affectations possibles. Tout en se réservant le droit de déterminer le nombre et la composition des postes d'enseignement à temps plein, à charge partielle, à temps partiel ou pour une période limitée, le collège se doit de donner la préférence à la continuation des postes à temps plein plutôt qu'à des charges partielles et à des postes à temps partiel ou pour une période limitée, tout en tenant compte des exigences relatives à **la certification et** la qualité des programmes, à leur viabilité économique, à l'atteinte des objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires et à l'acceptabilité de mise en marché des programmes par les employeurs, les étudiantes et étudiants et la collectivité. Le CSEC peut exiger la tenue d'autres réunions.

(...)

Le syndicat rejette l'insertion de tous les termes « les qualifications » dans les articles 27.06 A, 27.09 A, 27.09 B, 27.11 B et la lettre d'entente 43 : : Déplacement d'employées et d'employés à temps partiel, comme le prévoit la proposition M3 du CEC

Justification du rejet par le syndicat

Le libellé proposé par les collèges aggrave l'instabilité d'emploi pour nos membres. L'introduction d'un libellé qui accroît les droits des gestionnaires de mettre à pied, de réduire le nombre de membres du personnel scolaire ou de ne pas transférer un membre du personnel scolaire, dont l'emploi est menacé, s'oppose directement à l'obligation des collèges, en vertu de l'article 28, d'assurer de manière proactive la stabilité d'emploi de nos membres. Cette proposition est très préoccupante étant donné que les collèges continuent de répéter publiquement que le système entre dans une période d'instabilité financière. De ce fait, on est donc en droit de remettre en question la véritable intention de la proposition.

Conformément à 27.05, les collèges doivent donner la préférence aux postes à temps plein par rapport aux postes à charge partielle, pour une période limitée ou à temps partiel, lorsqu'ils prévoient une mise à pied ou une réduction de personnel, compte tenu des exigences opérationnelles. On comprend évidemment que cette proposition des collèges, qui est d'assujettir la « certification » comme une exigence pour maintenir des postes à temps plein, vise également à restreindre l'obligation des collèges de maintenir des postes à temps plein lorsque l'emploi est à risque. Un employeur devrait avoir la volonté d'aider ses employés à obtenir les certifications nécessaires pour continuer à faire leur travail, plutôt que de prévoir de nouveaux mécanismes de congédiement.

27.05/27.06 A

Le syndicat maintient sa proposition U5

Proposition syndicale initiale

27.05 Le collège qui prévoit mettre à pied des employées et employés à temps plein ayant terminé la période d'essai ou en réduire le nombre, ou en muter contre leur volonté à

d'autres postes par suite de la mise à pied ou de la réduction prévue, doit suivre la procédure suivante : (...)

- (iii) Sur demande d'un membre du CSEC, présentée dans les trois jours civils de la réunion prévue en 27.05 (ii), le CSEC doit se réunir dans les sept jours civils de la réception de cette demande en vue de discuter des réductions de personnel prévues, des circonstances entraînant la réduction, des raisons du choix des employées et employés touchés et de la disponibilité des autres affectations possibles. Tout en se réservant le droit de déterminer le nombre et la composition des postes d'enseignement à temps plein, à charge partielle, à temps partiel ou pour une période limitée, le collège se doit de donner la préférence à la continuation des postes à temps plein plutôt qu'à des charges partielles et à des postes à temps partiel ou pour une période limitée, tout en tenant compte des exigences relatives à la qualité des programmes, ~~à leur viabilité économique~~, à l'atteinte des objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires et à l'acceptabilité de mise en marché des programmes par les employeurs, les étudiantes et étudiants et la collectivité. Le CSEC peut exiger la tenue d'autres réunions.

Le reste de l'article 27.05 reste inchangé

27.06 A Si le collège décide de mettre à pied ou de réduire le nombre des employées et employés à temps plein qui ont terminé la période d'essai, ou de les muter à d'autres postes contre leur volonté, par suite de la mise à pied ou de la réduction de personnel, les dispositions ci-après touchant le placement et la mutation doivent s'appliquer aux employées et employés à temps plein visés. Si l'employée ou l'employé visé a la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste à temps plein concerné, l'ancienneté s'applique comme suit : (...)

