



Vous trouverez ci-dessous un aperçu de notre plus récente proposition de règlement sans préjudice (voir fichier joint). Cette proposition révisée est basée sur l'offre du 8 novembre de l'équipe de négociation des CAAT-A au CEC.

APERÇU DE LA PROPOSITION DE RÈGLEMENT SANS PRÉJUDICE DU 10 NOVEMBRE 2021

1. Pour atteindre l'équité en matière d'emploi et nous occuper de **l'équité, la diversité et l'inclusion**, nous devons d'abord savoir où nous en sommes, puis déterminer les obstacles et les solutions. Pour ce faire, nous avons proposé de créer un nouveau groupe consultatif mixte sur l'équité, la diversité et l'inclusion, chargé de fixer des objectifs concrets et présidé par un expert neutre.

Étant donné le retour de l'équipe de négociation des CAAT-A, nous avons inclus une proposition révisée de l'ÉDI dans cette proposition de règlement sans préjudice.

Dans cette proposition de lettre d'entente, en plus de la structure et du processus proposés au niveau provincial, nous avons accepté la proposition de l'équipe de négociation des CAAT-A de créer des sous-comités au niveau local sur cette question.

[Voir la proposition]

2. Les collèges adoptent et appuient les conclusions et les recommandations de la **Commission de vérité et réconciliation** du Canada. Nous reconnaissons également qu'il n'appartient pas uniquement au CEC et au SEFPO, deux organismes colonisateurs, de déterminer la manière dont nous devrions aborder la réconciliation et les besoins spécifiques aux employées et employés autochtones. Nous nous basons sur le principe : « Rien sur nous sans nous ».

Nous proposons de nous baser sur l'approche recommandée par le médiateur Keller dans son rapport. Compte tenu de la nécessité de faire participer les voix autochtones à la détermination du processus approprié et de la nécessité de prendre un certain temps pour le faire efficacement vu la complexité sous-jacente, nous avons proposé un libellé qui garantirait un engagement important à aller de l'avant de la part des deux parties sans retarder notre capacité à conclure une convention collective en temps opportun.

[Voir la proposition]

3. Nouvel article 11.02 B 2. Une professeure ou un professeur qui s'identifie comme autochtone peut amener une aînée ou un aîné autochtone/une gardienne ou un gardien du savoir traditionnel assister au groupe de surveillance de la charge de travail en tant que conseillère ou conseiller ou personne de soutien pour la professeure ou le professeur.

[Voir la proposition]

4. Modification de l'article 32.02 pour inclure le fait que lorsqu'une employée ou un employé s'identifie comme autochtone, il ou elle peut amener une aînée ou un aîné autochtone/une gardienne ou un gardien du savoir traditionnel pour assister à la réunion de règlement des griefs en tant que conseillère ou conseiller ou personne de soutien pour l'employée ou l'employé.

[Voir la proposition]



5. Nous avons accepté la proposition de l'équipe de négociation des CAAT-A quant à l'identification de deux arbitres autochtones à ajouter à la liste des arbitres œuvrant dans les processus d'arbitrage et énumérés dans la convention collective.

[Voir la proposition]

6. Comme nous l'avons indiqué précédemment, et comme l'a souligné le médiateur Brian Keller, dans une convention collective mature comme la nôtre, les changements devraient être progressifs.

Lorsque la formule de la charge de travail a été modifiée par le passé, ces modifications ont été précédées d'un examen réalisé par des experts neutres. Nous convenons que ces systèmes devraient être révisés de temps à autre et proposons donc qu'un autre groupe d'experts examine le fonctionnement de la formule de la charge de travail.

Nous avons ajouté dans cette proposition certains des libellés proposés par l'équipe de négociation des CAAT-A en élargissant le champ d'application afin d'inclure les facultés à charge partielle en vertu de l'article 26, et pour faire référence aux définitions de travail incluses dans leur proposition.

Nous avons maintenu une approche « neutre » et les détails que nous avons dans notre proposition guidaient la portée du travail. Nous sommes convaincus que les deux éléments sont nécessaires pour garantir un processus sérieux et productif. Nous ne pensons pas que le fait que le processus soit dirigé par une personne neutre diminue l'implication de l'une ou l'autre des parties et nous pensons fermement qu'il s'agit d'un élément important pour arriver à des résultats significatifs.

