

Offre patronale de règlement

Le 6 novembre 2017

Faits saillants de l'offre patronale

Augmentations salariales

Année 1 – 1,75 % (à compter de la date de ratification)

Année 2 – 2,00 % (1^{er} octobre 2018)

Année 3 – 2,00 % (1^{er} octobre 2019)

Année 4 – 2,00 % (1^{er} octobre 2020)

Nouveau salaire maximum de 115 378 \$ d'ici le 1^{er} octobre 2020

Nouveau taux horaire maximum de 154,26 \$ pour les employés à charge partielle d'ici le 1^{er} octobre 2020

Outre ce qui est mentionné ci-dessus, amélioration supplémentaire des salaires du personnel à charge partielle en accélérant le rythme de la progression de ce personnel sur la grille salariale (Article 26.10 C)

Avantages sociaux

- Ajout des travailleurs sociaux et des psychothérapeutes à la liste des fournisseurs de services paramédicaux
- Augmentation de la protection annuelle maximum combinée pour tous les services paramédicaux, de 1 500 \$ à 2 000 \$
- Amélioration des dispositions concernant le congé parental et le congé de maternité

Propositions concernant la dotation en personnel et la charge de travail

- Exiger que les collèges accordent la préférence à la création d'emplois à temps plein plutôt qu'à des emplois à charge partielle ou à période limitée (Article 2)
- Accorder au personnel scolaire à charge partielle les mêmes droits que ceux accordés au personnel scolaire à temps plein pour postuler sur les nouveaux postes à temps plein (Article 27.11 B)
- Améliorer les droits de recrutement prioritaire des employés à charge partielle en vue d'accroître leur sécurité d'emploi (Article 26.10)
- Accorder au syndicat le droit de s'objecter à toute décision relative à la dotation et permettre à un arbitre indépendant de décider si elle est appropriée (Article 2)
- Réduire le besoin d'avoir recours à des employés à temps partiel en offrant une plus grande souplesse au personnel enseignant pour qu'il termine l'enseignement d'un cours qui dépasse les limites hebdomadaires normales (Article 11.01 B 1)
- Accorder une plus grande souplesse au personnel enseignant pour qu'il puisse faire des heures supplémentaires s'il le souhaite (Article 11.01 J 1)
- Veiller à tenir compte des exigences relatives aux accommodements des étudiants lors de l'attribution de la charge de travail (Article 11.02 C 2)

Liberté d'enseignement

- Veiller à ce que chaque collège adopte une politique en matière de liberté d'enseignement qui reconnaît l'engagement des collèges envers l'excellence scolaire (Protocole concernant la liberté d'enseignement)

Groupe de travail gouvernemental

- A accepté de demander que le gouvernement crée un groupe de travail chargé d'examiner les enjeux pertinents, y compris les modèles de dotation, les structures de gouvernance, les exigences en matière de financement et les questions d'accessibilité pour améliorer la réussite scolaire (Protocole concernant les Collèges publics de l'Ontario : les 50 prochaines années)

Autres propositions

- Assurer la conformité au projet de loi 148 (Nouveau protocole concernant les enjeux liés au projet de loi 148)
- Exiger que les parties discutent au niveau provincial des enjeux relatifs à la propriété intellectuelle (Protocole concernant la propriété intellectuelle)
- Créer un comité conjoint provincial chargé d'examiner la classification des conseillers (Nouveau protocole concernant la définition de classe des conseillers), pour tenir compte de profil changeant des apprenants)
- Accorder une plus grande souplesse pour augmenter le salaire de départ du personnel nouvellement recruté (Plans de classification)

AUGEMENTATIONS SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX

ÉCHELLES DE SALAIRE

Chaque échelon de l'échelle salariale des employés à temps plein et à charge partielle sera augmenté comme suit :

Année 1 – 1,75 % (à compter de la date de ratification)

Année 2 – 2,00 % (1^{er} octobre 2018)

Année 3 – 2,00 % (1^{er} octobre 2019)

Année 4 – 2,00 % (1^{er} octobre 2020)

ARTICLE 19 – AUTRES RÉGIMES D'ASSURANCE

Assurance-maladie complémentaire

19.01 A Le collège doit payer la totalité des primes du régime d'assurance-maladie complémentaire pour les employées et employés admissibles à ce régime. Le régime d'assurance-maladie complémentaire offre une protection maximale combinée de 1 500 \$ par an pour tous les services paramédicaux couverts. **À compter [du mois suivant la date de ratification], le régime d'assurance-maladie complémentaire offrira une protection annuelle maximum combinée de 2 000 \$ pour tous les services paramédicaux.**

PROTECTION SUPPLÉMENTAIRE

[À compter (du mois suivant la date de ratification), modifier l'assurance-maladie complémentaire en vue d'ajouter les travailleurs sociaux et les psychothérapeutes à liste des services paramédicaux.]