~~(V)(iv)~~ Si une mutation en vertu de 27.06 A (iii) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer deux employées ou employés à charge partielle aux conditions suivantes :

- (a) l'employée ou l'employé remplaçant possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné; et
- (b) chacun des employés ou employées à charge partielle déplacés a moins de mois de service au collège, selon les dispositions de l'article 26, Employées et employés à charge partielle, que l'employée ou l'employé remplaçant a de mois d'ancienneté; et
- (c) le collège se réserve le droit d'assigner du travail additionnel à l'employée ou à l'employé, si la chose est justifiée, sous réserve des limites prévues à l'article 11, Charge de travail.

IV ~~(v)~~(a) Si une mutation en vertu de 27.06 A (iv) n'est pas possible, ou si l'employée ou l'employé a renoncé par écrit au droit visé en 27.06 A (iv), l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer une employée ou un employé à charge partielle et au moins une employée ou un employé à

temps partiel dispensant les cours décrits en 27.06 A (v) (b), aux conditions suivantes :

Le reste de l'article reste inchangé

Justification du syndicat

La « viabilité économique » a été utilisée par les collèges pour justifier un certain nombre de fermetures de programmes; toutefois, dans la plupart des cas, lorsque cela s'est produit, les collèges avaient enregistré des excédents records. De plus, en vertu de la *Loi sur les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario*, les collèges doivent offrir des programmes qui répondent « aux besoins des employeurs et d'un milieu de travail en évolution et de soutenir le développement économique et social de leurs collectivités locales variées. » Les collèges ont utilisé le concept de la « viabilité économique » pour faire des coupes drastiques dans le développement social des collectivités de la province. À Ottawa, par exemple, les programmes d'esthétique ou de coiffure ne seront plus dispensés par les collèges publics, l'option la plus proche étant Kingston, en Ontario, à deux heures de route. Autre exemple, à Thunder Bay, une collectivité où le nombre de jeunes vulnérables est parmi les plus élevés de la province, il n'y a plus de programme de soins des enfants et des jeunes, l'option la plus proche étant à plusieurs heures de route. Les collectivités mal desservies en subissent les conséquences.

Il est également important de souligner ces cas montrent que les collèges ont également manqué à leurs obligations de planifier de façon proactive la stabilité d'emploi des personnes touchées, comme il est clairement énoncé à l'article 28.

27.07

Le syndicat maintient sa proposition U5

Proposition du syndicat

Supprimer 27.07 et renuméroter

~~**27.07** — Si la mise à pied découle d'une grève des employées et employés membres de l'unité de négociation du personnel de soutien, elle ne doit pas être assujettie aux préavis prévus aux 27.05 et 27.14. L'article 27.06 ne doit pas alors s'appliquer si la mise à pied se fait de façon uniforme.~~

~~Pour une employée ou un employé qui n'a pas terminé la période d'essai, celle-ci doit être prolongée, le crédit d'emploi accumulé à la date de la mise à pied devant rester valable.~~

Justification

Cette disposition permet aux collèges de mettre à pied des membres du personnel scolaire sans préavis pendant les négociations et les conflits de travail de sections locales apparentées. Il s'agit d'une mesure antisyndicale qui doit être éliminée.

27.09A

Le syndicat maintient sa proposition U5

Proposition du syndicat

Mesures à considérer en cas de mises à pied

27.09 A En vue d'aider les personnes mises à pied, le collège convient des mesures suivantes :

- (i) Ces personnes peuvent suivre un programme ou un cours offert par le collège, moyennant des frais de scolarité modiques ne dépassant pas 20 \$ par cours.

L'employée ou l'employé doit satisfaire aux conditions d'inscription et d'admission du collège et doit se conformer aux politiques pédagogiques de ce dernier après son admission.

Des fonds de la Caisse mixte de stabilisation de l'emploi (CMSE) ~~peuvent~~ **doivent** être utilisés pour contribuer aux frais.

Le collège convient également de devoir considérer et mettre en œuvre les mesures de recyclage qui lui apparaissent possibles. (...)

- (ii) Le collège doit **fournir** ~~considérer~~ des mesures additionnelles d'appui comme l'orientation professionnelle et l'aide à la recherche d'un emploi, si ces activités peuvent aider une telle personne dans sa transition vers une nouvelle carrière en dehors de l'unité de négociation.

Justification du syndicat

Les fonds de la CMSE doivent servir à assurer la sécurité d'emploi des membres du personnel scolaire dont l'emploi est à risque. Ce libellé, qui permet au collège d'offrir une formation aux membres du personnel scolaire qui ont été mis à pied, avec le soutien financier du collège, est conforme au mandat des collèges d'assurer la sécurité d'emploi des employés énoncé à l'article 28.

