



Nous avons présenté ci-dessous un aperçu de notre proposition de règlement sans préjudice révisée (voir ci-joint). Cette proposition révisée comprend les mêmes éléments qui figuraient dans notre proposition originale de règlement sans préjudice en plus des modifications suivantes :

- Une **lettre d'entente d'EDI** révisée basée en partie sur votre langue proposée U13;
- Une proposition révisée de résolution de la **charge de travail** qui prévoit une structure conçue pour répondre à certaines des préoccupations que vous avez soulevées et pour garantir qu'un travail important se produise entre les rondes de négociation;
- L'ajout du nouvel **article 11.02 B 2** et la **modification de l'article 32.02** pour permettre le soutien des aînées et aînés autochtones/gardiennes et gardiens du savoir traditionnel pour les employées et employés qui s'identifient comme autochtones et souhaitent obtenir un tel soutien;
- L'ajout de notre langage précédemment proposé concernant la documentation des responsabilités d'une coordonnatrice ou d'un coordinateur;
- L'utilisation du langage modifié dans le projet de **conversion d'urgence des matériels électroniques en cas de pandémie COVID-19** dans le but de répondre aux préoccupations que vous avez exprimées concernant cette proposition; et
- Une **définition révisée de la classe de conseillères et conseillers** qui intègre une grande partie du langage que vous n'avez pas adressé.

## APERÇU DE LA PROPOSITION DE RÈGLEMENT SANS PRÉJUDICE RÉVISÉE

1. Pour atteindre l'équité en matière d'emploi et nous occuper de **l'équité, de la diversité et de 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 livrables concrets et présidé par un expert neutre

Compte tenu des commentaires que vous nous avez fournis et du fait que vous avez rejeté notre proposition en faveur d'un comité coprésidé par le CREE, nous avons inclus une proposition d'EDI révisée dans la présente offre de règlement sans préjudice.

Au niveau provincial, notre proposition révisée comprend l'acceptation du langage que vous avez proposée pour la lettre d'entente d'EDI, à l'exception du mot « liant ». Les recommandations sont, par définition, à titre indicatif (non contraignantes).



Au niveau local, il existe déjà des structures, des initiatives et des groupes de niveau collégial qui se concentrent sur l'EDI et qui incluent la participation et l'inclusion de tous les groupes d'employées et employés (y compris les groupes scolaires). De plus, la lettre d'entente actuelle fournit déjà des structures axées sur le travail scolaire niveau local. Nous avons donc conservé le libellé original, en supprimant l'expression « identifiés par la province de l'Ontario » et en la remplaçant par « les groupes listés ci-dessous ». [Voir la proposition]

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

Les propositions en matière de **charge de travail** auxquelles vous n'avez pas donné suite représentent des changements radicaux qui auraient une incidence importante sur les opérations du Collège. Étant donné que ces propositions doubleraient presque le coût de la prestation du même nombre d'heures d'enseignement actuellement offertes, elles entraîneraient également une violation du projet de loi 124.

Dans votre réponse (reçue le 15 octobre et faisant référence à nos discussions du 14 octobre), vous avez confirmé que les facteurs de charge de travail révisés que vous proposez n'ont pas été élaborés sur la base de calculs et d'analyses, mais plutôt sur la base de commentaires anecdotiques que vous « ... avez reçu du corps professoral au cours du processus d'établissement des revendications et de négociation, et les nombreuses années d'expérience directe [que vous] avez à la fois en tant que professeures et professeurs et membres des groupes de surveillance de la charge de travail ».

Même lorsque l'on considère une expérience vécue pertinente et valide, une méthodologie de recherche appropriée est nécessaire pour guider la généralisation de cette expérience vécue et pour guider l'élaboration de toute intervention proposée à l'échelle du système pour résoudre tout problème. Les cas isolés ne constituent pas des données probantes. Nous ne négligeons pas les expériences vécues. Nous ne les considérons tout simplement pas comme une méthode autonome pour fournir les données dont nous avons besoin pour examiner les dispositions relatives à la charge de travail.

La formule de la charge de travail n'est pas statique. Lorsqu'elle a été amendée par le passé, les modifications avaient été précédées d'un examen 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.