PROPOSITIONS CONCERNANT LA DOTATION EN PERSONNEL ET LA CHARGE DE TRAVAIL

ARTICLE 2 – DOTATION EN PERSONNEL

- 2.01** Les collègues ne doivent pas reclassifier les professeures et les professeurs comme instructrices ou instructeurs, sauf en application de l'article 27, Sécurité d'emploi. *Protéger les professeurs à temps plein et empêcher qu'ils soient reclassés comme instructeurs.*
- 2.02** Le collège doit donner préférence à la désignation de postes ordinaires à temps plein plutôt qu'à des postes à charge partielle, aux termes de l'article 26, Employées et employés à charge partielle, sujet aux exigences opérationnelles relatives à la qualité des programmes, à leur viabilité économique, aux objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires et à l'acceptabilité de mise en marché des programmes auprès des employeurs, des étudiantes ou étudiants et de la communauté. *Fin du moratoire.*
Assurer de donner la préférence aux emplois à temps plein plutôt qu'à des emplois à charge partielle.
Permettre au personnel scolaire de déposer des griefs relatifs à la dotation en personnel.
- 2.03 A** Le collège doit donner préférence à la désignation de postes ordinaires d'enseignement continu à temps plein plutôt qu'à des postes pour une période limitée, y compris notamment des postes découlant des nouveaux programmes postsecondaires, sujet aux exigences opérationnelles relatives à la qualité des programmes, à leur viabilité économique, aux inscriptions et aux effectifs prévus, 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 ou 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. *Assurer de donner la préférence aux emplois à temps plein plutôt qu'à des emplois à période limitée.*
- 2.03 B** Le collège ne doit pas recourir, de façon abusive, à des engagements pour une période limitée en combinant ce type de service avec le service à charge partielle, ayant comme conséquence d'empêcher ainsi les employées et les employés engagés pour une période limitée d'accomplir au moins 12 mois de travail au cours d'une période de 24 mois. *Protéger contre un usage inapproprié du personnel engagé pour une période limitée.*

[Remplacer l'article actuel]

2.03 C 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 1^{er} septembre 2014 et le [date de la ratification] pour aider à prouver qu'il y a eu infraction à l'un de ces paragraphes.

Texte de transition concernant la fin du moratoire.

[Nouveau]

2.04 Les paragraphes 2.02 et 2.03 n'influent pas sur la façon dont un collège peut utiliser le personnel enseignant à temps partiel, pourvu que le collège n'a pas l'intention explicite de miner l'unité de négociation. L'emploi à temps partiel n'est pas touché par les conditions de la convention collective, sauf s'il en est fait expressément mention.

Établir des limites quant à l'utilisation des employés à temps partiel.

[Supprimer]

~~Objet : Convention collective 2014-2017~~

~~Pour la durée de cette convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :~~

Autoriser les griefs relatifs à la dotation en personnel en supprimant le protocole d'entente portant sur le moratoire.

- ~~(i) — aucun membre à plein temps de l'unité de négociation qui a terminé la période d'essai ne sera radié de son emploi au collège par suite directe de l'attribution de son travail en sous-traitance.~~**
- ~~(ii) — aucun grief alléguant une violation des paragraphes 2.02 et 2.03 A ne peut être déposé le 1^{er} septembre 2014 ou après cette date.~~**

[Nouveau]

2.05 Les heures de contact d'enseignement allouées serviront à faire la différence entre le personnel enseignant engagé pour une période limitée, à temps partiel et à charge partielle.

Clarifier la distinction entre différents groupes d'employés.

Les cours qui sont présentés par le personnel enseignant, quel que soit le mode de prestation, seront réputés avoir le même nombre d'heures de contact d'enseignement que s'ils étaient enseignés entièrement en salle de classe ou en laboratoire.

Assurer que tous les modes de prestation sont traités de la même façon.

Les employées et employés à temps partiel sont des personnes qui enseignent six heures ou moins par semaine.

Les employées et les employés à charge partielle sont des personnes qui enseignent plus de six heures et

jusqu'à 12 heures par semaine inclusivement sur une base régulière.

Les employées et employés engagés pour une période limitée sont des personnes qui enseignent plus de 12 heures par semaine sur une base contractuelle.

ARTICLE 11 – 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 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. **Le nombre maximum de semaines peut être dépassé de façon à permettre à une enseignante ou à un enseignant de finir d'enseigner un cours assigné sur accord de l'enseignante ou de l'enseignant et de sa superviseure ou de son superviseur.**

Permettre aux enseignants, s'ils le souhaitent, de terminer l'enseignement d'un cours qui dépasse les limites hebdomadaires normales au lieu d'avoir recours à des employés à temps partiel.

Le reste de l'année scolaire doit être réservé à des fonctions complémentaires et au perfectionnement professionnel.

