

Réponse du syndicat à la réponse du CEC concernant U15
POUR LES MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

Entre le

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)

Pour le personnel scolaire des CAAT

(le « Syndicat »)

Et

Le Conseil des employeurs des collèges

(l'« Employeur »)

Le syndicat propose le maintien et le renouvellement des dispositions actuelles de la convention collective (y compris des échelles, protocoles d'entente, conventions ou ententes de règlement, annexes et lettres d'entente ou accords), à l'exception des modifications suivantes;

Les propositions faites ci-après par le syndicat sont déposées sans préjudice. En outre, le syndicat se réserve le droit d'AJOUTER, de SUPPRIMER, de MODIFIER ou de corriger de toute autre manière ces propositions au cours du processus de négociation.

Sauf mention contraire, toutes les modifications sont réputées en vigueur le 1^{er} octobre 2024.

Il est expressément précisé que l'acceptation de certaines propositions est susceptible d'imposer des changements connexes à d'autres dispositions de la convention collective.

Article 8

AFFAIRES SYNDICALES

8.02 A et 8.02 B

Le syndicat maintient sa proposition U6

8.02 A Le collège doit continuer de payer aux personnes libérées de leurs responsabilités en application de 8.01 le salaire habituel, les contributions au régime de retraite, droits aux congés de maladie, prestations d'assurance collective et autres avantages sociaux habituels. Le syndicat doit rembourser au collègue la partie correspondante du salaire habituel et dans le cas des personnes déléguées du syndicat participant aux réunions, avec les personnes déléguées du collège, du sous-comité mixte d'évaluation des qualifications en éducation, du comité mixte des assurances, des comités du Régime de retraite des CAAT, du comité des relations employés/employeur, du comité mixte d'établissement du calendrier de règlement des griefs ou de tout autre comité mixte dont le syndicat et le Conseil peuvent convenir par écrit, le même traitement doit s'appliquer à 50 pour cent de la partie correspondante du salaire habituel.

8.02 B **Il est convenu que les membres du personnel scolaire qui sont membres de comités/conseils mixtes syndicat-collège se verront attribuer suffisamment de temps sur la charge de travail qui leur est assignée pour assister aux réunions des comités. Le membre qui assiste à une réunion pendant ses vacances recevra un congé compensatoire.**

Aux fins du présent article, les comités mixtes comprennent le Groupe de révision de la charge de travail, le Comité mixte syndicat-collège, le Comité sur l'équité en matière d'emploi du collège, le Conseil aviseur (Conseil collégial) et le Comité de stabilisation de l'emploi du collège (CSEC).

Justification du syndicat

Les membres du personnel scolaire ont besoin de temps sur leurs charges de travail afin de s'engager dans ce travail important, qui est essentiel pour les relations de travail.

8.03 A et 8.03 B

Le syndicat est en désaccord avec la proposition M9 du CEC

Proposition du CEC

Modification à l'article 8.03

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. Une autorisation d'absence est accordée à un nombre maximum de sept membres de l'équipe de négociation du syndicat pour négocier le renouvellement de la convention collective pour le temps nécessaire pour les déplacements, les négociations directes et la préparation requise. Le syndicat rembourse au collègue le salaire versé au titre de ces absences, sauf pour les jours prévus par les parties pour les négociations directes, et à concurrence de quinze jours au besoin, pour les rencontres du Comité syndical de négociation destinées à préparer et à mener à bien les négociations.~~

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.

Justification du rejet par le syndicat

La réduction des responsabilités des collègues concernant le paiement du temps de libération et la limitation du temps de libération disponible pour les négociations ne fera que favoriser un déséquilibre de pouvoir et de travail en faveur des collègues. C'est un sentiment antisyndical.

La tentative du CEC de réduire le temps de libération pour la préparation des négociations est essentiellement une érosion de la capacité des membres d'exercer leurs droits. Le syndicat n'acceptera jamais un langage qui vise à limiter notre capacité d'exercer nos droits en général ou notre capacité de négocier en particulier.

8.04 A et B

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

Contre-proposition du CEC

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 employé ou d'un employé à charge partielle avec au moins 10 crédits de service conformément à

l'alinéa 26.1 C, 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 collège 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 assignées. Ces heures doivent être remboursées au collège par la section locale sur la base de ~~25 pour cent du salaire de base des premières 15 heures. La section locale remboursera le collège 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.~~ **du salaire normal ou, dans le cas du personnel enseignant à charge partielle, de la portion horaire selon le barème suivant :**

- a. **25 % des 15 premières heures;**
- b. **50 % des 15 prochaines heures ; et**
- c. **100 % des 40 prochaines heures.**

(ii) Chaque collège 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 collège 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 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.