Compte tenu des commentaires que vous nous avez donnés et de vos préoccupations concernant l'inefficacité potentielle des groupes de travail, nous avons modifié notre lettre d'entente sur la charge de travail afin de nous assurer



qu'elle a une orientation claire et qu'elle est positionnée pour obtenir des résultats concrets.

La lettre d'entente révisée propose la création d'un processus en deux étapes dans le but de résoudre les problèmes de charge de travail. [Voir la proposition]

3. L'obligation en matière d'accommodement a évolué au fil du temps, et nous sommes désormais appelés à fournir des **accommodements rétroactifs** de temps à autre. Reconnaisant que cela peut impliquer plus de travail scolaire, nous proposons d'ajouter deux nouveaux articles au sujet des accommodements rétroactifs. Pour les **employées et employés à temps plein**, nous proposons ce qui suit :
  - Lorsqu'une professeure à temps plein est chargée ou lorsqu'un professeur à temps plein est chargé de fournir un accommodement en vertu du *Code des droits de la personne* après la fin d'un semestre et que l'accommodement implique des travaux scolaires supplémentaires pour la professeure ou le professeur, elle ou il peut en discuter avec sa superviseuse ou son superviseur et soumettre la question au Groupe de révision de la charge de travail (GRTC). [Voir la proposition]
4. La coordination est un poste comprenant des responsabilités supplémentaires qui sont attribuées à la discrétion de la direction. En vertu de l'article 14.03 A 3, la direction accorde une augmentation de rémunération d'un (1) ou deux (2) échelons pour les responsabilités convenues entre le membre du corps professoral et son directeur scolaire. Il ne s'agit pas d'une charge de travail assignée comme le traite l'article 11. Les comités d'ARCT ont toujours soutenu que les responsabilités d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur ne sont pas sujettes à des litiges par l'entremise du processus d'ARCT et du GRCT. Dans la présente proposition révisée, nous avons inclus notre proposition pour la documentation des responsabilités de coordonnatrice et coordonnateur. [Voir la proposition]
5. Concernant l'**accommodement rétroactif pour les employées et employés à charge partielle**, nous proposons ce qui suit :
  - Lorsqu'une employée ou lorsqu'un employé à charge partielle doit fournir un accommodement en vertu du *Code des droits de la personne* après un semestre et que cet accommodement implique du travail scolaire supplémentaire pour l'employée ou l'employé à charge partielle, elle ou il peut en discuter avec sa superviseuse ou son superviseur afin de négocier une rémunération supplémentaire. [Voir la proposition]

Selon vos commentaires et le fait que vous souhaitez inclure immédiatement des changements positifs dans la convention collective, nous avons inclus deux nouveaux changements proposés dans la présente proposition révisée :



6. 5. Nouvel article 11.02 B 2 Une professeure ou un professeur qui s'identifie comme autochtone peut amener une aînée ou un aîné autochtone/gardienne ou gardien du savoir traditionnel lors des rencontres du GRTC afin d'agir à titre de conseillère ou conseiller ou comme personne de soutien pour la professeure ou le professeur. [Voir la proposition]
7. Modification à l'article 32.02 pour inclure ceci : lorsqu'une employée ou lorsqu'un employé s'identifie comme autochtone, l'employée ou l'employé peut amener une aînée ou un aîné autochtone/gardienne ou gardien du savoir traditionnel lors des règlements des griefs afin d'agir à titre de conseillère ou conseiller ou comme personne de soutien pour l'employée ou l'employé. [Voir la proposition]
8. 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 non autochtones, de déterminer la manière dont nous devrions aborder la réconciliation et les besoins précis des employées et employés autochtones. Nous suivons le principe : « Rien sur nous sans nous ».

Les membres reconnus des communautés autochtones touchées doivent faire partie du processus de réconciliation et d'aspirations autochtones. Pour y parvenir, nous avons maintenu notre proposition de la mise en place d'une table ronde conjointe pour la vérité et la réconciliation qui devra :

- être constituée d'une présidente ou d'un président neutre et de quatre représentantes et représentants du SEFPO et des collèges, un par région (nord, sud, est ou ouest) de la province.
- collaborer avec des organismes autochtones reconnus afin de réviser la convention collective sous l'angle de l'indigénité.
- passer en revue les actions des collèges individuels pour aborder la question de la vérité et de la réconciliation et faire des recommandations à la fois centrales et locales.
- transmettre un rapport aux parties bien avant la ronde de négociation suivante afin que les parties puissent aborder tout problème lors de la négociation.