Les facteurs de pondération de la charge de travail devant être considérés sont :

- (i) heures de contact d'enseignement
- (ii) heures attribuées à la préparation
- (iii) heures attribuées à l'évaluation et rétroaction
- (iv) heures attribuées aux fonctions complémentaires

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 cours qui sont présentés par des enseignantes et enseignants, quel que soit le mode de prestation, seront réputés avoir le même nombre d'heures de contact d'enseignement que s'ils étaient enseignés entièrement en salle de classe ou en laboratoire.**

Assurer que tous les modes de prestation sont traités de la même façon.

11.01 D 3 Aux fins des présentes :
(...)

- (ix) Les heures de révision du curriculum ou de développement de cours attribués à une enseignante ou un enseignant de façon continue en remplacement des heures d'enseignement ~~ou en dehors d'une période~~

Préciser que la révision du curriculum ou la conception de cours en dehors d'une période d'enseignement est

d'enseignement doivent être attribuées à raison d'une heure par heure et consignées sur le FCT.

couverte par le paragraphe 11.08.

11.01 H 3 La nature du perfectionnement professionnel, le type et les ententes relatives au de perfectionnement professionnel **devront** doivent être établies après **discussion** échanges entre l'enseignante ou l'enseignant et sa superviseure ou son superviseur, sous réserve d'un accord entre eux, qui ne doit pas être refusé de manière déraisonnable.

Améliorer la communication relative au perfectionnement professionnel entre l'enseignant et son superviseur.

Se référer également au paragraphe 11.04 B 3

11.01 J 1 Nonobstant ce qui précède, ~~les heures supplémentaires de travail accomplies par une enseignante ou un enseignant devront être facultatives et ne devront excéder une heure de contact d'enseignement à chaque semaine d'enseignement ou trois heures de charge de travail totale à chaque semaine lorsqu'une enseignante ou un enseignant dépasse le nombre d'heures hebdomadaires de contact d'enseignement ou le nombre d'heures hebdomadaires de charge de travail, ces heures supplémentaires seront entièrement facultatives.~~

Accorder plus de souplesse aux enseignants pour qu'ils puissent faire des heures supplémentaires s'ils le souhaitent.

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

Veiller à ce que les exigences en matière d'accommodement des étudiants soient prises en compte lors de l'attribution de la charge de travail.

(...)

(x) Étudiantes et étudiants ~~présentant des difficultés d'apprentissage exigeant des mesures d'accommodement;~~

(...)

11.04 B 3 La nature du perfectionnement professionnel, le type et les ententes relatives au perfectionnement professionnel doivent être établies après échanges entre les conseillères, les conseillers ou les bibliothécaires et leur superviseure ou superviseur, sous réserve d'un accord entre eux, qui ne doit pas être refusé de manière déraisonnable.

Améliorer la communication relative au perfectionnement professionnel entre l'enseignant et son superviseur.

Se référer également au paragraphe 11.01 H 3

ARTICLE 26 – EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À CHARGE PARTIELLE

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

26.10 Sécurité d'emploi

26.10 A Il est convenu que l'article 27, Sécurité d'emploi, ne s'applique pas aux enseignantes et enseignants à charge partielle, à l'exception des sections 27.04, 27.06 A (iv), (v), (vi), 27.08 B, 27.11 B et 27.12. Le collège peut mettre fin à l'emploi de ces personnes sur préavis écrit de 30 jours. Ces personnes doivent donner leur démission par préavis écrit de 30 jours.

26.10 B Aux fins du calcul de son service au titre de 27.06 A (iv), (v), (vi), et 27.08 B et de sa progression dans l'échelle de salaire, l'enseignante ou l'enseignant à charge partielle doit accumuler un an de service pour dix mois d'expérience de travail et progresse d'un échelon sur l'échelle de salaire, sauf dans les cas mentionnés à 26.10 C.

26.10 C L'expérience de travail doit être calculée comme suit : l'enseignante ou l'enseignant à charge partielle a droit à des crédits de service depuis le 1^{er} septembre 1971 exclusivement, à raison d'un demi mois de crédit pour chaque mois complet de service jusqu'au 1^{er} janvier 1977, puis un demi mois de crédit pour chaque mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé enseigne 30 heures ou plus **et depuis le 1^{er} octobre 2017, exclusivement, à raison d'un crédit d'un mois pour chaque mois civil durant lequel l'employée ou l'employé enseigne 30 heures ou plus.**

Améliorer le salaire des employés à charge partielle en accélérant leur progression au sein de la grille salariale.

[Nouveau – Renommer l'article suivant]

26.10 D

Outre le fait de tenir un dossier sur l'expérience professionnelle d'une employée ou d'un employé à charge partielle, le collège tiendra un dossier des cours que l'employée ou l'employé a enseignés et des départements/écoles dans lesquels l'employée ou l'employé à charge partielle a enseigné ces cours.

Améliorer les droits de recrutement prioritaire des employés à charge partielle.

Avant le 30 octobre 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 au cours de l'année civile suivante. Cette personne sera considérée comme une employée ou un employé à charge partielle inscrit aux fins de l'article 26.10 E.

