



Document U-4

Le 19 août 2026

PROPOSITIONS SYNDICALES POUR LA CRÉATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Entre

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

au nom du personnel scolaire à temps partiel et pour une période limitée
des collèges

(le « syndicat »)

et

le Conseil des employeurs des collèges

(l'« employeur »)

Les propositions syndicales suivantes sont déposées sans préjudice. En outre, le Syndicat se réserve le droit d'AJOUTER, de SUPPRIMER, de MODIFIER ou d'apporter autrement des changements à ces propositions au cours des négociations.

Article 2

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

- 2.01** Les parties reconnaissent que plusieurs membres du personnel enseignant sont des personnes employées avec des contrats à court terme et qu'elles sont issues de groupes visés par l'équité; et que les inégalités sur le plan de la rémunération, de la sécurité d'emploi et des conditions de travail constituent une violation *de facto* du principe fondamental de l'inégalité en matière d'emploi.

Les parties reconnaissent que des pratiques transparentes d'embauche et d'avancement pour le personnel scolaire contractuel, y compris l'accès à un emploi permanent assorti de concours transparents et d'objectifs d'équité, offrent la possibilité de remédier aux inégalités d'emploi existantes au sein du réseau collégial.

- 2.02** Les parties souscrivent au principe de l'équité en matière d'emploi et reconnaissent leur engagement commun à réaliser l'équité en matière d'emploi au sein du réseau collégial. L'équité en matière d'emploi garantit que le processus d'embauche soit juste et équitable pour l'ensemble des personnes candidates et des membres du personnel. Les parties conviennent de coopérer à l'identification et à l'élimination de tous les obstacles au recrutement, à la sélection, à l'embauche, au maintien en poste et à la promotion des groupes visés par l'équité suivants :

- (i) les femmes;
- (ii) les Peuples autochtones;
- (iii) les personnes racisées;
- (iv) les personnes handicapées;
- (v) les personnes de toute orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre;
- (vi) les francophones; et
- (vii) les personnes marginalisées en fonction de leur âge et/ou de leur âge perçu.

D'autres groupes désignés comme sous-représentés dans les lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne ou convenus par les parties peuvent être ajoutés à cette liste.

Les études et l'expérience acquises à l'extérieur du Canada sont considérées comme équivalentes à celles acquises au Canada, sous réserve des restrictions prévues par la loi ou par des organismes de réglementation professionnelle.

2.03 Les parties reconnaissent leur engagement commun à réaliser l'équité en matière d'emploi au sein du réseau collégial. Les parties travaillent ensemble à mettre en œuvre ce qui suit :

- (i) Dans chaque collège, les parties forment un Comité d'équité en matière d'emploi du collège (CEMEC) composé de six (6) membres, dont trois (3) sont nommés par le collège et trois (3) provenant de l'unité de négociation ayant été employés au cours des douze (12) derniers mois, nommés par la section locale. Ce Comité a la responsabilité conjointe de faciliter :
 - a. la mise en œuvre de systèmes, de politiques, de pratiques d'emploi non discriminatoires dans leur nature et dans leurs effets, y compris sur les questions relatives aux obligations et aux soins familiaux, en accordant une attention particulière à la lutte contre le racisme anti-Noirs et le racisme anti-Autochtones;
 - b. la mise en œuvre de pratiques et de politiques visant à accroître l'embauche, le transfert, la promotion, la formation et les opportunités de perfectionnement des personnes issues des groupes visés par l'équité;
 - c. la production de données sur la représentation et la distribution actuelles des personnes issues des groupes visés par l'équité;
 - d. l'examen du recrutement et des pratiques d'embauche au sein de l'unité de négociation des personnes issues des groupes visés par l'équité;
 - e. l'élimination des obstacles pouvant exister dans les politiques d'emploi et le suivi des données relatives à l'équité en matière d'emploi;
 - f. l'atteinte d'une représentation appropriée des groupes visés par l'équité figurant à l'article 2.02.f.
- (ii) Au plus tard à la fin du premier mois de chaque trimestre, chaque collège fournira à son CEMEC une liste conforme à la LAPHO comprenant, pour chaque employé(e) :
 - a. nom;
 - b. numéro d'employé(e);
 - c. renseignements sur l'équité autodéclarés (lorsque l'employé[e] y a consenti);
 - d. classification(s) d'emploi;
 - e. statut d'emploi;
 - f. échelon salarial;
 - g. département(s);

- h. campus d'attache (où la personne est principalement affectée);
et
 - i. coordonnées personnelles (y compris l'adresse du domicile, le numéro de téléphone personnel et l'adresse courriel personnelle).
- (iii) Au Comité des relations employés/employeur (CREE), les parties travaillent ensemble pour veiller à ce que toutes les dispositions de la présente Convention soient non discriminatoires, tant dans leur libellé que dans leurs effets.
- (iv) Aux échelles provinciale et locale, les parties travaillent ensemble pour favoriser la participation des personnes issues des groupes visés par l'équité à l'administration quotidienne de la Convention. Cela pourrait comprendre, sans s'y limiter, l'application d'autres articles et annexes applicables de la présente convention.
- (v) Le CEMEC fournit aux deux parties, par l'entremise du Comité des relations employés/employeur au niveau provincial, un rapport annuel au cours de la première (1^{re}) semaine d'octobre présentant la représentation et la distribution des personnes employées qui se sont auto-identifiées comme membres des groupes visés par l'équité énumérés à l'article 2.02 au cours des douze (12) derniers mois.