[Voir la proposition]

9. La pandémie de la COVID-19 nous a tous obligés à nous retourner à plusieurs reprises pour tenter de répondre aux besoins éducatifs des étudiantes et des étudiants. Le contenu a rapidement été mis en ligne afin d'offrir des cours à distance. Les collèges n'utiliseront pas de matériel électronique lié à la pandémie sans le consentement de la professeure ou du professeur qui les a mis en place.



Pour ce faire, nous avons maintenu notre proposition avec une lettre d'entente qui fournit cette assurance. [Voir la proposition]

10. Les exigences en matière de distanciation sociale engendrées par les directives de santé publique pendant la pandémie ont considérablement affecté les besoins en personnel des collèges pour les cours qui se sont déroulés en présentiel sur le campus. En temps normal, un cours ou un laboratoire pouvait accueillir quelque 40 étudiants et une professeure ou un professeur, mais pendant la pandémie, la taille des classes a été considérablement réduite pour répondre aux exigences en matière de distanciation sociale. Pendant une période, on limitait le nombre de personnes par salle à 10, c'est-à-dire qu'un même cours se serait déroulé en quatre séances comportant 10 étudiantes ou étudiants. Afin de remédier à ces anomalies, nous avons maintenu notre proposition de modifier l'article 2.03 D pour prévoir que les données en matière d'effectifs pendant une urgence pandémique ne puissent pas être utilisées dans les différends en matière d'effectifs de l'article 2. [Voir la proposition]
11. La convention collective ne reconnaît actuellement pas les jours fériés payés aux fins du service à charge partielle. Pour régler ce problème, nous avons maintenu notre proposition de modifier l'article 26.09 pour prévoir que les employées et employés à charge partielle accumulent du service pour les journées fériées où elles et ils devaient enseigner.  
  
[Voir la proposition]
12. Afin de mieux aligner le processus de priorité à charge partielle avec le fonctionnement de l'année scolaire, nous avons maintenu notre proposition de modifier l'article 26.10 D et que la date d'inscription à charge partielle passe du 30 octobre au 30 avril. [Voir la proposition]
13. À la suite de vos commentaires, nous avons modifié notre proposition pour moderniser la définition de la classe de conseillère et conseiller afin d'inclure la plupart du langage auquel vous n'avez pas donné suite tout en reconnaissant que les conseillères et les conseillers travaillent dans une équipe multidisciplinaire avec des employées et employés de soutien et des administratrices et administrateurs pour répondre aux besoins des étudiantes et des étudiants. [Voir la proposition]
14. 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 donner l'augmentation salariale maximale de 1 % pour chacune des 3 années couvertes par la convention collective proposée. [Voir la proposition]
15. Nous avons également maintenu notre proposition stipulant que si la législation sur les restrictions salariales est abrogée, modifiée ou annulée par un tribunal,



des discussions se tiennent avec le syndicat sur d'éventuelles augmentations salariales supplémentaires. [Voir la proposition]

16. Étant donné que le projet de loi 124 permet jusqu'à 1 % d'augmentation des coûts et avantages par année et que le syndicat nous a indiqué un intérêt à améliorer le régime de prestations pour inclure le cannabis à usage thérapeutique, nous avons maintenu notre proposition de l'ajout d'un nouvel article prévoyant la couverture du cannabis à usage thérapeutique dans le régime d'avantages sociaux. [Voir la proposition]
17. Enfin, nous avons maintenu notre proposition par rapport à la modification de l'article 36.01 afin de mieux refléter les nouvelles dates d'opérations de cette convention collective qui expirera le 20 septembre 2024. [Voir la proposition]

Nous vous prions d'examiner sérieusement cette proposition de règlement sans préjudice révisée.

## **PROPOSITION DE RÈGLEMENT SANS PRÉJUDICE 19 octobre 2021**

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

### **Lettre d'entente**

#### **Objet : 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. Les parties travailleront de concert, au niveau local, pour faciliter :
  - 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 dans leur nature et effet;
  - 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** et dans le but de s'assurer que toutes les dispositions de la convention sont non discriminatoires en nature et en effet.
3. Aux niveaux provincial et local, les parties travailleront conjointement pour accroître la participation des individus des populations identifiées par la province de l'Ontario en tant que groupes désignés 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-dessus sont :

- les femmes
- les personnes racialisées
- les personnes handicapées
- les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis)
- les lesbiennes, homosexuels, bisexuels, trans, queer et bispirituels (LGBTQ2S+)
- les francophones.

