



**Document U- 21**

**Le 28 octobre 2024**

## **OFFRE DE RÈGLEMENT DU SYNDICAT**

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<sup>er</sup> 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.

## DOTATION EN PERSONNEL

- 2.01 A 1** **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 A 2** **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 un nombre inférieur de conseillères et conseillers à temps plein qu'il avait au 30 septembre 2023.**
- 2.01 B** **Dans un délai de 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.**
- 2.012 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. (renumérotation uniquement)
- 2.02 B** **Le collège 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.**
- 2.03 A-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 B 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 C D** Si le collège maintient un poste à temps plein au-delà d'une année scolaire complète 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 en

ayant recours à une personne dès qu'il peut en embaucher une capable d'effectuer le travail.  
**(renumérotation uniquement)**

**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.

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

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

#### **NON-DISCRIMINATION/BRIMADES/HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

**4.03** (...)

Les parties reconnaissent un engagement commun vers l'atteinte de l'équité en matière d'emploi au sein du système collégial. Elles confirment par la présente l'entente intervenue lors de leurs négociations sur les sujets suivant : (...)

**4. Au cours de la première semaine d'octobre, chaque collège doit envoyer un rapport annuel, au minimum, sur la représentation et la répartition actuelles des groupes désignés comprenant les membres du personnel scolaire qui se sont auto-identifiés dans chaque collège, aux deux parties à l'échelon provincial, par l'intermédiaire du Comité des relations employés/employeur.**

#### **AFFAIRES SYNDICALES**

**8.04 A** Les parties conviennent qu'il serait souhaitable qu'elles s'entendent sur une méthode de réduction de la charge de travail assignée à une personne à temps plein qui a terminé sa période d'essai **ou d'une employée ou d'un employé à charge partielle**, dans le but d'aider les employées et les employés et la section locale dans l'administration de la convention et des affaires qui en découlent. Elles conviennent aussi qu'il serait souhaitable que cette réduction soit déterminée à l'échelon du collège par les comités du collège et de la section locale, afin de tenir compte des points suivants :

(i) les avantages théoriques d'une réduction de la charge d'enseignement ou de travail par rapport à la structure de la section locale et aux fonctions de ses responsables;

(ii) la répartition des employées et des employés dans les différents campus et les distances en cause, ainsi que les autres caractéristiques physiques du collège et son organisation.

**8.04 B** Reconnaissant qu'une entente à l'échelon local, comme le prévoit 8.04 A ci-dessus, peut ne pas être possible pour plusieurs raisons, les parties conviennent du mode ci-après de réduction de la charge d'enseignement ou de travail en vue de rendre plus facile la participation des employées et employés et de la section locale à l'administration de la convention et des affaires qui en découlent :

- (i) Chaque collègue doit procéder à une réduction maximale de ~~30~~ **35** heures de contact d'enseignement par semaine, au choix de la section locale, heures qui autrement auraient été assignées. Ces heures doivent être remboursées au collègue par la section locale sur la base de 25 pour cent du salaire de base des premières ~~15~~ **20** heures. La section locale remboursera le collègue sur la base de 50 pour cent du salaire de base des 15 heures suivantes. Aux fins du présent article seulement, trois heures de travail d'une ou d'un bibliothécaire, ou d'une conseillère ou d'un conseiller doivent correspondre à une heure de contact d'enseignement. Aux fins de calcul de la charge de travail, chaque heure de contact d'enseignement doit être créditée sur le formulaire de charge de travail (FCT) comme correspondant à 2,17 heures de charge de travail. **Pour une employée ou un employé à charge partielle, l'attribution des heures de libération se fera sans perte de statut d'emploi ni de droits inhérents au registre à charge partielle, et les heures de libération d'une employée ou d'un employé à charge partielle en vertu de l'article 8.04 B seront incluses comme des heures d'enseignement aux fins du calcul des heures minimales nécessaires pour accumuler un crédit d'un mois pour enseigner 28 heures ou plus en vertu de l'article 26.10 C.**
- (ii) Chaque collègue doit procéder à une autre réduction pouvant aller jusqu'à 35 heures de contact d'enseignement par semaine, au choix de la section locale, heures qui autrement auraient été assignées. La section locale doit rembourser au collègue la totalité du salaire de base. Aux fins du présent article seulement, trois heures de travail d'une ou d'un bibliothécaire, ou d'une conseillère ou d'un conseiller doivent correspondre à une heure de contact d'enseignement. Aux fins du calcul de la charge de travail, chaque heure de contact d'enseignement doit être créditée sur le formulaire de charge de travail (FCT) comme correspondant à 2,17 heures de charge de travail. **Pour une employée ou un employé à charge partielle, l'attribution des heures de libération se fera sans perte de statut d'emploi ni de droits inhérents au registre à charge partielle, et les heures de libération d'une employée ou d'un employé à charge partielle en vertu de l'article 8.04 B seront incluses comme des heures d'enseignement aux fins du calcul des heures minimales nécessaires pour accumuler un crédit d'un mois pour enseigner 28 heures ou plus en vertu de l'article 26.10 C.**