Améliorer les droits de recrutement prioritaire des employés à charge partielle par l'établissement d'un registre.

Tous les employés à charge partielle employés pour toute la période allant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2017, ou pour toute partie de cette période, seront réputés inscrits pour l'année scolaire 2018-2019.

Améliorer les droits de recrutement prioritaire des employés à charge partielle.

26.10 E

Sous réserve de l'application des articles 2.02 et 27.06 A, **à partir le 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 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 :** ~~la priorité d'embauche sera accordée aux employées et employés à charge partielle en poste dont le contrat prend fin avant le début de l'affectation, et les employées et employés à charge partielle dont le contrat a pris fin dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de l'affectation si les conditions suivantes sont remplies :~~

Améliorer les droits de recrutement prioritaire des employés à charge partielle.

- (i) ~~si elle ou s'il est actuellement employé, ou si elle ou s'il a l'employée ou l'employé à charge partielle doit avoir~~ 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.**
- (iii) ~~l'employée ou l'employé à charge partielle doit avoir enseigné au préalable les cours qui constituent la nouvelle affectation à charge partielle.~~

L'offre d'emploi à charge partielle est valide à condition que le collège détermine ultérieurement qu'il y a un effectif étudiant suffisant pour justifier que l'affectation soit offerte. **Lorsqu'au moins deux (2) employés à charge partielle auraient droit à se voir offrir le cours, l'employée ou l'employé qui compte le plus de service se verra accorder la priorité.**

ARTICLE 27 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

Affichages

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 les employées et employés à temps plein et les employées et employés à charge partielle actuels qui étaient des employées et des employés à charge partielle dans les quatre (4) mois précédant l'affichage du poste. Ces candidates et candidats seront considérés comme des candidates et candidats internes.

Accorder au personnel scolaire à charge partielle les mêmes droits que ceux accordés au personnel scolaire à temps plein pour postuler sur les nouveaux postes à temps plein.

Et 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.

~~Aux fins du présent article, les employées et employés à temps plein et les employées et employés actuels à charge partielle ou les personnes qui ont été des employées et employés à charge partielle quatre mois avant l'affichage seront considérés comme des candidates et candidats pour le recrutement interne.~~

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.

LIBERTÉ D'ENSEIGNEMENT

[NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE]

OBJET : LIBERTÉ D'ENSEIGNEMENT

Chaque collège adoptera une politique en matière de liberté d'enseignement. La politique reconnaîtra que la liberté d'enseignement est fondamentale pour la réalisation et le maintien de l'engagement des collèges envers l'excellence scolaire. Cette politique aura pour objectif de définir les droits, les obligations et les limites propres à la liberté d'enseignement. Les collèges sont libres d'élaborer des politiques qui reflètent leurs cultures individuelles. Cependant, elles devront inclure les composantes de base suivantes :

- Tous les membres de la communauté collégiale soutiennent et protègent le principe fondamental de liberté d'enseignement et collaborent pour créer un milieu caractérisé par la tolérance et le respect mutuel. Chaque membre de la communauté collégiale pourra travailler, enseigner et apprendre dans un environnement exempt de tout harcèlement et de toute discrimination, tel que stipulé dans la convention collective.
- La liberté d'enseignement au collège inclut le droit de s'informer sur les questions académiques, d'enquêter et de parler librement à leur propos, et de les examiner, sans craindre pour son poste ou toute autre mesure de représailles.
- L'exercice de la liberté d'enseignement est assujettie aux responsabilités suivantes :
 - Dans les salles de classe, les laboratoires et tout autre milieu d'apprentissage, les membres du personnel scolaire sont libres de discuter de tout aspect d'un sujet pertinent pour la réalisation des résultats d'apprentissage du cours, tel que stipulé dans le programme du cours. Le personnel scolaire encouragera les étudiants à participer à toute discussion légitime en salle de classe et favorisera une diversité d'opinions au sein du milieu d'apprentissage.
 - La liberté d'enseignement n'est pas une liberté absolue. Elle ne décharge pas les membres de la communauté collégiale de leurs obligations ou devoirs inhérents aux rôles liés au processus d'enseignement et d'apprentissage et à la réalisation des résultats d'apprentissage des étudiants dans le cours et le programme.
 - Dans le cadre de l'exercice de la liberté d'enseignement, les employés devront respecter des paramètres juridiques (y compris, mais sans s'y limiter, le *Code des droits de la personne*, le *Code criminel du Canada*, la responsabilité civile, les obligations de la convention collective), des règlements institutionnels, des directives ministérielles, des exigences propres aux organismes d'accréditation et les politiques et procédures du collège qui sont applicables.
 - La liberté d'exprimer des idées s'accompagne d'une responsabilité et d'une imputabilité connexes. Le collège affirme que les membres du personnel scolaire seront libres d'agir et de parler en tant que citoyens publics, à condition qu'ils mentionnent qu'ils parlent en tant qu'individus et non pas en tant que représentants du collège. En tant que professionnels et représentants de leur institution, de leur discipline ou de leur domaine d'étude, les membres du personnel scolaire ont la responsabilité d'être honnêtes, exacts et respectueux dans toutes leurs déclarations et activités.