27.11 B

Le syndicat rejette la proposition M3 du CEC

Propositions du CEC

27.11 B Lorsqu'une vacance à un poste à temps plein dans l'unité de négociation s'ouvre, il faudra prendre en considération en premier lieu :

- (a)** les employées et employés à temps plein;
- (b)** les employées et employés à charge partielle actuels; ~~ou~~
- (c)** les personnes qui étaient des employées et des employés à charge partielle dans les quatre (4) mois précédant l'affichage du poste;
- (d) les employées et les employés présentement engagés pour une période limitée qui occupaient un poste à charge partielle dans les quatre (4) mois précédant le début de la nomination pour une période limitée; et**

(e) les personnes qui étaient employées pour une période limitée dans les quatre (4) mois précédant l’affichage, à condition qu’elles aient été employées à charge partielle dans les quatre (4) mois précédant le début de la nomination pour une période limitée.

Ces candidates et candidats seront considérés comme des candidates et candidats internes.

Si la vacance n’est pas comblée par recrutement interne, le collège doit d’abord considérer les candidatures reçues des membres du personnel scolaire mis à pied dans d’autres collèges avant de considérer les autres candidatures externes. Ces considérations devront avoir lieu au cours d’une période maximale de dix jours ouvrables à partir de la date des avis d’affichage visés à 27.11 A.

Les candidatures sont examinées en fonction **des qualifications**, de la compétence, des aptitudes et de l’expérience acquises par rapport aux exigences du poste à combler.

Justification du rejet

Le libellé proposé par le CEC augmente considérablement le champ de considération des postes vacants du personnel scolaire aux personnes qui ne font pas partie de l’unité de négociation.

27.11 B

Le syndicat maintient sa proposition U5

Proposition du syndicat

Affichage

27.11 B

Lorsqu’une vacance à un poste à temps plein dans l’unité de négociation s’ouvre, il faudra **accorder la priorité** prendre en considération en premier lieu les employées et employés à temps plein et les employées et employés à charge partielle **aux membres du personnel scolaire** à temps plein et à charge partielle actuels ou aux personnes qui ont été des employées et des employés **membres du personnel scolaire à charge partielle** dans les quatre (4) **six (6)** mois précédant l’affichage du poste, **et qui ont les compétences et l’expérience nécessaires pour répondre aux exigences du poste vacant**. Ces candidates et candidats seront considérés comme des candidates et candidats internes.

Si la vacance n’est pas comblée par recrutement interne, le collège doit d’abord considérer les **accorder la priorité aux** candidatures des membres du personnel scolaire mis à pied dans d’autres collèges avant de considérer les autres candidatures externes. Ces considérations devront avoir lieu au cours d’**Ce droit de priorité est valable pour** une période maximale de dix jours ouvrables à partir de la date des avis d’affichage visés à 27.11 A.

Ces considérations devront inclure l’examen des aptitudes, de la compétence et de l’expérience des candidates et candidats par rapport aux exigences du poste vacant.

Justification du syndicat

Ce libellé améliore les possibilités de candidature et d'embauche à un poste permanent pour les membres de l'unité de négociation, et leur procure ainsi une meilleure sécurité d'emploi. Autrement dit, cette proposition vise à accroître la sécurité d'emploi des membres, ce qui est conforme au mandat des collègues énoncé à l'article 28.

27.13

Le syndicat maintient sa proposition U5

Proposition du syndicat

Démission

27.13 L'employée ou l'employé doit remettre sa démission au collègue sur préavis écrit d'au moins 90 jours civils; ~~sinon, (sauf entente avec le collègue), l'employée ou l'employé ne doit recevoir que le salaire de vacances minimum auquel il ou elle a droit au titre de la loi, au lieu du salaire ou du crédit de vacances auquel il ou elle a droit, prévu à la présente convention.~~

Justification du syndicat

La paie de vacances est une rémunération différée qui a déjà été gagnée par l'employée ou employé. La retenue de cette indemnité de vacances en cas de départ d'un membre du personnel scolaire le pénalise sans raison.

27.14 B

Le syndicat rejette la réponse du CEC concernant U5 et U6 (non pécuniaire)

Propositions du CEC

27.14 B Le renvoi ou le congédiement d'une employée ou d'un employé en période d'essai est à la discrétion du collègue et n'est pas couvert par les dispositions de la présente convention; il ne peut donc faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage, **à moins qu'il ne soit contraire au Code des droits de la personne L.R.O., 1990,** mais peut être traité conformément à la procédure interne prévue à 7.02 (iii). Cependant, l'employée ou l'employé qui, après la période d'essai, est congédié avec motif, peut déposer un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et procédure d'arbitrage, ou à la procédure d'arbitrage accélérée.