**8.06** Sur demande écrite du syndicat au comité des ressources humaines par le truchement du collègue, une autorisation d'absence doit être accordée à deux employées ou employés élus **ou désignés** à un poste à temps plein au syndicat, sous réserve de la disponibilité de personnes remplaçantes appropriées. La durée de cette autorisation d'absence doit être de deux ans, sauf prolongation pour une période convenue par accord mutuel. Cette autorisation d'absence doit être accordée sans salaire, contributions de retraite, congé de maladie, assurance ou autres avantages sociaux, mais doit donner droit à une accumulation entière des crédits d'ancienneté, nonobstant 27.03 C. **Dans le cas d'une employée ou d'un employé à charge partielle, l'ancienneté pour l'application du présent article correspondra au même nombre de crédits de service acquis au cours de la période de 12 mois précédant l'élection ou la désignation, appliqués à chaque année de congé sans perte de statut d'emploi ni de droits inhérents au registre à charge partielle.**

## **CHARGE DE TRAVAIL**

**11.01 B 1** La charge totale de travail hebdomadaire assignée et attribuée par le collège à une enseignante ou un enseignant ne doit pas excéder ~~44~~ **42** heures, jusqu'à concurrence de 36 semaines comportant des heures de contact d'enseignement pour les enseignantes et les enseignants des programmes postsecondaires, et jusqu'à concurrence de 38 semaines comportant des heures de contact d'enseignement pour les enseignantes et les enseignants des programmes qui ne sont pas des programmes postsecondaires.

**11.01 B 2** On entend par « heure de contact d'enseignement » une heure d'enseignement assignée par le collège à l'enseignante ou à l'enseignant. **Les parties conviennent que cela comprend tous les modes de prestation, y compris les cours auxquels des étudiantes et étudiants peuvent s'inscrire en tout temps, ou qui font partie d'un programme d'apprentissage individualisé, ou les cours dont les objectifs décrivent l'application des connaissances en situation réelle de de travail à l'extérieur du collège.**

Quel que soit le mode de prestation, les cours seront réputés avoir le même nombre d'heures de contact d'enseignement que s'ils étaient enseignés entièrement en salle de classe, en laboratoire **ou en situation réelle de travail à l'extérieur du collège.** **Pour chaque mode de prestation, les heures de contact d'enseignement doivent correspondre au même nombre d'heures de crédit que les étudiantes et étudiants reçoivent pour ce cours.**

**Modes de prestation**

**11.01 B 3**

- i. **Prestation d'un cours en personne : toutes les heures de contact d'enseignement du cours sont programmées de manière synchrone dans un environnement en face-à-face.**
- ii. **Prestation d'un cours synchrone en ligne : toutes les heures de contact d'enseignement du cours sont programmées de manière synchrone avec des étudiantes et étudiants qui participent virtuellement en utilisant un système électronique.**
- iii. **Prestation d'un cours asynchrone en ligne : toutes les heures de contact d'enseignement du cours sont dispensées de manière asynchrone à l'aide d'un système électronique.**
- iv. **Prestation d'un cours multimodal : les heures de contact d'enseignement du cours sont dispensées par plusieurs modes de prestation (En personne, synchrone en ligne et/ou asynchrone en ligne).**

**11.01 B 4** **Les heures attribuées (préparation et évaluation) pour chaque cours doivent être multipliées par le facteur du mode de prestation selon la formule suivante :**

	<b><u>Facteur de multiplication du mode de prestation</u></b>			
<b><u>Mode de prestation</u></b>	<b><u>En personne</u></b>	<b><u>Synchrone en ligne</u></b>	<b><u>Asynchrone en ligne</u></b>	<b><u>Multimodal</u></b>
<b><u>Facteur du mode de prestation</u></b>	<b><u>1</u></b>	<b><u>1,17</u></b>	<b><u>1,22</u></b>	<b><u>1,27</u></b>

### 11.01 D 3

Aux fins des présentes :

- (i) On entend par « cours nouveau » la première section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant :
- dispense pour la première fois. (ne s'applique pas à un nouvel enseignant ou enseignante à temps plein qui a déjà dispensé le cours dans le cadre d'une charge partielle, pour une période limitée ou à temps partiel, ni au « cours spécial » défini ci-après); ou
  - dispense pour la première fois depuis une révision importante du cours ou du curriculum approuvée par le collège.
  - **dispense pour la première fois avec un nouveau mode de prestation.**

(...)

**11.01 E 1** Les heures hebdomadaires d'évaluation et de rétroaction rattachées à un cours doivent être attribuées à une enseignante ou un enseignant et comptabilisées comme suit :

---

RAPPORT ENTRE LES HEURES DE CONTACT D'ENSEIGNEMENT ASSIGNÉES ET LES HEURES ATTRIBUÉES POUR L'ÉVALUATION ET LE FEEDBACK		
Évaluation d'essais ou de projets	Évaluation de routine ou assistée	Évaluation pendant les heures de contact
1 : 0,0340 par étudiant-e	1 : 0,015 par étudiant-e	1 : 0,0092 par étudiant-e

---

**11.01 E 2** Aux fins des présentes :

(...)