LES COLLÈGES PUBLICS DE L'ONTARIO : LES 50 PROCHAINES ANNÉES

[NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE]

OBJET : LES COLLÈGES PUBLICS DE L'ONTARIO : LES 50 PROCHAINES ANNÉES

Les parties conviennent de demander au gouvernement de créer un groupe de travail provincial, facilité par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP), qui sera chargé d'examiner et d'étudier comment s'assurer de façon efficace que les collèges s'épanouissent à l'avenir en tant qu'établissements scolaires de qualité, pour que les membres de toutes les collectivités et de tous les métiers disposent des connaissances et des compétences nécessaires à l'édification d'une province forte et couronnée de succès.

Le groupe de travail inclura une représentation de parties prenantes clés (le MESFP, le Conseil, le personnel scolaire des CAAT, le personnel de soutien des CAAT, les étudiants et employeurs) et lancera des consultations de grande envergure auprès des collèges, des étudiants, des parents, du personnel scolaire, du personnel de soutien, des employeurs, des collectivités et d'autres intervenants, afin d'étudier les enjeux majeurs auxquels le secteur collégial est confronté dans le cadre de sa mission consistant à offrir une éducation et une formation postsecondaires de qualité.

Sans restreindre la capacité du groupe de travail d'examiner les enjeux pertinents, le groupe de travail étudiera et formulera spécifiquement des recommandations sur les sujets liés à ce qui suit :

- Les modèles de dotation en personnel appropriés, y compris, mais sans s'y limiter, les effectifs du personnel scolaire et la question de l'emploi précaire
- Les exigences nécessaires en matière de financement permettant de soutenir la prestation d'une éducation et d'une formation de qualité au sein du système collégial ontarien, afin de veiller à ce qu'il soit novateur, pertinent et réactif
- L'accessibilité et la réussite des étudiants, y compris la santé mentale des étudiants et leur préparation au marché du travail
- Les structures de gouvernance académique et les enjeux en matière de propriété intellectuelle, qui favoriseront l'excellence de l'éducation, de la recherche et de la formation collégiales

Le ministère convient d'accepter et de soutenir cette initiative, et accepte de signer en tant que facilitateur du groupe de travail appelé « Les collèges publics de l'Ontario : les 50 prochaines années ».

Le ministère, en acceptant et soutenant cette initiative, s'engage aussi à ce que toutes les recommandations du groupe de travail soient étudiées en vue de leur financement par le Conseil des ministres.

Le gouvernement collaborera avec les parties pour mettre sur pied le groupe de travail, notamment pour établir son mandat et sa composition, de façon à ce que ses travaux puissent démarrer au plus tard le 1^{er} janvier 2018. Le groupe de travail devrait chercher à obtenir des avis et lancer des consultations dans toutes les régions principales de la province. Il présentera un rapport à la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle en lui transmettant ses conclusions provisoires au plus tard le 18 mai 2018; la ministre devrait recevoir le rapport final d'ici à l'automne 2018. La ministre accusera réception du rapport du groupe de travail.

Le Conseil accepte que les activités du groupe de travail constituent une affectation rémunérée pour les représentants du personnel scolaire des CAAT membres du SEFPO.

AUTRES PROPOSITIONS

[Nouveau protocole d'entente]

[Date de ratification]

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

Dans les 30 jours à compter de la promulgation du projet de loi 148, les parties se réuniront pour négocier les ajustements corrélatifs au libellé de la convention collective.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les ajustements dans un délai d'un an à compter de la date de la promulgation de la loi, l'une ou l'autre des parties peut demander que tout problème non résolu soit renvoyé à un conseil d'arbitrage composé d'un président neutre et d'un représentant de chaque partie. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix du président, elles demanderont au ministère du Travail de nommer le président.

Veiller à ce que les parties se rencontrent après la mise en œuvre des changements annoncés au projet de loi 148. Il n'existe pas de restrictions monétaires à ce que les parties peuvent négocier. Tout conflit fera l'objet d'un arbitrage par une tierce partie.

[Nouveau protocole d'entente]

[Date de ratification]

Objet : Définition de classe des conseillères et conseillers

Les parties conviennent de créer un comité qui sera chargé d'examiner la définition de classe des conseillères et conseillers en vertu de la convention collective et de présenter un rapport aux parties avant l'expiration de la convention collective, qui entrera en vigueur en octobre 2017.

Créer un comité chargé d'examiner la définition de conseiller.

Le financement du comité, y compris les coûts liés aux activités de recherche et de consultation dont les parties conviendront mutuellement, sera partagé également entre les parties.