[Retour au sommaire]

2. Ajouter une nouvelle lettre d'entente au sujet de la création d'un groupe de travail sur la charge de travail.

### **Nouvelle lettre d'entente**

#### **Objet : Groupe de travail sur la charge de travail**

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

#### **Étape 1 – Enquête menée par une personne neutre**

Les parties mettront sur pied, au plus tard le 1<sup>er</sup> février 2022, un comité sur la charge de travail. Les deux parties nommeront un membre. Si les



parties ne parviennent pas à s'entendre sur une présidente ou un président, William Kaplan choisira la présidente ou le président lui-même dans le cadre d'un processus d'arbitrage des propositions finales. Le comité devra avoir terminé ses travaux d'ici le 1er février 2023. Le comité discutera et examinera les questions suivantes relatives à l'attribution du travail aux professeures et aux professeurs à temps plein en vertu de l'article 11 :

- L'impact, le cas échéant, du mode de prestation, y compris l'apprentissage en personne, à distance synchrone, asynchrone, mixte synchrone et asynchrone ou multimodal sur la préparation, l'évaluation et la rétroaction, et les fonctions complémentaires.
- S'il y a eu (et dans quelle mesure) une augmentation du temps normalement consacré aux « tâches administratives normales », y compris, mais pas uniquement, les activités d'accommodement des étudiantes et des étudiants, les réunions et la formation.
- L'impact de la diversité des étudiantes et des étudiants sur le temps nécessaire à l'évaluation.
- S'il vaut mieux examiner les méthodes d'évaluation « de routine » et « assistée » séparément et dans quelle mesure chaque forme d'évaluation devrait attirer des taux de réduction naturelle.
- Si le temps de préparation requis pour les missions 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 demandes d'accommodement de la part 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.



- La formule actuelle de la charge de travail est-elle appropriée pour faire le suivi de la charge de travail des professeures et professeurs œuvrant dans les programmes d'apprentissage?
- La formule actuelle est-elle appropriée pour faire le suivi de la charge de travail des professeures et professeurs œuvrant dans les programmes de perfectionnement scolaire?
- La formule actuelle est-elle appropriée pour faire le suivi de la charge de travail des professeures et professeurs œuvrant dans les programmes spécialisés comme l'aviation?
- et toute autre question jugée pertinente par le comité.

Pour mener à bien son mandat, le comité doit mener des recherches à l'échelle du système, y compris, sans s'y limiter :

- sonder et interviewer les parties prenantes; Sondage et entretien avec les parties prenantes.
- Examiner les FCT.
- Examiner les plaintes et les résolutions du GRCT.
- Examiner les procédures et les résolutions d'ARCT.
- Examiner les accords locaux liés à la charge de travail.
- Examinez l'évolution au fil du temps des ressources d'enseignement et d'apprentissage disponibles pour les professeures et professeurs et en quoi cela peut différer ou non.
- Examiner l'évolution au fil du temps des soutiens offerts aux étudiantes et étudiants et leurs incidences sur la charge de travail des professeures et professeurs.
- Examiner l'évolution de la technologie au fil du temps et son impact sur l'augmentation et la diminution de la charge de travail.
- Examiner d'autres approches susceptibles de réduire la charge de travail des professeures et professeurs tout en ne nécessitant pas la modification du processus déjà en place.
- Recueillir et examiner les exigences de charge de travail à partir d'autres environnements comparatifs.

Le comité tentera de parvenir, avec l'aide de la présidente ou du président agissant à titre de médiatrice ou médiateur, à un accord unanime concernant tout



changement nécessaire à la formule de charge de travail existante. À défaut d'entente unanime, les candidates et candidats patronaux et syndicaux présenteront à la présidente ou au président leurs propositions de modifications, le cas échéant.

Avec l'accord de la majorité, le comité peut recourir à l'aide d'un tiers concernant les sondages auprès des intervenantes et des intervenants et les analyses statistiques. Les coûts du comité seront payés par le CEC et le SEFPO à parts égales.