- (iv) Lorsqu'un cours exige plus d'un type d'évaluation et feedback, **le facteur unique qui attribue le plus de temps sur le FCT doit être appliqué pour le cours en entier.** et l'enseignante ou l'enseignant et sa superviseure ou son superviseur doivent convenir d'une attribution proportionnelle d'heures d'évaluation. ~~À défaut d'entente, le collège doit appliquer les facteurs d'évaluation selon la pondération proportionnelle accordée à chaque type d'évaluation dans la note finale du cours~~

**11.01 F 1** Des fonctions complémentaires appropriées au rôle professionnel de l'enseignante ou de l'enseignant peuvent lui être assignées par le collège. Les heures respectives doivent être attribuées à raison d'une heure par heure.

La charge hebdomadaire maximale de ~~44~~ **42** heures doit comprendre au moins ~~six~~ **huit** heures ainsi attribuées :

~~quatre~~ **Cinq** heures consacrées à l'aide normale individualisée aux étudiantes et étudiants, en dehors de la classe;

~~deux~~ **Trois** heures consacrées aux tâches administratives normales.

L'enseignante ou l'enseignant informe ses étudiantes et étudiants de sa disponibilité pour l'aide fournie en dehors de la classe en conformité avec leurs besoins scolaires.

**11.01 F 2** L'attribution de ~~quatre (4)~~ **cinq** heures d'aide aux étudiantes et aux étudiants en dehors de la classe pourrait ne pas suffire lorsqu'une enseignante ou un enseignant a un nombre exceptionnellement élevé d'étudiantes et d'étudiants dans sa charge totale de cours. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant qui a plus de 260 étudiantes et étudiants dans sa charge totale de cours considère ne pas avoir assez de temps pour offrir un niveau approprié d'aide en dehors de la classe, l'enseignante ou l'enseignant discutera de la question avec sa superviseure ou son superviseur. Divers moyens d'amoinrir le problème devront être envisagés, comme la possibilité d'offrir d'autres types d'aide ou d'attribuer un plus grand nombre d'heures. À défaut d'une entente sur la meilleure façon de faire face à la situation, on attribuera à l'enseignante ou à l'enseignant des heures additionnelles à raison de 0,015 heure par étudiante ou étudiant au-delà de 260.

**11.01 F 3** **Aux fins du FCT, toutes les fonctions complémentaires assignées à une enseignante ou un enseignant, en plus de celles énumérées à 11.01 F1 et 11.01 F2, doivent être consignées spécifiquement sur le FCT, et classées dans l'un des domaines suivants et rapportées aux SINC :**

- i.** **Travail de comité**
- ii.** **Tâches des coordonnatrices et coordonnateurs**
- iii.** **Tâches liées à l'agrément**
- iv.** **Tâches liées au renouvellement du programme**
- v.** **Engagement communautaire**
- vi.** **Recrutement des cohortes étudiantes**
- vii.** **Projets spéciaux**
- viii.** **Mentorat**
- ix.** **Conseils aux instructrices et instructeurs**
- x.** **Bourse d'études**
- xi.** **Recherche**
- xii.** **Temps pour affaires syndicales**
- xiii.** **Autres non mentionnés ci-dessus**

**11.01 G 2** Si la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant ou d'un groupe d'enseignants est modifiée par des circonstances atypiques dont ne tiennent pas suffisamment compte les dispositions du présent article, des heures additionnelles devront être attribuées à raison d'une heure par heure, après discussion entre chaque enseignante ou enseignant et sa superviseure ou son superviseur.

Si la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant ou d'un groupe d'enseignants est modifiée par des facteurs supplémentaires dont ne tiennent pas compte les dispositions de l'article 11, des heures additionnelles devront être attribuées à raison d'une heure par heure, après discussion entre chaque enseignante ou enseignant et sa superviseure ou son superviseur, et les raisons seront exposées au SINC.

Les facteurs supplémentaires principaux, sans toutefois s'y limiter, sont :

- (i) La nature des matières enseignées, y compris le type de programmes (p. ex. programmes d'apprentissage, programmes menant à un certificat, diplôme, diplôme avancé ou grade);
- (ii) Le niveau d'enseignement et expérience de l'enseignante ou de l'enseignant, et disponibilité de soutien technique et d'autres ressources;
- (iii) Les dimensions et éléments de confort des locaux, laboratoires et autres installations scolaires;
- (iv) Le nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe;
- (v) Le temps à prévoir pour le perfectionnement professionnel des enseignantes et des enseignants;
- (vi) Les horaires assignés précédemment;
- (vii) Le délai nécessaire pour la préparation des horaires et/ou la modification de nouveaux horaires;
- (viii) L'accès au curriculum en vigueur;
- (ix) Le temps supplémentaire requis pour se conformer à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (accommodements);
- (x) L'adoption de nouvelles technologies;
- (xi) Les horaires de la charge de travail, y compris les modifications apportées à la durée des cours;
- (xii) Le niveau de complexité et degré de changement dans le curriculum;
- (xiii) Les exigences relatives à la recherche appliquée;
- (xiv) La nécessité de traduire le matériel;
- (xv) L'enseignement autochtone, apprentissage inspiré de la terre et/ou pratiques/coutumes traditionnelles;
- (xvi) maîtrise de la langue d'enseignement par l'étudiante/étudiant;
- (xvii) Le temps supplémentaire requis pour déterminer l'impact de l'intelligence artificielle sur l'intégrité académique.