Pour répondre à certaines des préoccupations soulevées par l'équipe de négociation des CAAT-A, nous avons ajusté la composition du comité proposé afin d'y inclure trois représentantes et représentants pour chaque partie au lieu d'une ou d'un. Nous avons également ajouté un libellé qui prévoit des mesures dans le cas où un accord mutuel est atteint pour toute modification.

Notre proposition garantit la neutralité pour l'ensemble du processus et autorise la partie neutre à publier un rapport avant la prochaine ronde de négociation.

[Voir la proposition]

7. Cette proposition comprend une disposition pour la documentation des fonctions de la coordinatrice ou du coordinateur.

[Voir la proposition]

8. En ce qui concerne la définition de la classe de conseillère/conseiller, le CEC a largement accepté les changements proposés par l'équipe de négociation des CAAT-A concernant les fonctions spécifiques des conseillères et conseillers. Cependant, étant donné que les diverses fonctions sont exercées différemment et par des membres différents des équipes multidisciplinaires des divers collèges, le CEC a proposé que les fonctions soient précédées de la reconnaissance des fonctions de conseillère ou de conseiller « lorsqu'elles sont ainsi attribuées, comme faisant partie d'une équipe pluridisciplinaire ».

[Voir la proposition]



9. En ce qui concerne l'article 26.08 C Régime de congés de maladie – Indemnité de rattachement, nous avons accepté certains changements proposés par l'équipe de négociation des CAAT-A. Cependant, cette dernière a proposé de changer « contrat écrit » pour « offre écrite ». Aucun système ne permettrait le suivi des offres alors qu'il existe un système de suivi des contrats. Par conséquent, pour des raisons opérationnelles, nous ne pouvons accepter cette demande.

[Voir la proposition]

10. La convention collective ne reconnaît actuellement pas les jours fériés payés aux fins du service à charge partielle. Nous avons conclu un accord avec l'équipe de négociation des CAAT-A sur un changement qui permettrait aux employées et employés à charge partielle d'accumuler du service pour les jours fériés où ils et elles devaient enseigner. Nous avons maintenu une demande de clarification indiquant que ce changement entrerait en vigueur le 3 janvier 2022, car nous aurons besoin de temps pour mettre en place les changements de processus requis pour rendre cela possible.

[Voir la proposition]

11. Afin de mieux aligner le processus de priorité à charge partielle avec le fonctionnement de l'année universitaire, nous proposons de modifier l'article 26.10 D. Les parties ont convenu que la **date d'inscription à charge partielle** passerait du 30 octobre au 30 avril. Nous avons également proposé l'ajout d'un libellé clarifiant la manière dont les cours seraient pris en compte dans les dispositions relatives à la sécurité d'emploi à charge partielle.

De plus, nous avons accepté la demande de l'équipe de négociation des CAAT-A que les employées et employés à charge partielle aient des cours considérés comme prioritaires lorsqu'ils sont enseignés à temps partiel ou par des employées et employés qui travaillent à la session.

[Voir la proposition]

12. L'équipe de négociation des CAAT-A a proposé un libellé pour étendre l'accès à l'embauche prioritaire à charge partielle pour les personnes actuellement employées à la session et à temps partiel lorsque celles-ci ont déjà un service admissible à charge partielle. Le CEC a proposé un libellé pour effectuer ce changement.

Le CEC a proposé un libellé pour assurer la pérennité de la priorité lorsqu'un nouveau code ou nom de cours est émis, sauf lorsqu'il y a eu une révision majeure du cours ou du curriculum. Le tout en réponse à une demande de l'équipe de négociation des CAAT-A.

[Voir la proposition]



13. L'équipe de négociation des CAAT-A a demandé une restriction en matière de sous-traitance. Ces dernières sont très importantes pour les employeurs en général et les collèges en particulier. La dernière fois que les parties ont imposé une restriction en la matière, celle-ci a été accordée en échange d'un moratoire sur les griefs relatifs à la dotation au titre de l'article 2. Nous avons proposé le même libellé et avons dit à l'équipe de négociation des CAAT-A que nous étions prêts à accepter une lettre d'entente de sous-traitance en échange d'améliorations pour les collèges équivalentes au moratoire, si un moratoire était inacceptable pour l'équipe de négociation des CAAT-A.