Justification du rejet

L'introduction du *Code des droits de la personne* restreint considérablement la définition de « discriminatoire » et ne répond pas aux préoccupations du syndicat concernant les problèmes des « représailles » des collègues envers les membres du personnel scolaire en période d'essai. Nos membres méritent une protection complète contre la discrimination, en particulier lorsqu'ils sont en période d'essai.

27.14

Le syndicat maintient sa proposition U5

Proposition du syndicat

Congédiement

27.14 B Le renvoi ou le congédiement d'une employée ou d'un employé en période d'essai est à la discrétion du collègue et n'est pas couvert par les dispositions de la présente convention; il ne peut donc faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage, à l'exception des congédiements considérés discriminatoires ou constituant une mesure de représailles. ~~mais~~ D'autres congédiements peuvent être traités conformément à la procédure de plainte interne prévue à 7.02 (iii). Cependant, l'employée ou l'employé qui, après la période d'essai, est congédié avec motif, peut déposer un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et procédure d'arbitrage, ou à la procédure d'arbitrage accélérée.

Justification du syndicat

Les employés en période d'essai constituent un groupe d'employés précaires qui méritent d'être protégés contre les congédiements discriminatoires ou les représailles en cas de grief. Ces membres du personnel scolaire sont déjà réticents à soulever les problèmes en raison de la capacité du collègue à prolonger leur période d'essai ou à rejeter leur statut à temps plein.

27.15

Le syndicat retire sa proposition

ARTICLE 28

STABILITÉ D'EMPLOI

28.01A

Le syndicat maintient sa proposition U5

Proposition du syndicat

Article 28

STABILITÉ D'EMPLOI

- 28.01 A** Les parties ~~aux présentes~~ **conviennent de se rencontrer une fois par mois au cours de l'année scolaire et** ~~souscrivent à certains~~**aux** objectifs et principes ~~comme~~**suivants :**
- (i) La stabilité d'emploi doit être améliorée, dans les limites des ressources disponibles, par le biais de stratégies à court terme et à long terme;
 - (ii) Ces stratégies ~~peuvent notamment faire appel à~~**incluent notamment** la planification, ~~au~~**le** recyclage, ~~à des~~**les** retraites anticipées, ~~à des~~**les** affectations de remplacement, ~~à des~~**les** détachements, à l'orientation professionnelle, à l'emploi partagé et ~~au~~**le** perfectionnement professionnel;
 - (iii) ~~Que les~~**Les** données **pertinentes** en matière ~~de~~**à la** stabilité d'emploi doivent être disponibles aux deux parties;
 - (iv) Les procédures doivent être mises en place **et la planification proactive doit se faire pour réduire l'éventualité de** ~~pour régler les situations qui rendent nécessaires, malgré tous les efforts des deux parties, les mises à pied ou la de réductions du nombre d'employées ou d'employés~~ **au sein de l'unité de négociation** qui ont terminé leur période d'essai;
 - (v) Les ressources doivent être disponibles pour réaliser ces objectifs et respecter ces principes ~~dans la mesure où il est possible de le faire.~~

28.01 B Les parties conviennent des dispositions suivantes pour réaliser les objectifs et respecter les principes ci-dessus, ~~dans la mesure où il est possible de le faire.~~

28.05 Ayant aussi pour mandat de faire des recommandations sur les stratégies à courte durée terme permettant d'améliorer la stabilité d'emploi, le CSEC devra tenir compte des ressources existantes. Il peut notamment remplir les tâches suivantes : (...)

- (iii) identifier les adaptations locales des autres dispositions de la convention collective qui peuvent avoir des incidences sur la stabilité d'emploi, **y compris les préoccupations en matière d'équité identifiées à l'article 4.03.**

Le reste de l'article reste inchangé

Justification du syndicat

La stabilité d'emploi est une priorité pour le syndicat, et le libellé, introduit à l'article 28, favorise davantage la stabilité d'emploi à court et à long terme. En outre, le libellé prévoit que les réunions du Comité de stabilisation de l'emploi du collègue (CSEC) doivent se tenir régulièrement et de manière proactive, et pas seulement lorsqu'un programme est confronté à une menace imminente de fermeture. Les collègues devraient contribuer à prévenir les pertes d'emplois, et ne pas seulement intervenir lorsque des emplois sont menacés.