#### 11.01 J 2

Les heures de contact d'enseignement ayant fait l'objet d'entente et qui excèdent les heures maximales de contact d'enseignement par semaine devront être rémunérées au taux de 0,1 pour cent du salaire annuel habituel. Les heures de travail convenues excédant la charge maximale de 44 ~~42~~ heures par semaine devront être rémunérées au taux de 0,1 pour cent du salaire annuel habituel. Le paiement de ces heures supplémentaires devra être fait en fonction du montant le plus important, mais ne devra pas faire l'objet d'un cumul.



**11.02 A 2** Le FCT doit comprendre tous les éléments de la charge de travail totale, y compris les heures de contact d'enseignement, les jours de contact accumulés, les heures de contact d'enseignement accumulées, le nombre de sections, le type et le nombre de préparations, le type d'évaluation/feedback requis par le curriculum, le nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe, les heures attribuées, les jours de contact, la langue d'enseignement, **le mode de prestation** et les fonctions complémentaires.

**11.02 C 2** ~~Dans ses délibérations, le groupe de révision doit tenir compte des facteurs suivants qui influent sur les affectations, tels :~~

**Dans le règlement des différends relatifs à la charge de travail qui sont présentés au groupe de révision, et dans la détermination du temps supplémentaire attribué pour la préparation et l'évaluation dans les affectations de cours, le groupe de révision doit prendre en compte les facteurs suivants (sans s'y limiter) dans sa prise de décision :**

- (i) nature des matières enseignées, y compris le type de programmes (p. ex. programmes d'apprentissage, programmes menant à un certificat, diplôme, diplôme avancé ou grade);
- (ii) niveau d'enseignement et expérience de l'enseignante ou de l'enseignant, et disponibilité de soutien technique et d'autres ressources;
- (iii) dimensions et éléments de confort des locaux, laboratoires et autres installations scolaires;  
nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe;
- (iv) méthodes pédagogiques, y compris les exigences relatives aux modes alternatifs de prestation;
- (v) temps à prévoir pour le perfectionnement professionnel des enseignantes et des enseignants;
- (vi) horaires assignés précédemment;
- (vii) délai nécessaire pour la préparation des horaires et/ou la modification de nouveaux horaires;
- (viii) accès au curriculum en vigueur;
- (ix) étudiantes et étudiants exigeant des mesures d'accommodement **et temps supplémentaire requis pour se conformer à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (accommodements)**;
- (x) adoption de nouvelles technologies;

- (xi) horaire de la charge de travail, y compris les modifications apportées à la durée du cours;
- (xii) niveau de complexité et degré de changement dans le curriculum;
- (xiii) exigences relatives à la recherche appliquée;
- (xiv) nécessité de traduire le matériel;
- (xv) enseignement autochtone, apprentissage inspiré de la terre et/ou pratiques/coutumes ou traditionnelles;
- (xvi) maîtrise de la langue d'enseignement par l'étudiante/étudiant;
- (xvii) temps supplémentaire requis pour déterminer l'impact de l'intelligence artificielle sur l'intégrité académique.

**11.02 F 5** L'arbitre doit déterminer la procédure appropriée, **mais il tient compte des facteurs décrits à 11.01 G2 et 11.02 C2 pour régler le différend sur la charge de travail.** L'arbitre doit commencer la procédure dans les deux semaines du renvoi de la plainte à l'arbitrage. Les parties conviennent que la procédure d'arbitrage sera de nature informelle, **sans que ni la section locale ni le collège n'aient recours à une conseillère ou un conseiller juridique,** et consistera en des discussions de la question avec l'enseignante ou l'enseignant, ou sa superviseure ou son superviseur, et les tiers dont l'arbitre jugera la présence appropriée.

**11.04 A-A1** Les heures de travail assignées aux bibliothécaires et aux conseillères et conseillers sont de 35 heures par semaine. **(renumérotation uniquement)**

**11.04 A 2** **Les heures de travail supplémentaires des conseillères et conseillers et bibliothécaires, qui excèdent la charge maximale de 35 heures hebdomadaires, devront être rémunérées au taux de 0,1 % du salaire annuel habituel.**

**11.04 D** **En cas de différend découlant de la charge de travail assignée à une conseillère, un conseiller, une/un bibliothécaire, elle ou il doit discuter de ce différend en déposant une plainte auprès de sa superviseure ou son superviseur immédiat.**

**La discussion doit se tenir dans les 14 jours de la date à laquelle les circonstances entraînant la plainte ont eu lieu, ont été ou auraient dû être raisonnablement portées à l'attention de la conseillère, du conseiller, de la ou du bibliothécaire, pour permettre à sa superviseure ou son superviseur immédiat de la régler. La discussion doit se faire entre la conseillère, le conseiller, ou la/le bibliothécaire et sa superviseure ou son superviseur immédiat, à moins d'une entente mutuelle sur la participation d'autres personnes. La réponse de la superviseure ou du superviseur immédiat à la plainte doit être donnée dans les sept jours suivant la discussion avec la conseillère, le conseiller, ou la/le bibliothécaire. Si la plainte n'a pu être réglée, la conseillère, le conseiller, ou la/le bibliothécaire peut la soumettre par écrit au groupe de révision dans les sept jours de la réception de la réponse de sa superviseure**

**ou son superviseur immédiat. La plainte doit ensuite être traitée selon la procédure décrite de 11.02 B à 11.02 F.**

**11.08** Dans le cadre des responsabilités professionnelles de l'enseignante ou de l'enseignant, les périodes autres que les périodes d'enseignement **(qui se dérouleront sur une période d'au moins cinq semaines)** servent à des activités entreprises par l'enseignante ou l'enseignant et par le collège, compte tenu de l'engagement des parties touchant le professionnalisme, la qualité de l'éducation et le perfectionnement professionnel. Ces activités devront être entreprises par entente mutuelle. Cette entente ne devra pas être refusée de manière déraisonnable.