Le collègue se fera rembourser par le syndicat le congé pour activités professionnelles accordé à la représentante syndicale ou au représentant syndical au sein du comité conformément à l'article 8.02. Le CEC prendra en charge les frais de sa représentante ou de son représentant.

## **Étape 2 – Recommandation de la présidente ou du président**

Le président tiendra une audience, à laquelle chaque partie pourra assister avec une avocate ou un avocat, et fera des représentations sur chacune des positions syndicales et patronales. La présidente ou le président recommandera par la suite des changements à la formule de la charge de travail qu'il juge nécessaires.

[Retour au sommaire]

### **3. Ajouter nouvel article 11.01 M :**

**11.01 M** Lorsqu'une professeure est chargée ou qu'un professeur est chargé par le collège de fournir un accommodement rétroactif en vertu du *Code des droits de la personne* à une étudiante ou un étudiant après la fin de la période d'enseignement, et que cet accommodement implique objectivement un travail scolaire supplémentaire pour la professeure ou le professeur, elle ou il discutera avec sa superviseure ou son superviseur de l'impact de l'accommodement sur sa charge de travail et, à défaut d'une résolution satisfaisante, la professeure ou le professeur pourra faire avancer les choses comme prévu à l'article 11.02 A 1.

[Retour au sommaire]

### **4. Modifier l'article 14.03 A 3**

**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 déterminées et 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.**

[Retour au sommaire]

5. Ajouter nouvel article 26.11 :

**26.11** Lorsque le collège demande à une employée ou un employé à charge partielle de fournir un accommodement rétroactif en vertu du *Code des droits de la personne* à une étudiante ou un étudiant après la fin de la période d'enseignement au cours de laquelle l'employée ou l'employé à charge partielle a été engagé(e) pour enseigner, et que cet accommodement comporte objectivement travail scolaire supplémentaire pour l'employée ou l'employé à charge partielle, elle ou il peut discuter avec sa superviseuse ou son superviseur de l'impact de cet accommodement et la superviseuse ou le superviseur envisagera une rémunération supplémentaire pour ce travail d'accommodement.

[Retour au sommaire]

6. Ajouter l'article 11.02 B 2 :

**11.01 B 2** Une professeure ou un professeur qui s'identifie comme autochtone peut amener une aînée ou un aîné autochtone/gardienne ou gardien du savoir traditionnel lors des rencontres du GRTC afin d'agir à titre de conseillère ou conseiller ou comme personne de soutien pour la professeure ou le professeur.

[Retour au sommaire]

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

Lorsqu'une employée ou lorsqu'un employé s'identifie comme autochtone, l'employée ou l'employé peut amener une aînée ou un aîné



autochtone/gardienne ou gardien du savoir traditionnel lors des règlements des griefs afin d'agir à titre de conseillère ou conseiller ou comme personne de soutien pour l'employée ou l'employé.

[Retour au sommaire]

8. Ajouter une nouvelle lettre d'entente créant une table ronde sur le thème de la vérité et de la réconciliation :

### **Nouvelle lettre d'entente**

#### **Objet : Vérité et réconciliation**

Les parties établiront, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2022, une table ronde autochtone conjointe sur la vérité et la réconciliation. Chaque partie nommera quatre membres autochtones originaires de chacune des quatre régions de la province (Nord Collège Confederation, Collège Sault, Collège Northern, Collège Cambrian, Collège Boréal, Collège Canadore; Centre - Collège Georgian, Collège Seneca, Collège Humber, Collège Centennial, Collège George Brown, Collège Sheridan, Collège Durham; Est – Collège Algonquin, Collège La Cité, Collège Loyalist, Collège St. Lawrence, Collège Fleming; et Ouest – Collège Conestoga, Collège Lambton, Collège Fanshawe, Collège St. Clair, Collège Niagara, Collège Mohawk) afin d'assurer une représentation régionale. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une présidente ou un président, William Kaplan choisira la présidente ou le président lui-même dans le cadre d'un processus d'arbitrage des propositions finales. La table ronde doit terminer ses travaux d'ici le 1<sup>er</sup> février 2023 et devra en outre :

- Identifier les organismes autochtones appropriés reconnus pour aider les parties dans leur examen de la convention collective à travers le prisme de l'indigénité;
- Examiner et comprendre les efforts entrepris dans les divers collèges avec leurs communautés autochtones pour aborder le thème de la vérité et de la réconciliation dans les collèges en lien avec l'emploi au sein de l'équipe de négociation, y compris la consultation avec les conseils d'éducation autochtones établis ou l'équivalent dans chaque collège;
- Faire des recommandations aux parties sur les changements centraux appropriés à la convention collective, au plus tard douze (12) mois avant l'expiration de la convention collective;
- Faire des recommandations individuelles aux collèges sur les mesures appropriées au niveau local visant à répondre aux besoins uniques des employées et employés autochtones au sein de l'équipe de négociation



dans le cadre du processus de vérité et de réconciliation conformément à l'article 36.02.