Ce comité sera chargé de trois représentantes ou représentants du syndicat et du Conseil, respectivement.

Le collègue aura droit au remboursement du temps consacré par les représentantes et représentants syndicaux siégeant au comité, conformément au paragraphe 8.02.

[Date de ratification]

Original: Le 23 septembre 2014

Objet : Propriété intellectuelle

Les parties conviennent de discuter de la propriété intellectuelle au Comité des relations employés/employeur (CREE). Cette discussion commencera dans les 12 mois suivant ~~la ratification~~ **l'entrée en vigueur** de cette convention collective.

Permettre aux parties de discuter des enjeux relatifs à la propriété intellectuelle à un comité approprié.

[Date de ratification]

Original: Le 23 septembre 2014

Objet : Régime d'invalidité de courte durée (Groupe de travail mixte)

Les parties conviennent de constituer un groupe de travail mixte qui sera chargé d'étudier le fonctionnement, l'utilisation et le coût du régime d'assurance-invalidité de courte durée indiqué à l'article 17 de la convention collective dans le but de formuler des recommandations sur la façon de réduire la responsabilité financière découlant de ce régime. Le groupe de travail transmettra ses recommandations conjointes sur les modifications au régime aux parties d'ici le 30 septembre ~~2015~~ **2018**, lesquelles seront examinées en vue d'une inclusion possible dans la prochaine convention collective.

Renouvellement du protocole d'entente.

Les parties choisiront chacune trois personnes qui siégeront au groupe de travail. Le groupe de travail établira son propre mandat. Les renseignements pertinents disponibles que le groupe de travail demandera lui seront fournis.

Les dépenses des représentantes et représentants syndicaux siégeant au groupe de travail seront traitées conformément à 8.02 et à 9.02 D.

~~Le 23 septembre 2014~~

[Date de ratification]

Original: Le 21 septembre 1985

Objet : Régime d'assurance-invalidité de longue durée

La présente confirme que le Conseil apportera le plus tôt possible après l'entrée en vigueur de la convention collective révisée, un redressement spécial visant à porter les prestations versées par le régime actuel à 60 pour cent du salaire, au moyen d'un rajustement des primes ou par l'utilisation des surplus; les modifications du niveau des prestations seront rétroactives au ~~1^{er} septembre 2014~~ **[date de ratification]**, nonobstant 36.01.

Changement d'ordre administratif

[Nouveau protocole d'entente]

[Date de ratification]

Objet : Signature de la convention collective

Les parties conviennent que le contrat sera signé dans un délai de 30 jours après sa ratification.

ARTICLE 8 – AFFAIRES SYNDICALES

- 8.03 A** Les collègues conviennent d'accorder aux sept employées ou employés membres de l'équipe de négociation du syndicat une autorisation d'absence rémunérée depuis le début jusqu'à la fin de la négociation d'un nouveau contrat, et non pour les seules périodes de négociation directe. **Le syndicat remboursera au collègue toute la rémunération versée durant cette période d'absence sauf pour les jours prévus par les parties pour les négociations directes et jusqu'à dix (10) jours de réunion de l'équipe de négociation du syndicat pour que cette dernière puisse se préparer et conclure les négociations.**
- Réviser les dispositions relatives à l'absence rémunérée accordée pour les négociations afin de mieux se conformer aux autres conventions collectives. La période d'absence présentement accordée à l'équipe du syndicat (à partir de la remise de l'avis de négociation jusqu'à la fin des négociations) constitue un cas sans précédent par rapport à d'autres conventions collectives.*
- 8.03 B** Le collègue doit continuer de payer aux personnes libérées de leurs responsabilités en application de 8.03 A ~~le salaire habituel,~~ les contributions au régime de retraite, droits aux congés de maladie, prestations d'assurance collective et autres avantages sociaux. Les personnes visées par cet article doivent continuer d'accumuler de l'ancienneté pendant cette absence autorisée et jouir de tous les droits prévus par la convention, en plus d'être réputées avoir accompli de façon satisfaisante toutes les tâches qui leur auraient autrement été assignées.
- Modifier le texte pour se conformer aux modifications apportées au paragraphe 8.03 A.*
- 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 heures de contact d'enseignement par semaine, au choix de la section locale, heures qui autrement ~~auraient été~~ **pourraient être** 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 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
- S'assurer que la période d'absence pour activités syndicales est créditée sur les Formulaires de charge de travail (FCT) actuels (et non pas sur les affectations précédentes), en se servant de la formule relative à la charge de travail.*

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.

- (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~~ **pourraient être** 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 correspondent 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.

S'assurer que la période d'absence pour activités syndicales est créditée sur les Formulaires de charge de travail (FCT) actuels (et non pas sur les affectations précédentes), en se servant de la formule relative à la charge de travail.