(iii) Dans le cas d'une employée ou d'un employé à charge partielle, les heures de libération attribuées s'ajouteront à sa charge de travail partielle et seront calculées à son taux de salaire. Ces heures ne sont pas utilisées aux fins de l'article 26. Les heures consacrées aux affaires syndicales qui s'étendent au-delà des dates de l'affectation à charge partielle ne seront pas prise en charge par le collègue.

Justification du rejet par le syndicat

La contre-proposition du CEC est inéquitable par rapport aux dispositions couvrant le personnel à temps plein. La proposition du syndicat a été rédigée dans un souci d'équité. Exiger que les membres du personnel scolaire à charge partielle aient accumulé 10 crédits de service pour participer aux affaires syndicales est une mesure restrictive qui peut exiger des périodes d'emploi prolongées avant l'admissibilité. Cette proposition crée deux niveaux dans les relations de travail. Le syndicat rejette toute approche à deux niveaux.

Le syndicat maintient sa proposition initiale U1

Propositions du syndicat

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;

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.

Le syndicat maintient sa proposition révisée U1

Proposition révisée du syndicat (U15)

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~~**40 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~~**20** 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 **ou le Calcul d'une affectation à une charge partielle (CACP). Pour une employée ou un employé à charge partielle, l'attribution des heures de libération se fera sans perte de statut d'emploi, d'ancienneté et 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~~**40** 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 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 **ou le Calcul d'une affectation à une charge partielle (CACP). Pour une employée ou un employé à charge partielle, l'attribution des heures de libération se fera sans perte de statut d'emploi, d'ancienneté et 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.**

Justification du syndicat

Les sections locales syndicales ont besoin de plus de temps pour de cours et servir leurs membres, y compris pour les soutenir et communiquer avec la direction. Il s'agit d'une question d'équité pour les petites sections locales et nos membres à charge partielle. Cette proposition

permet aux membres du personnel scolaire à charge partielle de continuer à accumuler de l'ancienneté sous forme de crédits de service tout en participant pleinement à leur syndicat.

8.05A

Le syndicat est en désaccord avec la proposition M9 du CEC

Proposition M9 du CEC

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.

Justification du rejet par le syndicat

Le syndicat n'est pas en mesure de fournir des détails sur les heures de libération requises tant que les FCT ne sont pas préparés par les collèges. Alors que les FCT peuvent être révisés par les collèges, le syndicat ne dispose pas de la même latitude en matière de révision. En tant que tel, la date la plus rapprochée à laquelle ces heures de libération peuvent être fournies est le jour même où les collèges ont résolu les charges de travail sur les FCT. Cette proposition ne répond pas non plus aux besoins du syndicat d'un semestre à l'autre.

Contre-proposition révisée du syndicat

8.05 A

La présidence de la section locale doit communiquer à la présidence du collège, au plus tard six sept semaines avant le début de chaque semestre le 1^{er} juin 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 le semestre 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.

Justification du syndicat

Cette proposition révisée procure la souplesse nécessaire dont ont besoin les sections locales et les collèges pour déterminer et combler leurs besoins de façon appropriée d'un semestre à l'autre.

8.06

Le syndicat maintient sa proposition U6

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, de droits d'ancienneté ni de droits en matière du registre à charge partielle.**

Justification du syndicat

Permet la participation équitable des membres du personnel scolaire à charge partielle aux activités syndicales

Lettre d'entente

Modification : Lettre d'entente Objet : Signature de la convention collective

Le syndicat est en désaccord.

Objet : Signature de la convention collective

Les parties conviennent que la convention collective sera signée dans les 30 jours à compter de la ~~date de ratification~~~~décision d'arbitrage de différends de l'arbitre William Kaplan,~~~~datée du 20 décembre 2017, conformément à la Loi de 2017 sur le règlement du~~~~conflit de travail dans les collèges d'arts appliqués et de technologie.~~ **Si les parties n'ont pas signé l'accord dans les 30 jours, l'accord est réputé signé et la négociation terminée.**

Justification du rejet par le syndicat

Bien que les deux parties conviennent qu'il soit souhaitable de signer la convention collective en temps opportun, il est imprudent de créer un libellé qui considérera qu'un document juridique a été signé tout en limitant le processus régulier de révision finale et de traduction.