Avec l'accord de la majorité, la table ronde peut recourir à l'aide d'un tiers concernant les sondages auprès des communautés autochtones et des intervenantes et intervenants et l'analyse statistique. Les frais de la table ronde seront payés par la CEC et le SEFPO à parts égales.

Le collège se fera rembourser par le syndicat le congé pour activités professionnelles accordé à la représentante syndicale ou au représentant syndical au sein de la table ronde conformément à l'article 8.02. Le CEC prendra en charge les frais de sa représentante ou de son représentant.

[Retour au sommaire]

9. Ajouter une nouvelle lettre d'entente concernant la conversion d'urgence du matériel électronique pendant la pandémie de COVID-19 :

#### **Nouvelle lettre d'entente**

#### **Objet : Conversion d'urgence du matériel électronique pendant la pandémie de COVID-19**

Dans cette lettre d'entente :

Prestation en face à face : apprentissage qui se déroule en présence d'une professeure ou d'un professeur et d'étudiantes et étudiants ensemble au même endroit au même moment. Les salles de classe et les laboratoires traditionnels sont des exemples de prestation en face à face. La prestation en face à face est synchrone.

Prestation à distance : cours offerts à distance. Les professeures et professeurs et les étudiantes et étudiants ne sont pas ensemble dans une salle de classe ou un laboratoire traditionnel. L'apprentissage à distance peut être synchrone ou asynchrone et offert via un système de gestion de l'apprentissage, à l'aide d'outils de vidéoconférence, de courriels, de documents imprimés, de médias électroniques ou par téléphone ou autres systèmes d'appels vocaux, ou encore un mélange de plusieurs techniques. L'apprentissage à distance peut se faire en ligne ou par correspondance.

Prestation en ligne : prestation de contenu éducatif à l'aide d'un système de gestion de l'apprentissage électronique ou via Internet. La prestation en ligne peut être synchrone ou asynchrone.

#### **De mars 2020 à au moins mai 2022 :**

En raison de la pandémie de COVID-19, les cours qui étaient en présentiel, ou qui auraient dus être en présentiel, ont été modifiés en



urgence par les professeures et professeurs pour être offerts à distance. Dans le cadre de cette conversion d'urgence, la professeure ou le professeur a préparé divers supports électroniques, notamment du contenu vidéo et audio, des enregistrements de conférences et de laboratoires et d'autres contenus en ligne.

Reconnaissant le fait que les collèges embauchent occasionnellement des professeures et des professeurs pour créer des cours en ligne purement asynchrones (« cours spécialement conçus pour être offerts en ligne »), il est entendu que cette lettre s'applique uniquement au matériel spécialement préparé pour la conversion d'urgence de cours en présentiel en cours à distance en temps de pandémie (ci-après appelés « matériel électronique de pandémie ») et non aux cours spécifiquement conçus pour être offerts en ligne.

Les collèges conviennent que le matériel électronique de pandémie ne doit pas être utilisé pour dispenser des cours en dehors d'une situation de pandémie, sauf par la professeure ou le professeur qui a développé ce matériel électronique spécifique ou avec le consentement de la professeure ou du professeur qui a développé ce matériel électronique de pandémie. Il est en outre entendu que lorsqu'une professeure est chargée ou lorsqu'un professeur est chargé de développer un cours en ligne précis et qu'elle ou il utilise l'un des supports électroniques en cas de pandémie précédemment développés dans le cours spécialement conçu pour être offert en ligne, la présente lettre d'entente ne s'appliquera pas aux documents électroniques de pandémie inclus dans le cours spécialement conçu pour être offert en ligne.