[Voir la proposition]

14. Les parties se sont mises d'accord sur divers articles d'ordre administratif.

[Voir la proposition]

15. En vertu de la législation actuelle, il y a une limite de 3 ans sur les **augmentations de rémunération** totales admissibles pour les employées et employés des collèges. Nous avons maintenu notre proposition de fournir une augmentation salariale maximale de 1 % pour chacune des 3 années couvertes par la convention collective proposée.

[Voir la proposition]

16. Nous avons également maintenu notre proposition selon laquelle si la législation sur les restrictions salariales était abrogée, modifiée ou annulée par un tribunal, il y aurait des discussions avec le syndicat sur d'éventuelles augmentations salariales supplémentaires.

[Voir la proposition]

17. Nous avons proposé un terme de trois ans conforme à la période de modération imposée par le projet de loi 124.

[Voir la proposition]

18. Étant donné que le projet de loi 124 permet jusqu'à 1 % d'augmentation des coûts des prestations par année et que le syndicat a indiqué un intérêt à améliorer le régime de prestations pour inclure le cannabis à usage thérapeutique, nous avons maintenu notre proposition d'ajouter un nouvel article prévoyant la couverture du cannabis à usage thérapeutique en vertu du régime de prestations.

[Voir la proposition]



PROPOSITION DE RÈGLEMENT SANS PRÉJUDICE DU 10 NOVEMBRE 2021

1. Modifier la lettre d'entente portant sur l'équité en matière d'emploi :

Lettre d'entente

Re : Équité, diversité et inclusion

Les parties reconnaissent un engagement commun vers l'atteinte de l'équité en matière d'emploi au sein du système collégial. Cela confirmera donc l'accord conclu lors des négociations entre les parties selon ce qui suit :

1. Au niveau local, les parties **devraient créer un sous-comité du comité syndical/collégial (comprenant un nombre égal de membres de l'UCC) qui, en collaboration avec les comités collégiaux existants traitant des questions d'équité, de diversité et d'inclusion, devra rendre des comptes à l'ensemble de l'UCC qui devra ensuite faire des recommandations annuelles à la présidente ou au président sur :**
 - la mise en œuvre de systèmes, politiques et pratiques d'emploi, y compris les questions relatives à la garde des enfants, qui sont non discriminatoires **et qui font progresser l'équité, la diversité et l'inclusion, y compris le racisme anti-noir;**
 - la mise en œuvre de pratiques et de politiques pour améliorer l'embauche et la mutation, la promotion, la formation et les possibilités de perfectionnement des personnes des groupes désignés;
 - la création de données sur la représentation et la répartition actuelles des groupes désignés;
 - l'étude des pratiques de recrutement et d'embauche des personnes des groupes désignés pour faire partie de l'unité de négociation;
 - l'élimination de tout obstacle pouvant exister dans les politiques d'emploi et le suivi des données relatives à l'équité en matière d'emploi;
 - la réalisation d'une représentation appropriée des groupes cibles listés **ci-dessous.**
2. Au niveau provincial, les parties **établiront un comité coprésidé du CREE (incluant une représentation égale du syndicat et de l'employeur) afin d'effectuer des recherches et de faire des recommandations conjointes pour chaque convention collective subséquente, et ce, au moins 12 mois avant l'expiration de la convention collective actuelle** travailleront de concert dans le but de s'assurer que toutes les dispositions de la convention sont non discriminatoires en nature et en effet.
3. Au niveau provincial et local, les parties travailleront conjointement pour accroître la participation des individus des populations identifiées **ci-dessous** dans la gestion quotidienne de l'entente. Cela pourrait comprendre, sans s'y limiter, la gestion des articles 7, 9, 11, 32, 33, des annexes II et IV.



Aux fins de la présente lettre, les groupes désignés mentionnés ci-dessous sont :

- les femmes
- **les personnes racialisées**
- **personnes ayant un handicap**
- les Autochtones (Premières Nations, Inuit et Métis)**
- **les personnes lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transsexuelles, queers et bispirituelles (LGBTQ2S*)**
- les francophones.

