

**PROPOSITIONS DU SYNDICAT  
Proposition révisée U4**

**POUR LES MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE**

Entre le

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

Pour le personnel scolaire des CAAT

(le « Syndicat »)

Et

Le Conseil des employeurs des collègues

(l'« Employeur »)

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

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

Sauf mention contraire, toutes les modifications sont réputées en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024.

Il est expressément précisé que l'acceptation de certaines modifications est susceptible d'imposer la rectification connexe d'autres dispositions de la convention collective.

## Article 2

### DOTATION EN PERSONNEL

#### Le syndicat a révisé sa proposition U4

**2.02 C Le collège tient compte de l'équité en matière d'emploi, telle que définie à l'article 4.03, et des données générées par le Comité d'équité en matière d'emploi du collège (CEEC) dans ses décisions d'embauche et de classification des employés.**

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

#### Justification du syndicat

L'article 4.03 1 précise que les deux parties travailleront ensemble pour mettre en œuvre des systèmes d'emploi qui assurent l'équité en matière d'emploi. Ce libellé exige que les résultats de ces efforts conjoints et collaboratifs soient intégrés dans les décisions relatives à l'embauche et à la classification.

À la table, la CEC a indiqué que l'introduction de langage dans la CC pourrait « interférer avec le bon travail déjà accompli dans les collèges ». Ce libellé renforce le travail accompli et fournit un mécanisme de collaboration pour la vérification de ces efforts.

---

## Article 4

### NON-DISCRIMINATION/BRIMADES/HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

#### Le syndicat maintient sa proposition U4

**4.03** Les parties reconnaissent leur détermination commune de parvenir à l'équité en matière d'emploi dans le réseau collégial. Elles confirment par la présente l'entente intervenue lors de leurs négociations sur les sujets suivant :

1. Au niveau local, les parties devront collaborer en vue **mettront en place le Comité de l'équité en matière d'emploi du collège (CEEC) composé de six membres, dont trois seront nommés par le collège et trois par la section locale du syndicat, avec la responsabilité conjointe** de faciliter :

- la mise en œuvre de systèmes, politiques et méthodes, y compris de questions relatives aux services de garde d'enfants, n'ayant pas de caractère ou d'effet discriminatoire en matière d'emploi, et en accordant une attention particulière à la lutte contre le racisme anti-Noirs et le racisme anti-Autochtones; et

- la mise en œuvre de pratiques et de politiques visant à améliorer les possibilités d'embauche, de mutation, d'avancement, de formation et de perfectionnement de personnes appartenant à des groupes désignés; et
- la production de données sur la représentation et la répartition actuelles des groupes désignés; et
- l'examen du recrutement et des pratiques d'embauche, dans l'unité de négociation, de personnes appartenant à des groupes désignés; et
- l'élimination des obstacles que peuvent contenir les politiques d'emploi et le suivi des données relatives à l'équité en matière d'emploi; et
- la représentation appropriée des groupes désignés par le gouvernement de l'Ontario.

2. À l'échelon provincial, les parties devront collaborer pour s'assurer que toutes les dispositions de la convention collective n'ont pas de caractère ou d'effet discriminatoire.

3. Tant à l'échelon provincial qu'à l'échelon local, les parties devront collaborer pour améliorer la participation à l'administration quotidienne de la convention collective des personnes faisant partie des groupes désignés ci-dessous. Cette participation pourrait porter notamment sur l'administration des articles 7, 9, 11, 32, 33, des annexes II et IV. Aux fins des présentes, les groupes désignés mentionnés ci-dessus sont les suivants :

- Les femmes
- Les personnes racisées
- Les personnes en situation de handicap
- Les Autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis)
- Les membres des communautés LGBTQ2S\* (lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, bispirituelles et queers)
- Les Francophones

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

### **Justification du syndicat**

Les conversations sur l'équité ne se déroulent pas de façon conjointe dans la plupart des collèges, malgré les appels de diverses sections locales qui le demandent. À la table, le CEC a indiqué que cette question était complexe, et le syndicat est d'accord. Des sujets aussi complexes exigent un mécanisme

de responsabilisation, des dossiers et des données de qualité pour prendre des décisions éclairées, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et un engagement commun à aller au-delà de simples actions performatives.

Ce libellé établit que ces dossiers seront conservés, partagés et utilisés efficacement pour réaliser des progrès sur ces questions. Le CEC a indiqué qu'enchâsser ce langage dans la CC pourrait interférer avec le travail effectué dans les collèges. On demande seulement que des dossiers soient tenus et que des progrès soient réalisés, comme le sondage sur la dotation du personnel du CEC réalisé en octobre, qui n'a aucunement interféré avec le travail sur la parité entre les sexes dans les collèges, cela permettra d'enquêter sur les écarts systématiques à l'échelle locale et provinciale pour d'autres groupes en quête d'équité, comme c'est déjà stipulé dans la CC.