[Retour au sommaire]

10. Modifier l'article 2.03 D comme suit :

**2.03 D** Les griefs alléguant une violation de l'article 2.02 et de l'article 2.03 A ne peuvent se fonder sur le recrutement qui a eu lieu entre le 1<sup>er</sup> septembre 2014 et le 20 décembre 2017, **ou entre le 23 mars 2020 et le 30 avril 2022** pour aider à établir une violation de l'un ou l'autre de ces articles.

[Retour au sommaire]

11. Modifier l'article 26.09 comme suit :

### **26.09 Jours fériés et jours célébrés par le collège**

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'admissibilité, la période d'attente et le niveau des prestations sont les suivants :

	<b>Jours fériés et jours célébrés par le collège</b>
<b>Participation</b>	Les employées et employés à charge partielle sous contrat
<b>Admissibilité</b>	Les employées et employés à charge partielle sous contrat
<b>Période d'attente</b>	Néant
<b>Niveau des prestations</b>	Les employées et employés à charge partielle recevront leur salaire habituel et seront considérés comme ayant accumulé le service de la journée prévue si :  (i) le congé tombe un jour ou l'employée ou l'employé devait travailler, et  (ii) l'employée était présente ou l'employé était présent le jour où elle ou il devait travailler, immédiatement avant et après le congé.

\*Remarque : Le passage de la version 2017 à 2021 de cet article à la version ci-dessus sera en vigueur le 3 janvier 2022.

[Retour au sommaire]

**12.** 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 à charge partielle, le collège conservera un registre des cours que cette personne a offerts et des départements/écoles où l'employée ou employé à charge partielle a enseigné ces cours.



Au plus tard le **30 avril** de chaque année, une employée ou un employé à charge partielle actuellement ou précédemment employé(e) 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 inscrite ou un employé à charge partielle inscrit 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.**

[Retour au sommaire]

### 13. Modifier la définition de classe de conseillère/conseiller

**Modifier :**

**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.

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 étudiants 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) **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 des problèmes de celles-ci et ceux-ci, 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) **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;**
- g) **Promouvoir le bien-être mental au sein du collège et à l'extérieur des installations de celui-ci;**
- h) **Superviser les stagiaires des établissements postsecondaires en stage pratique;**
- i) **S'engager dans la recherche appliquée liée au counseling comme demandé par le collège;**
- j) **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.

[Retour au sommaire]

14. Modifier les taux de rémunération comme suit :

### **Augmentations salariales**

La convention collective sera renouvelée pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 septembre 2024.

- **Terme :**



- **Terme de trois (3) ans (1<sup>er</sup> octobre 2021 – 30 septembre 2024)**

*Augmentation  
conforme au  
projet de loi 124*

**Ajustements compensatoires :**  
**(application générale à tous les échelons)**

- **1 % d'application générale (1<sup>er</sup> octobre 2021)**
- **1 % d'application générale (1<sup>er</sup> octobre 2022)**
- **1 % d'application générale (1<sup>er</sup> octobre 2023)**

**Échelons salariaux des professeures et professeurs,  
conseillères et conseillers et bibliothécaires à temps plein**

**14.03 A 1**

Le tableau suivant indique le salaire de base annuel versé à chaque échelon de la grille salariale aux professeures et professeurs, aux conseillères et conseillers et aux bibliothécaires à temps plein.

<b>NIVEAU D'ÉCHELON</b>	<b>1 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021</b>	<b>1 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022</b>	<b>1 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023</b>
Échelon 5	67 221 \$	67 893 \$	68 572 \$
Échelon 6	70 308 \$	71 011 \$	71 721 \$
Échelon 7	73 394 \$	74 128 \$	74 869 \$
Échelon 8	76 478 \$	77 243 \$	78 015 \$
Échelon 9	79 563 \$	80 359 \$	81 163 \$
Échelon 10	82 647 \$	83 473 \$	84 308 \$
Échelon 11	85 733 \$	86 590 \$	87 456 \$
Échelon 12	88 818 \$	89 706 \$	90 603 \$
Échelon 13	91 905 \$	92 824 \$	93 752 \$
Échelon 14	94 989 \$	95 939 \$	96 898 \$



Échelon 15	98 077 \$	99 058 \$	100 049 \$
Échelon 16	101 153 \$	102 165 \$	103 187 \$
Échelon 17	104 230 \$	105 272 \$	106 325 \$
Échelon 18	107 304 \$	108 377 \$	109 461 \$
Échelon 19	110 381 \$	111 485 \$	112 600 \$
Échelon 20	113 457 \$	114 592 \$	115 738 \$
Échelon 21	116 532 \$	117 697 \$	118 874 \$

### Échelles salariales des instructrices et instructeurs à temps plein

#### 14.03 A 2

Le tableau suivant indique le salaire de base annuel versé à chaque échelon de la grille salariale aux instructrices et instructeurs à temps plein.