[Retourner au sommaire]

2. Ajouter une nouvelle lettre d'entente sur l'indigénisation, la décolonisation et la vérité et la réconciliation :

Lettre d'entente

Re : Indigénisation, décolonisation et vérité et réconciliation

Le SEFPO se joindra au CEC afin d'établir un processus non accusatoire pour travailler sur les questions liées à la réalité autochtone dans le contexte de l'emploi en vertu des conventions collectives du personnel scolaire et de soutien au sein des collèges.

Le processus non accusatoire doit être dirigé par une facilitatrice autochtone acceptée ou un facilitateur autochtone accepté par le SEFPO et le CEC le plus rapidement possible. Les représentantes et représentants du SEFPO et du CEC doivent ensuite rencontrer la facilitatrice ou le facilitateur, au plus tard fin mars 2022, pour déterminer la marche à suivre impliquant tous les intervenants, afin que le processus puisse commencer d'ici la fin juin 2022. Les parties se partagent les frais liés à la facilitation.

Il est entendu qu'un certain nombre de collègues se sont considérablement impliqués et que le processus non accusatoire ne doit pas faire double emploi ni entrer en conflit avec le travail déjà entrepris.

[Retourner au sommaire]

3. Ajouter un nouveau paragraphe en bas de l'article 11.02 B2.

11.02 B 2 Une professeure ou un professeur qui s'identifie comme autochtone peut amener une aînée ou un aîné autochtone/une gardienne ou un gardien du savoir traditionnel assister au groupe de surveillance de la charge de travail en tant que conseillère ou conseiller ou personne de soutien pour la professeure ou le professeur.

[Retourner au sommaire]



4. Modifier l'article 32.02 en ajoutant l'énoncé suivant avant la dernière phrase du deuxième paragraphe :

Une employée ou un employé qui s'identifie comme autochtone peut amener une aînée ou un aîné autochtone/une gardienne ou un gardien du savoir traditionnel assister au groupe de surveillance de la charge de travail en tant que conseillère ou conseiller ou personne de soutien pour l'employée ou l'employé.

[Retourner au sommaire]

5. Ajouter un nouveau paragraphe à la liste des arbitres dans l'article 32.03 B.
Identifier deux arbitres autochtones à ajouter à la liste des arbitres œuvrant dans les processus d'arbitrage et énumérés dans la convention collective.

[Retourner au sommaire]

6. Ajouter une nouvelle lettre d'entente concernant la création d'un comité sur la charge de travail.

Lettre d'entente

Re : Charge de travail

Les parties conviennent de s'impliquer dans un processus en deux étapes dans le but de résoudre les problèmes de charge de travail.

Étape 1 – Enquête neutre

Les parties établiront, au plus tard le 1^{er} février 2022, un comité sur la charge de travail.

Chaque partie désignera trois membres et si elles ne parviennent pas à s'entendre sur une présidente ou un président neutre, c'est William Kaplan qui choisira la présidente ou le président dans le cadre d'un processus de sélection de l'offre finale. Le comité doit avoir terminé ses travaux d'ici le 1^{er} février 2024.

Le Comité discutera et examinera les questions suivantes relatives à l'affectation du travail aux professeures et professeurs à temps plein en vertu de l'article 11 et aux professeures et professeurs à charge partielle en vertu de l'article 26 :

L'impact, le cas échéant, du mode de prestation sur la préparation, l'évaluation et le retour d'informations, et les fonctions complémentaires.

- **Afin que l'enquête puisse être menée de manière neutre, les parties conviennent des définitions de travail préliminaires suivantes concernant les modes de prestation :**
 - i. **L'enseignement en « face à face » fait référence à un cours où la professeure ou le professeur se trouve au même endroit et au même moment que ses étudiantes et étudiants. La prestation en face à face est synchrone.**