Ces activités ne devront pas être consignées par écrit sur un FCT, mais elles peuvent être documentées. Lorsque les fonctions complémentaires entreprises par entente mutuelle peuvent être réalisées de façon appropriée en dehors du collège, leur programmation est laissée à la discrétion de l'enseignante ou de l'enseignant, qui doit cependant respecter les échéanciers appropriés.

## **DROIT D'AUTEUR ET LIBERTÉ ACADÉMIQUE ET GOUVERNANCE COLLÉGIALE**

### **LIBERTÉ ACADÉMIQUE**

**13.04 B** **Les membres du personnel scolaire ont le droit, en tant que personnes et membres des comités pédagogiques, de déterminer les aspects suivants des cours qu'ils enseignent : résultats d'apprentissage de cours, contenu, matériel, manuels, évaluations, système d'évaluation et notation.**

**\*(L'article 13.04 serait renuméroté 13.04 A)**

**13.04** **Les conseillères et conseillers ont le droit de déterminer l'organisation, la prestation et la gestion de cas des services de counselling, conformément à toutes les normes professionnelles et exigences externes pertinentes.**

### **GOUVERNANCE COLLÉGIALE**

**13.06** **Les parties conviennent que la contribution du personnel scolaire est un élément précieux et essentiel des processus de gouvernance et d'assurance de la qualité des collèges. Conformément au rôle reconnu du personnel scolaire en matière de leadership pédagogique, les parties conviennent qu'il est essentiel que le personnel scolaire puisse fournir orientation et conseils à tous les niveaux de la prise de décisions scolaires des collèges.**

**13.06 A** **Chaque collège mettra en place un Conseil aviseur du collège conformément à la directive de politique exécutoire révisée du ministre, publiée en septembre 2010.**

**13.06 B** **Le Conseil aviseur du collège est distinct de tous les autres comités et conseils existants dans chaque collège.**

**13.06 C** Le Conseil aviseur du collège peut également faire des recommandations au Conseil sur toute question qui lui est soumise par le Conseil d'administration.

**13.06 D** Le Conseil aviseur du collège comprend la présidente ou le président de la section locale ou une personne désignée et au moins un (1) membre supplémentaire du comité exécutif local (CEL), section locale du personnel scolaire, nommé par la présidence de la section locale. Tous les membres doivent disposer d'un temps suffisant reconnu et attribué.

## SALAIRES

### PROPOSITIONS PÉCUNIAIRES

Réajustements des salaires :

(AG = Augmentations générales de tous les échelons de salaire)

- AG de 5 % (1<sup>er</sup> octobre 2024)
- AG de 5 % (1<sup>er</sup> octobre 2025)

### 14.03 A 1

**Professeures et professeurs, bibliothécaires, conseillères et conseillers**

L'ajout d'un échelon au sommet de l'échelle salariale et la suppression des deux échelons les plus bas de l'échelle salariale en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024. Un échelon supplémentaire en haut de l'échelle salariale à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025.

### Salaire maximal

- (b) Le tableau suivant identifie le niveau de salaire maximal accessible en fonction des niveaux de scolarité officielle des employées et employés et de leurs équivalences.

Échelon maximal accessible	Qualifications requises
<b>Échelon <del>21</del> 23</b>	Au minimum, un baccalauréat d'un établissement canadien sanctionnant quatre ans d'études ou l'équivalent, CGA, diplôme d'ingénieur(e), CA ou CMA (auparavant RIA)
<b>Échelon <del>19</del> 21</b>	Diplôme d'un CAAT sanctionnant trois ans d'études ou grade universitaire général ou compagnon titulaire d'un certificat de qualification possédant des qualifications équivalentes*
<b>Échelon <del>18</del> 20</b>	Diplôme d'un CAAT sanctionnant deux ans d'études ou compagnon titulaire d'un certificat de qualification
<b>Échelon <del>17</del> 19</b>	Certificat postsecondaire sanctionnant un an d'études
<b>Échelon <del>16</del> 18</b>	Aucun diplôme postsecondaire, certificat ou grade universitaire

### Tableau des points de contrôle

### 14.03 A 2

(...)