8.05 A

La présidence de la section locale doit communiquer à la présidence du collège, au plus tard le 1^{er} ~~juin~~ **avril** de chaque année, les noms des employées et employés dont la charge de travail fait l'objet d'une réduction en application de 8.04 ci-dessus. Le collège doit prévoir ensuite les réductions pour l'année scolaire commençant le 1^{er} septembre, sous réserve de pouvoir trouver des personnes remplaçantes appropriées pour les employées et employés en cause et d'assurer la bonne marche du collège.

Assurer que la section locale communique au collège le nom des enseignants qui auront une charge de travail réduite avant que les autres enseignants ne reçoivent leur charge de travail. Ceci permettra d'épargner aux autres enseignants l'inconvénient d'avoir une charge de travail modifiée pour accommoder les libérations syndicales.

ARTICLE 14 – SALARIES

Directives

Allocations – Professeures et professeurs

- 14.03 A 3** Allocation des coordonnatrices et coordonnateurs. -- Les coordonnatrices et coordonnateurs sont des enseignantes et des enseignants qui, en plus d'assumer leurs responsabilités d'enseignement, 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 sont déterminées avant l'acceptation de leur désignation et peuvent être modifiées lorsque les circonstances l'exigent.

Expliquer comment le personnel scolaire à charge partielle sera rémunéré pour les fonctions de coordination.

Elles n'ont aucune responsabilité touchant la supervision 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.

Les employées et employés nommés coordonnatrices et coordonnateurs doivent recevoir une allocation équivalant à un ou deux échelons de leur échelle **salariale (pour le personnel régulier à temps plein) ou du taux de rémunération horaire (pour le personnel à charge partielle)**. Cette allocation devra s'ajouter à leur salaire annuel de base **(pour le personnel régulier à temps plein) ou à leur taux de rémunération horaire actuel (pour le personnel à charge partielle)** respectif.

ARTICLE 36 – DURÉE DE LA CONVENTION

36.01 La présente convention doit entrer en vigueur le ~~1^{er} septembre 2014~~ **[date of ratification]**, et ne doit avoir d'effet rétroactif ou ne doit s'appliquer de façon rétroactive. Elle doit rester en vigueur jusqu'au 30 septembre ~~2017~~ **2021**, et doit être reconduite automatiquement chaque année pour des périodes d'un an à la fois, à moins que l'une des parties n'avise l'autre par écrit dans les 90 jours qui précèdent la date d'expiration de la convention collective de son désir de la modifier. *Contrat de quatre ans.*

[LES MÊMES MODIFICATIONS SERONT APPORTÉES AU PLAN DE CLASSIFICATION DES INSTRUCTRICES ET INSTRUCTEURS]

COLLÈGES D'ARTS APPLIQUÉS ET DE TECHNOLOGIE

PLANS DE CLASSIFICATION DES POSTES UNITÉ DE NÉGOCIATION DU PERSONNEL SCOLAIRE

(À utiliser pour déterminer le traitement des professeurs, des instructeurs, des conseillers et des bibliothécaires)

SECTION I PLAN DE CLASSIFICATION DES PROFESSEURS ET DES CONSEILLERS ET DES BIBLIOTHÉCAIRES FACTEURS

1. FACTEURS DE RECRUTEMENT (...)

B) Qualifications officielles pertinentes

Par qualifications officielles, on entend les qualifications habituellement acquises dans les établissements d'enseignement postsecondaire ontariens. Seules sont reconnues les années d'éducation postsecondaire terminées avec succès à des niveaux supérieurs successifs et menant à un diplôme, à un grade universitaire ou à la reconnaissance professionnelle. Par exemple, on accordera quatre points et demi (un point et demi par an) à une personne titulaire d'un diplôme collégial de technologie (programme de trois ans), même s'il lui a fallu plus de temps pour obtenir ce diplôme.

~~Aucun crédit ne sera accordé pour une année d'études dont le programme est pratiquement semblable à un autre déjà suivi. Ainsi, s~~Seule la qualification la plus élevée entrera dans le calcul des crédits sauf si les matières étudiées relèvent de disciplines différentes se rapportant toutes au poste.

Aucun crédit ne sera accordé pour une année d'études dont le programme est pratiquement semblable à d'autres études déjà suivies.

Adapter le langage pour expliquer que six ans représente le crédit de qualification maximum.

- Diplôme collégial ou certificat d'études postsecondaires, CAAT – nombre de points par année d'études terminée (maximum de 4 ans) : 1½ points
- Grade universitaire – nombre de points par année d'études terminée (maximum de 6 ans) : 1½ points
- Programme intégré travail/études, p.ex. Ingénieur diplômé, CA, CGA, CMA (anciennement RIA), compagnon titulaire d'un certificat de qualification – nombre de points par année d'études terminée (maximum de 5 ans) : 1½ points

Le crédit maximum pour la scolarité est de six (6) ans.

(Remarque : les années dont il est question ci-dessus ne doivent pas être prises en considération en vertu du facteur A)

(...)