- ii. L'enseignement « en ligne » fait référence à un cours que la professeure ou le professeur offre entièrement en ligne, de manière synchrone ou asynchrone.
 - iii. L'enseignement « hybride » fait référence à un cours que la professeure ou le professeur offre, à différents moments, en partie en ligne et en partie en face à face, et cette prestation reste la même pour toutes les étudiantes et tous les étudiants pendant toute la durée du cours.
 - iv. L'enseignement « en mode multiple A/synchrone » fait référence à un cours que la professeure ou le professeur offre en face à face et en ligne en même temps, et peut impliquer un composant en diffusion en continu ou enregistré.
- Si et dans quelle mesure il y a eu une augmentation du temps normalement consacré aux « tâches administratives normales », y compris, mais sans s'y limiter, les activités d'accommodement des étudiantes et étudiants, les réunions et la formation.
 - L'impact de la diversité des étudiantes et étudiants sur le temps nécessaire aux évaluations.
 - Si les méthodes d'évaluation « de routine » et « assistée » sont mieux considérées séparément et dans quelle mesure chaque forme d'évaluation devrait attirer des taux d'attribution différents.
 - Si le temps de préparation requis pour les tâches de supervision de stage sur le terrain diffère de celui requis pour les cours théoriques/en classe.
 - L'impact, le cas échéant, des exigences de conformité de la LAPHO sur la charge de travail des professeures et professeurs.
 - L'impact, le cas échéant, des besoins d'accommodements des étudiantes et étudiants sur la charge de travail des professeures et professeurs.
 - L'impact, le cas échéant, de l'expérience d'enseignement d'un cours sur la charge de travail des professeures et professeurs.
 - L'impact, le cas échéant, de la langue d'enseignement sur la charge de travail des professeures et professeurs.
 - L'application de l'article 11.04 aux conseillères et conseillers.
 - L'application de l'article 11.04 aux bibliothécaires.
 - Si la formule actuelle de la charge de travail est appropriée pour le suivi de la charge de travail dans les programmes d'apprentissage.
 - Si la formule actuelle de la charge de travail est appropriée pour le suivi de la charge de travail en matière de rattrapage scolaire.
 - Si la formule actuelle de la charge de travail est appropriée pour le suivi de la charge de travail dans des programmes spécialisés comme celui de l'aviation; et
 - Tout autre sujet décidé par le comité.



Pour mener à bien ses travaux, le comité doit effectuer des recherches à l'échelle du système, y compris, mais sans s'y limiter :

- Interroger et interroger les intervenantes et intervenants.
- Examiner les dossiers de formule de charge de travail.
- Examiner les plaintes et les résolutions du groupe de surveillance de la charge de travail.
- Examiner les procédures et les résolutions de la WRA.
- Examiner les ententes locales liées à la charge de travail.
- Examiner l'évolution des ressources d'enseignement et d'apprentissage à la disposition des professeures et professeurs au fil du temps et en quoi cela peut différer ou non.
- Examiner l'évolution des soutiens offerts aux étudiantes et étudiants au fil du temps et son effet sur la charge de travail des professeures et professeurs.
- Examiner l'évolution de la technologie au fil du temps et son impact sur la fluctuation de la charge de travail.
- Examiner d'autres approches susceptibles d'être adoptées pour réduire la charge de travail des professeures et professeurs et qui ne nécessitent pas de modification de la formule.
- Recueillir et examiner les exigences en matière de charge de travail à partir d'autres environnements comparatifs.

Le comité fera appel à l'aide d'un tiers convenu d'un commun accord concernant les sondages auprès des intervenantes et intervenants et l'analyse statistique. Les frais du comité, y compris de la présidente ou du président, seront payés par le CEC et le SEFPO à parts égales.

Le collège se fera rembourser par le syndicat pour le temps libre accordé aux représentantes syndicales et aux représentants syndicaux au comité. Le CEC prendra en charge les frais de ses représentantes et représentants.

Le comité tentera de parvenir, avec l'aide de la présidente ou du président comme médiatrice ou médiateur, à un accord unanime sur tous les changements nécessaires à la formule de charge de travail existante. En cas d'accord unanime, la présidente ou le président déterminera quand ces changements seront mis en œuvre.

À défaut d'une entente unanime, les parties présentent à la présidente ou au président leurs recommandations de modification de la formule de la charge de travail, comme prévu à l'étape 2.



Étape 2 – Recommandations de la présidente ou du président

En l'absence d'entente, la présidente ou le président recueillera les observations des parties et leur remettra un rapport dans les 30 jours suivant la réception de ces observations. Le rapport contiendra les modifications recommandées à la formule de la charge de travail que la présidente ou le président juge nécessaires.