Échelon maximal accessible	En vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2021	En vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2022	En vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2023	En vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2024	En vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2025
Échelon <del>16</del> <u>18</u>	Échelon 10	Échelon 10	Échelon 10	Échelon <del>10</del> <u>12</u>	Échelon <u>12</u>
Échelon <del>17</del> <u>19</u>	Échelon 11	Échelon 11	Échelon 11	Échelon <del>11</del> <u>13</u>	Échelon <u>13</u>
Échelon <del>18</del> <u>20</u>	Échelon 11	Échelon 11	Échelon 11	Échelon <del>11</del> <u>13</u>	Échelon <u>13</u>
Échelon <del>19</del> <u>21</u>	Échelon 12	Échelon 12	Échelon 12	Échelon <del>12</del> <u>14</u>	Échelon <u>14</u>
Échelon <del>20</del> <u>22</u>				Échelon <u>15</u>	Échelon <u>15</u>
Échelon <del>21</del> <u>23</u>				Échelon <u>16</u>	

### Échelles de salaires des instructrices ou instructeurs à temps plein

- (c) Le tableau ci-après indique le salaire annuel de base correspondant à chaque échelon de l'échelle salariale des instructrices et instructeurs à temps plein

L'ajout de deux échelons au sommet de l'échelle salariale et la suppression des quatre échelons les plus bas de l'échelle salariale en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024. Un échelon supplémentaire en haut de l'échelle salariale à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025.

### Directives

#### Allocations - Professeures et professeurs

**14.03 A 3** Allocation des coordonnatrices et coordonnateurs. Les coordonnatrices et coordonnateurs sont des ~~enseignantes et des enseignants~~ **membres de l'Unité de négociation du personnel scolaire** qui, en plus d'assumer leurs responsabilités ~~d'enseignement~~ **à titre de membres du personnel scolaire**, sont tenus d'assurer un leadership pédagogique dans la coordination des cours et des programmes. Ces personnes relèvent de leur directrice ou directeur respectif, qui leur attribue leurs tâches, lesquelles **font l'objet de la discussion sur la charge de travail qui se tient avant chaque trimestre et** sont portées par écrit avant l'acceptation de leur désignation et peuvent être modifiées lorsque les circonstances l'exigent. Elles n'ont aucune responsabilité touchant la supervision, **l'embauche ou la discipline des autres membres** ~~des enseignantes et enseignants~~ **des enseignantes et enseignants** qui ~~font partie de l'Unité de négociation ou les mesures disciplinaires à l'égard de ces enseignantes et enseignants~~. Les coordonnatrices et coordonnateurs ne peuvent être nommés à cette fonction contre leur gré par le collège.

Les employées et employés nommés coordonnatrices et coordonnateurs **doivent** recevoir une allocation équivalant à un ou deux échelons de l'échelle salariale appropriée. Cette allocation devra s'ajouter à leur salaire annuel de base respectif. **On peut également leur attribuer du**

temps additionnel à titre de fonctions complémentaires. Le temps assigné sera en adéquation avec les tâches requises et sera porté par écrit.

Les coordonnatrices et coordonnateurs, qui sont en désaccord avec le temps attribué et/ou les fonctions complémentaires qui leur sont assignées, doivent avoir accès au groupe de révision conformément aux articles 11.02 A3 et 11.02 A4.

Le travail des coordonnatrices et coordonnateurs doit être attribué aux membres de l'Unité de négociation du personnel scolaire, qui peuvent le refuser (à temps plein, puis à charge partielle) avant d'être proposé à une autre personne ne faisant pas partie de l'unité de négociation ou externe.

Toute désignation à un poste de coordonnatrice ou coordonnateur faite à l'extérieur de l'unité de négociation est limitée à un (1) an.

## **AUTRES RÉGIMES D'ASSURANCE**

### **Assurance ophtalmologie**

**19.04** Le collège doit assumer, pour les employées et les employés à temps plein, 75 pour cent des primes d'un régime d'assurance ophtalmologie assurant une protection maximale de **700 \$** tous les deux ans par personne d'au moins 18 ans et de **700 \$** tous les ans par personne de moins de 18 ans pour l'achat de verres, montures, lentilles cornéennes, et chirurgie réfractive, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription. Le reste des primes est retenu par précompte salarial.

### **Assurance soins auditifs**

**19.05** Le collège doit assumer, pour les employées et employés à temps plein, 75 pour cent des primes d'un régime d'assurance soins auditifs assurant une protection maximale de ~~3 000~~ **3 500 \$** tous les trois ans par personne, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription. Le reste des primes est retenu par précompte salarial.

### **Avantages sociaux offerts à la retraite**

#### **19.09 A (...)**

(i) L'employée ou l'employé retraité doit payer **65 % du coût et le collège 35 % du** ~~à l'avance, le coût total~~ des avantages auxquels la personne retraitée participe, comme suit :

## **EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À CHARGE PARTIELLE**

**26.04** (...)

\* Supprimer toutes les références postsecondaires et non postsecondaires s'appliquant aux professeures et professeurs, et aux instructrices instructeurs, y compris dans les tableaux respectifs.

### **Professeures et professeurs à charge partielle – postsecondaire**

L'ajout d'un échelon au sommet de l'échelle salariale et la suppression des deux échelons les plus bas de l'échelle salariale en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024. Un échelon supplémentaire en haut de l'échelle salariale à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025. (...)

### **Instructrices et instructeurs à charge partielle – postsecondaire**

L'ajout de deux échelons au sommet de l'échelle salariale et la suppression des quatre échelons les plus bas de l'échelle salariale en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024. Un échelon supplémentaire en haut de l'échelle salariale à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025. (...)