Remarque à l'intention des évaluateurs

Si l'expérience et les qualifications d'un candidat sont telles que le collège considère qu'il est essentiel pour le programme que cette personne soit engagée, mais que le traitement établi par le plan est insuffisant, le collège peut ~~faire grimper le salaire de départ de trois échelons~~ **accorder des échelons supplémentaires lors de la nomination**, à condition que celui-ci ne dépasse pas le salaire maximum.

Accorder une plus grande souplesse pour augmenter le salaire de départ des personnes nouvellement recrutées.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

1. La réduction du salaire annuel d'un membre de l'équipe de négociation à temps plein correspondra à 1/216 du salaire annuel pour chaque jour de travail compris dans l'arrêt de travail. Le temps indiqué sur un Formulaire de charge de travail (FCT) couvrant la période d'arrêt du travail ne sera pas considéré comme étant du temps travaillé, aux fins de l'article 11.
2. Durant les années scolaires 2017-2018 et 2018-2019, dans la mesure exigée par le collège, tout temps d'enseignement perdu en raison d'un arrêt de travail peut être rattrapé au détriment du temps réservé aux fonctions complémentaires et au perfectionnement professionnel. Dans un souci de clarté, cela signifie que les enseignants peuvent ne pas être obligés d'accomplir ce type de travail accompli normalement durant les périodes d'enseignement ou de non enseignement, dans la mesure où ce temps sera maintenant utilisé à des fins d'enseignement.
3. Pour l'année scolaire 2017-2018, le nombre total de jours de perfectionnement professionnel dont il est question aux articles 11.01 H 1 et 11.04 B 1 sera réduit à huit. Le collège peut exiger qu'un nombre inférieur soit utilisé, mais tout jour non utilisé sera reporté sur l'année 2018-2019 et pourra être utilisé en plus de l'allocation normale pour cette année. Le collège peut déployer ses efforts diligents pour éviter que ceci ne se produise.
4. Lorsque le seul changement à l'affectation des tâches d'enseignement telle que décrite sur le FCT en vigueur lorsque l'arrêt de travail a commencé est un changement de dates de la période visée par le FCT et tout changement résultant apporté au total des heures, jours et semaines, ce changement et les changements qui en découlent ne constituent pas un changement de circonstances nécessitant l'établissement d'un FCT modifié, au sens de l'article 11.02 A 1 (b). Tout nouveau FCT établi à la suite d'un arrêt de travail n'exigera pas le préavis prévu à l'article 11.02 A 1 (a) ou 11.02 A 5.
5. L'exigence en matière de préavis figurant à l'article 11.02 A 1 (a) est suspendue sur les FCT du semestre d'hiver 2018. Les collèges essaieront de donner autant de préavis que possible.
6. Tout travail figurant sur un FCT pour la période de l'arrêt de travail ne sera pas compté aux fins des plafonds de la charge de travail figurant à l'article 11.
7. Aux fins de l'article 11.01 G 2, la situation due à l'arrêt de travail sera réputée atypique.
8. Aux fins de l'article 2.03 B, de l'article 27, de l'article 32 et de l'annexe V, la période d'arrêt de travail ne sera pas prise en compte lors de la détermination de toute exigence en matière de temps.
9. La période de préavis de quatre semaines pour les vacances sera suspendue pendant deux semaines après la fin de l'arrêt de travail.
10. Le salaire et les avantages sociaux seront rétablis à la date officielle de retour au travail.
11. Les parties conviennent qu'un conseil d'arbitrage sera nommé conformément à l'article 32 pour entendre tout grief du personnel enseignant lié à la charge de travail découlant du retour au travail.

Ces griefs du personnel enseignant seront présentés directement au conseil d'arbitrage dont les pouvoirs sont assujettis à l'article 32. Dans un souci de clarté, la convention collective telle que modifiée par le présent protocole de retour au travail s'applique à tout grief dû ou lié au retour au travail, et le conseil n'a aucune compétence pour modifier, amender ou varier les conditions de la convention collective, telle que modifiée par le présent protocole.

12. Aucun grief du syndicat ne sera déposé et aucune plainte pour pratique déloyale de travail, de quelque type que ce soit, ne sera poursuivie ou introduite par l'une ou l'autre des parties en raison des activités qui se sont produites durant les négociations ou la grève, ou qui sont liées au retour au travail.
13. Aucune des parties ne prendra de mesures de représailles ou de discipline découlant des activités de grève, y compris des activités préalables à la grève.
14. Les services continus ne seront pas interrompus.

Toutes les modalités et les conditions convenues par les parties sont incluses dans la présente offre.

Tous les protocoles d'entente seront renouvelés sauf s'ils sont modifiés par la présente offre.

Le renouvellement de la convention collective prendra la forme de la convention collective la plus récente qui vient d'expirer, sous réserve des modifications figurant dans les présentes. Toutes les questions en litige sont retirées par les présentes.