[Retourner au sommaire]

7. Modifier l'article 14.03 A3 comme suit :

14.03 A 3 Indemnité de la coordonnatrice et du coordonnateur – Les coordonnatrices et coordonnateurs sont des professeures et professeurs qui, en plus de leurs responsabilités d'enseignement, sont tenus d'assurer un leadership scolaire dans la coordination des cours ou des programmes. Les coordonnatrices et coordonnateurs relèvent du directeur scolaire qui leur attribue leurs tâches précises, qui doivent être **consignées par écrit** avant l'acceptation de la désignation, sous réserve de modifications si les circonstances l'exigent. Il est entendu que les coordonnatrices et coordonnateurs n'ont pas la responsabilité de superviser ou de discipliner les professeures et professeurs de l'unité de négociation. L'acceptation de la désignation de coordonnatrice ou coordonnateur et des responsabilités d'un tel poste se fait sur une base volontaire.

[Retourner au sommaire]

8. Modifier la définition de classe de conseillère/conseiller :

DÉFINITION DE CLASSE CONSEILLÈRE/CONSEILLER

Les conseillères et conseillers sont chargés d'aider les étudiantes et étudiants, ainsi que les étudiantes potentielles et étudiants potentiels à fonctionner efficacement en tant qu'apprenants et en tant qu'individus en les aidant à comprendre, prévenir ou surmonter les problèmes personnels, sociaux ou éducatifs qui peuvent entraver l'apprentissage ou leur capacité à faire face à la vie quotidienne.



Ainsi, dans le cadre d'une équipe multidisciplinaire, les tâches des conseillères et conseillers **peuvent** comprendre les aspects suivants :

- a) Élaborer et **fournir** des programmes de counseling appropriés **par l'entremise de divers modes de prestation, y compris le counseling individuel et de groupe (en tant qu'activité non pédagogique), pour soutenir les étudiantes et les étudiants ayant des problèmes de santé mentale, personnels ou scolaires, notamment :**
- **élaborer et fournir des services de counseling et des plans de traitement centrés sur la personne, à la fois en personne et virtuellement;**
 - **fournir des services de counseling traditionnels et des conseils propres à la culture des étudiantes et étudiants autochtones, tout en tissant des liens communautaires avec des partenaires autochtones;**
 - **maintenir les dossiers cliniques dans le respect des normes juridiques et de confidentialité pertinentes;**
 - **aiguiller les étudiantes et étudiants vers les soutiens internes et externes appropriés, le cas échéant;**
 - **cerner les problèmes des étudiants et étudiantes et les appuyer dans leur résolution de problèmes.**
- b) Interviewer des personnes pour explorer les difficultés personnelles ou sociales ou pour explorer le **développement** professionnel/scolaire, y compris :
- **fournir du counseling individuel et un soutien à la gestion de cas complexes pour les étudiantes et étudiants aux prises avec des problèmes de santé mentale importants;**
 - **fournir des informations scolaires/professionnelles aux individus ou les diriger vers les ressources disponibles;**
 - aiguiller les **personnes vers des fournisseurs de services internes et externes;**
 - **mener des évaluations et des interventions;**
 - faciliter la discussion/le dialogue entre les étudiantes et étudiants, le corps professoral et les membres des services administratifs;
 - **aider les étudiantes et les étudiants à développer des compétences d'autonomie sociale;**
 - participer aux entrevues et aux examens de préadmission, au besoin;
 - **accompagner les nouvelles étudiantes et les nouveaux étudiants dans leur transition vers le collège.**
- c) **Juger** et **évaluer** les individus pour les appuyer dans leur développement personnel, scolaire/professionnel;