#### **26.06 Assurance collective**

#### **26.06 A Assurance-maladie complémentaire, assurance ophtalmologie et assurance soins auditifs**

Le collège paie la totalité de la prime qui lui sera facturée pour le régime d'assurance-maladie complémentaire décrit à l'article 19, Autres régimes d'assurance, pour les employées et employés à charge partielle, à l'exception des assurances ophtalmologie et soins auditifs, et sous réserve des conditions d'application de ces prestations, sauf dans le cas des employées et employés qui quittent le régime parce qu'ils et elles sont couverts par une autre assurance au nom de leur conjointe ou conjoint.

Le collège permet aux employées et employés à charge partielle d'accéder aux régimes d'assurance dentaire, d'assurance ophtalmologie, d'assurance soins auditifs, d'assurance pour maladies graves ou sinistres catastrophiques et d'assurance-vie décrits à l'article 19, Autres régimes d'assurance, à condition que le membre du personnel paie les primes y afférentes. Le coût de ces régimes d'assurance, à l'exception du régime d'assurance-vie, doit être partagé de sorte que le collège paie 50 pour cent et l'employée ou l'employé à charge partielle paie 50 pour cent.

Les détails concernant la participation, l'admissibilité, la période d'attente, le niveau des prestations et la répartition de la prime sont tels que suit :

	<b>Assurance-maladie complémentaire</b>	<b>Assurance ophtalmologie</b>	<b>Assurance soins auditifs</b>	<b>Assurance pour maladies graves/sinistres catastrophiques</b>
<b>Participation</b>	Requise avec la possibilité de se prévaloir de l'option de refus	Volontaire, si l'employé-e a choisi l'assurance-maladie complémentaire	Volontaire, si l'employé-e a choisi l'assurance-maladie complémentaire	Volontaire
<b>Admissibilité</b>	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat	Comme pour les employé-e-s à temps plein
<b>Fin de la période d'attente</b>	Premier jour du mois suivant la fin d'un mois civil complet	Premier jour du mois suivant la fin d'un mois civil complet	Premier jour du mois suivant la fin d'un mois civil complet	Comme pour les employé-e-s à temps plein

<b>Niveau des prestations</b>	Comme pour les employé-e-s à temps plein	Comme pour les employé-e-s à temps plein	Comme pour les employé-e-s à temps plein	Comme pour les employé-e-s à temps plein
<b>Répartition de la prime</b>	Payée en totalité par l'employeur	Payée en totalité à <u>50 %</u> par l'employé-e et à <u>50 % par le collègue</u>	Payée en totalité à <u>50 %</u> par l'employé-e et à <u>50 % par le collègue</u>	Payée en totalité à <u>50 %</u> par l'employé-e et à <u>50 % par le collègue</u>

## 26.06 B Assurance dentaire

	<b>Assurance dentaire</b>
<b>Participation</b>	Volontaire
<b>Admissibilité</b>	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat
<b>Fin de la période d'attente</b>	Premier jour du mois suivant la fin de six mois civils complets
<b>Niveau des prestations</b>	Comme pour les employé-e-s à temps plein
<b>Répartition de la prime</b>	Payée en totalité à <u>50 %</u> par l'employé-e et à <u>50 % par le collègue</u>

**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 collègue 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 collègue 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 collègue 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> octobre 2024, elle ou il aura la possibilité de s'inscrire au plus tard le 30 avril 2025.**

~~Sur demande,~~ 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.

#### **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 au présent article.**

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.

- 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.
- 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 et de l'alinéa 26.01 B.
- 26.11 B** Lorsqu'il assigne une affectation à une charge partielle, le collège 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.
- 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 au sous-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 aux sous-alinéas 11.01 B 1 (i, ii, iii)
- 26.11 F** Le CACP doit utiliser les mêmes critères que ceux énoncés aux alinéas 11.01 A, 11.01 B2, 11.01 B 3, 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 l'employée ou employé à charge partielle.
- 26.11 I** Tous les employés à charge partielle sont rémunérés au taux de 65 \$ l'heure pour toutes les réunions et formations obligatoires requises comme conditions d'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, aux réunions du personnel 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.

## SÉCURITÉ D'EMPLOI

### Période d'essai

#### Mise à pied et mutation non volontaire

**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.

~~**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.~~

~~[Renumérotation des articles suivants]~~

#### 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. (...)

- (iii) Le collège doit ~~considérer~~ **procurer** 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.

## 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.~~

## Congédiement

### 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 ~~certain~~ **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** 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.

## **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

### **Procédure de règlement des griefs**

#### **Plaintes**

**32.03 B** Si une affaire est soumise à l'arbitrage, la procédure incluse dans le présent article est appliquée ou, d'un commun accord, le collègue et le syndicat local peuvent utiliser la procédure présentée à l'article 33, Procédure d'arbitrage accélérée.