- d) Appuyer les membres des services administratifs, le corps professoral et le personnel qui ont comme responsabilités l'identification des problèmes des étudiantes et étudiants, le traitement de leurs problèmes, ainsi que le traitement des problèmes de relations entre les étudiantes et étudiants.
- e) Fournir des **conseils** pédagogiques/professionnels aux étudiantes et étudiants ou les aiguiller vers les ressources disponibles;
- f) **Élaborer et promouvoir des plans d'accommodement des étudiantes et étudiants après avoir évalué leurs handicaps/capacités, notamment :**
- **examiner la documentation et fournir des évaluations et des examens préalables si nécessaire;**
 - **se référer à des partenaires externes dans le but de se procurer des documents médicaux supplémentaires afin d'obtenir un soutien en matière d'accommodements si nécessaire;**
 - **faire en sorte d'aider les employées et employés du collège à soutenir et à comprendre les besoins des étudiantes et étudiants accommodés et à se conformer aux lois et politiques pertinentes du collège;**
 - **évaluer la documentation fournie dans le processus d'évaluation des mesures d'accommodement pour faire des recommandations au profit des étudiantes et des étudiants, y compris les accommodements et l'accès aux options de financement;**
- g) **Répondre de manière appropriée aux situations de crise affectant la santé mentale ou le rendement scolaire des étudiantes et étudiants ou de la communauté collégiale en général;**
- h) **Promouvoir le bien-être mental au sein du collège et à l'extérieur des installations de celui-ci;**
- i) **Superviser les stagiaires des établissements postsecondaires en stage pratique;**
- j) **S'engager dans la recherche appliquée liée au counseling comme demandé par le collège;**
- k) Enseigner.

De plus, les conseillères et conseillers peuvent occasionnellement être appelés à contribuer à d'autres domaines accessoires à leur rôle, comme que le recrutement et la sélection d'étudiantes et d'étudiants, l'enseignement, l'orientation, l'emploi étudiant, la liaison avec les programmes et organismes de service communautaire, le développement professionnel et le contrôle des fournitures et des équipements.

[Retourner au sommaire]

9. Modifier l'article 26.08 C comme suit :

26.08 C Régime de congés de maladie – Indemnité de rattachement

Les employées ou employés à charge partielle embauchés jusqu'au 31 mars 1991 inclusivement qui ont été réembauchés dans les six mois suivant la fin d'un contrat ou dans les six mois suivant la fin d'un congé approuvé ou qui, au moment de **la fin d'un contrat** étaient visés par un contrat écrit pour leur future embauche en tant qu'employée ou employé à charge partielle, seront couverts par le régime de congés de maladie accumulés qui était en place pour les membres du personnel scolaire à temps plein embauchés jusqu'au 31 mars 1991 inclusivement.

Les employées et employés à charge partielle embauchés le 1^{er} avril 1991, ou après cette date, sont couverts par le régime d'assurance-invalidité de courte durée décrit à l'article 17 tel qu'il est modifié par les paragraphes 26.08 A et 26.08 B, mais bénéficieront aussi des clauses relatives au rattachement décrites ci-dessus.

[Retourner au sommaire]

10. Modifier l'article 26.09 comme suit sans apporter de changements au tableau :

26.09 Jours fériés et jours célébrés par le collègue

Les employées et employés à charge partielle qui sont sous contrat le dernier jour ouvrable avant et le jour ouvrable suivant un jour férié tel que défini à l'article 16 (Jours fériés) devront être payés pour ces jours de travail, si ce sont des journées normales d'enseignement **et devront avoir ce jour compté aux fins du service conformément à l'article 26.10 C.** Sous contrat signifie l'existence d'un contrat écrit entre le collège et l'employée ou l'employé. Les détails concernant la participation, l'éligibilité, la période d'attente et le niveau des prestations sont les suivants :

***Remarque à des fins de clarification : le passage de la version 2017 à 2021 de cet article à la version ci-dessus prendra effet le 3 janvier 2022.**

[Retourner au sommaire]

11. Modifier l'article 26.10 D comme suit :

26.10 D En plus de tenir un registre de l'expérience de travail d'une employée ou d'un employé, le collège **devrait conserver** un registre des cours que cette personne a offerts **le ou après le 20 décembre 2017, à temps partiel, à charge partielle ou à la session,** et des départements/écoles où l'employée ou employé à charge partielle a enseigné ces cours. **Une employée ou un employé peut fournir au collège une preuve, acceptable pour le collège, des cours qu'il ou elle a donnés à temps partiel, à charge partielle ou à la session avant le 20 décembre 2017.**

Au plus tard le **30 avril** de chaque année, une employée ou un employé à charge partielle actuellement ou précédemment employée ou employé doit déclarer son intérêt à devenir employée ou employé à charge partielle au cours de l'année scolaire suivante. Cette personne sera considérée comme une employée à charge partielle aux fins de l'article 26.10 E. **Pour les trimestres d'automne, d'hiver, de printemps et d'été de l'année scolaire 2021-2022 et du semestre d'automne 2022, les employées et employés à charge partielle doivent s'inscrire au plus tard le 30 octobre 2021.**



[Retourner au sommaire]

12. Modifier l'article 26.10 E comme suit :

26.10 E Sous réserve de l'application des articles 2.02 et 27.06 A, à partir de l'année scolaire 2018-2019, lorsque l'école ou le département au sein du 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, **conformément à l'article 26.10 D**, inscrit du département ou de l'école, le département ou l'école **devra accorder** la priorité en matière d'embauche à une telle employée ou à un tel employé à charge partielle :

- (i) Si elle ou s'il est actuellement employé **à charge partielle, à la session ou à temps partiel et** a 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 employées et employés 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) employées ou employés à charge partielle auraient droit à se voir offrir le cours, celle ou celui qui compte le plus de service se verra accorder la priorité.

Le collège ne peut contourner la priorité établie en vertu du présent article en attribuant un nouveau code ou un nouveau nom de cours à un cours à moins qu'il n'y ait eu une révision majeure du cours ou du curriculum.

[Retourner au sommaire]

13. **Ajouter une nouvelle lettre d'entente sur la sous-traitance et l'article 2 :**

Lettre d'entente

Re : Convention collective 2021-2024

Pendant toute la durée de la présente convention collective, les parties s'accordent sur les éléments suivants :

- (i) **Aucun membre à temps plein de l'unité de négociation ayant terminé sa période d'essai ne sera relâché de l'emploi du collège en conséquence directe de la sous-traitance de son travail par le collège.**
- (ii) **Aucun grief alléguant une violation des articles 2.02 et 2.03 A ne sera déposé à compter du 1^{er} septembre 2021.**



[Retourner au sommaire]

14. ADMINISTRATION :

Renouveler toutes les lettres d'entente en apportant les changements suivants :

- Équité en matière d'emploi (voir la lettre d'entente proposée en matière d'équité, de diversité et d'inclusion)
- Supprimer la lettre d'entente sur la définition de classe de conseillère/conseiller (voir la proposition de définition de classe sur les conseillères et conseillers)
- Supprimer la lettre d'entente du régime d'invalidité de courte durée (groupe consultatif mixte)

Remplacer Conseil par « CEC »

Ajouter la nomination de Kaplan

Utiliser un langage inclusif

[Retourner au sommaire]

15. BUDGET

Terme :

- Terme de trois ans (1^{er} octobre 2021 – 30 septembre 2024)

Ajustements compensatoires :

(application générale à tous les échelons et tous les taux horaires)

- 1 % d'application générale (1^{er} octobre 2021)
- 1 % d'application générale (1^{er} octobre 2022)
- 1 % d'application générale (1^{er} octobre 2023)

[Retourner au sommaire]

16. Ajouter une nouvelle lettre d'entente en lien avec le projet de loi 124.

Re : Projet de loi 124

Si le projet de loi 124 – Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures est jugé inconstitutionnel par un tribunal compétent ou si la loi est abrogée ou modifiée de manière à raccourcir la période de modération ou à augmenter les mesures de restriction de 1 % avant l'expiration de la convention collective, les parties se rencontreront dans les 60 jours suivant la décision de négocier un recours, le cas échéant, pour les employées et employés de l'équipe de négociation touchés par les restrictions législatives. De plus, les parties conviennent d'inviter le médiateur William Kaplan pour assister les parties.

17. Modifier l'article 36.01 comme suit :



36.01 La présente convention doit entrer en vigueur le 1^{er} octobre **2021**, et ne doit pas avoir d'effet rétroactif ou ne doit pas s'appliquer de façon rétroactive, à l'exception des grilles salariales aux articles 14 et 26. Elle doit rester en vigueur jusqu'au 30 septembre **2024**, 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 et de son désir de la modifier.

18. Avantages :

Ajouter nouvel article 19.01 C concernant le cannabis à usage thérapeutique.

19.01 C À compter de trois mois après la date de ratification, toutes les employées et tous les employés à temps plein seront couvert(e)s par un employeur en plus du régime d'assurance maladie complémentaire pour prendre en charge le cannabis à usage thérapeutique prescrit par un médecin autorisé jusqu'à un maximum de 4000 \$ par année sous réserve de l'autorisation de l'assureur, des conditions d'admissibilité, des modalités et conditions du régime.