Toute affaire soumise à l'arbitrage, y compris le bien-fondé du recours à l'arbitrage, doit être soumise à un arbitre unique choisi dans la liste suivante :

<del>H. Beresford</del>	J. Parmar
<del>M. Flaherty</del>	S. Price
E. Gedalof	S. Raymond
<del>J. Hayes</del>	<del>C. Schmidt</del>
N. Jesin	<del>D. Starkman</del>
W. Kaplan	L. Steinberg
P. Knopf	<del>B. Stephens</del>
<del>D. Leighton</del>	<del>J. Stout</del>
K. O'Neil	M. Wright
<b><u>K. Banks</u></b>	<b><u>A. Beatty</u></b>
<b><u>B. Fishbein</u></b>	<b><u>A. Garzouzi</u></b>
<b><u>M. Giroux</u></b>	<b><u>C. Johnston</u></b>
<b><u>H.A. McConnell</u></b>	<b><u>A. McKendy</u></b>
<b><u>S. Slinn</u></b>	<b><u>P. Turtle</u></b>
<b><u>D. Harris</u></b>	<b><u>J. Cavé</u></b>

Ce formulaire est utilisé par tous les collègues pour l'affectation des charges de travail. Il est entendu qu'il pourra ultérieurement faire l'objet d'une révision de la part du comité des relations employés/employeur.

#### **ANNEXE 1**

##### **FORMULAIRE DE CHARGE DE TRAVAIL**

\*Le modèle de FCT doit être ajouté avec une nouvelle colonne pour le mode de prestation.

#### **ANNEXE VII**

##### **CALCUL D'UNE AFFECTATION À CHARGE PARTIELLE**

\*Veuillez-vous référer au CACP dans la proposition U2A déposée le 8 octobre 2024.

## Protocole d'entente

---

Supprimer : Comité consultatif du Service d'information sur les négociations collectives (SINC)

Ajouter nouveau libellé : Sous-comité d'information sur les négociations collectives des collègues (SCINC)

Objet : Sous-comité d'information sur les négociations collectives des collègues (SCINC)

Les parties mettent en place un sous-comité du Comité des relations employés/employeur (CREE) afin de recueillir et d'analyser chaque année les données relatives à la charge de travail à des fins de négociation collective. Le SCINC déterminera les renseignements à recueillir, établira les façons de coder les renseignements reçus, recommandera les types d'analyse à effectuer sur les données et leur mode de diffusion, à partir du processus établi d'abord par le Comité consultatif du Service d'information sur les négociations collectives. En outre, les données suivront les recommandations du Groupe de travail sur la charge de travail 2024 et incluront les données sur la charge de travail partielle et des fonctions complémentaires. Le SCINC sera composé de deux personnes nommées par le CEC et de deux personnes nommées par le SEFPO.

Le SCINC doit se réunir une fois par année, au mois de mai, pour discuter des données recueillies et préparer une présentation conjointe des données en suivant le modèle existant établi d'abord par le Comité consultatif du Service d'information sur les négociations collectives.

Les parties conviennent que les collègues soumettront individuellement les données aux sections locales au plus tard le 31 mars de chaque année.

Le SCINC se réunira une fois par an en mai pour discuter des données collectées et préparer un rapport conjoint sur les données d'ici le 30 juin. Le rapport suivra le modèle existant établi d'abord par le Comité consultatif du Service d'information sur les négociations collectives, et sera modifié pour inclure les nouvelles exigences.

En cas de désaccord entre les membres du SCINC concernant toute question relevant de leur mandat, y compris la collecte, l'inclusion et la diffusion de données, les notes d'interprétation ou toute autre question technique, on soumettra la question à l'un des arbitres énumérés ci-dessous dans les six mois, afin d'aider les membres du SCINC à parvenir à un accord. L'arbitre aura le pouvoir de mettre en œuvre un processus accéléré pour encourager les parties à s'entendre et, si les parties ne peuvent le faire, d'engager un processus juste et raisonnable.

## Protocole d'entente

---

### **Modification de la lettre d'entente – Objet : Programmation des griefs**

Les parties s'entendent sur leur désir mutuel de résoudre les plaintes le plus rapidement possible. Afin de mieux réaliser cet objectif, les parties conviennent qu'aux fins de l'établissement du calendrier de règlement des griefs, aucune partie n'est autorisée à refuser plus ~~de deux~~ **d'une** fois une date tentative d'arbitrage concernant tout grief.

Les demandes subséquentes concernant les ajournements seront traitées par l'arbitre confirmé, selon les circonstances.

## Protocole d'entente

---

### **Supprimer : Propriété intellectuelle**

### **Ajouter Nouveau – Propriété intellectuelle**

**Les parties établiront un sous-comité du CREE (Comité des relations employés/employeur) chargé de discuter des questions de propriété intellectuelle et de formuler des recommandations. Étant donné que les parties avaient convenu de se réunir pour aborder ces questions lors de la ronde de négociations 2021, mais qu'une telle réunion n'a jamais eu lieu, elles réaffirment leur engagement à aborder les questions de propriété intellectuelle dans le système des collèges de l'Ontario. Le sous-comité du CREE, chargé des questions de propriété intellectuelle, sera établi dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective. Le sous-comité se réunira dans les 60 jours après la signature de la convention collective et à au moins trois autres occasions avant sa date d'échéance.**

**Le sous-comité discute des contenus qui ont été créés ou enregistrés par les membres de l'unité de négociation dans le cadre du développement ou de la prestation d'un cours et formule des recommandations à leur sujet. Les sujets abordés incluront, mais sans s'y limiter, l'utilisation, le partage, la vente ou le transfert de tels contenus.**

**\*(Statu quo pour tous les autres protocoles d'entente)**