NIVEAU D'ÉCHELON	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2021	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2022	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2023
Minimum	44 221 \$	44 663 \$	45 110 \$
Échelon 1	47 311 \$	47 784 \$	48 262 \$
Échelon 2	50 392 \$	50 896 \$	51 405 \$
Échelon 3	53 476 \$	54 011 \$	54 551 \$
Échelon 4	56 564 \$	57 130 \$	57 701 \$
Échelon 5*	59 649 \$	60 245 \$	60 847 \$
Échelon 6	62 733 \$	63 360 \$	63 994 \$



Échelon 7	65 819 \$	66 477 \$	67 142 \$
Échelon 8	68 905 \$	69 594 \$	70 290 \$
Échelon 9	71 991 \$	72 711 \$	73 438 \$
Échelon 10	75 077 \$	75 828 \$	76 586 \$

**\*Point de contrôle de la fourchette**

**26.04 Professeures et professeurs au postsecondaire à charge partielle**

NIVEAU D'ÉCHELON	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2021	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octo bre 2022	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobr e 2023
Échelon 5	89,81 \$	90,71 \$	91,62 \$
Échelon 6	93,94 \$	94,88 \$	95,83 \$
Échelon 7	98,06 \$	99,04 \$	100,03 \$
Échelon 8	102,18 \$	103,20 \$	104,23 \$
Échelon 9	106,32 \$	107,38 \$	108,45 \$
Échelon 10	110,41 \$	111,51 \$	112,63 \$
Échelon 11	114,54 \$	115,69 \$	116,85 \$
Échelon 12	118,68 \$	119,87 \$	121,07 \$
Échelon 13	122,78 \$	124,01 \$	125,25 \$
Échelon 14	126,92 \$	128,19 \$	129,47 \$



Échelon 15	131,03 \$	132,34 \$	133,66 \$
Échelon 16	135,15 \$	136,50 \$	137,87 \$
Échelon 17	139,29 \$	140,68 \$	142,09 \$
Échelon 18	143,40 \$	144,83 \$	146,28 \$
Échelon 19	147,53 \$	149,01 \$	150,50 \$
Échelon 20	151,67 \$	153,19 \$	154,72 \$
Échelon 21	155,80 \$	157,36 \$	158,93 \$

#### **26.04 Professeures et professeurs à charge partielle ne travaillant pas au postsecondaire**

<b>NIVEAU D'ÉCHELON</b>	<b>1 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021</b>	<b>1 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022</b>	<b>1 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023</b>
Échelon 5	80,82 \$	81,63 \$	82,45 \$
Échelon 6	84,57 \$	85,42 \$	86,27 \$
Échelon 7	88,24 \$	89,12 \$	90,01 \$
Échelon 8	91,96 \$	92,88 \$	93,81 \$
Échelon 9	95,67 \$	96,63 \$	97,60 \$
Échelon 10	99,37 \$	100,36 \$	101,36 \$
Échelon 11	103,10 \$	104,13 \$	105,17 \$
Échelon 12	106,80 \$	107,87 \$	108,95 \$
Échelon 13	110,52 \$	111,63 \$	112,75 \$
Échelon 14	114,23 \$	115,37 \$	116,52 \$



Échelon 15	117,92 \$	119,10 \$	120,29 \$
Échelon 16	121,65 \$	122,87 \$	124,10 \$
Échelon 17	125,36 \$	126,61 \$	127,88 \$
Échelon 18	129,08 \$	130,37 \$	131,67 \$
Échelon 19	132,79 \$	134,12 \$	135,46 \$
Échelon 20	138,17 \$	139,55 \$	140,95 \$
Échelon 21	143,53 \$	144,97 \$	146,42 \$

#### 26.04 Instructrices et instructeurs de postsecondaire à charge partielle

NIVEAU D'ÉCHELON	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2021	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2022	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2023
Minimum	59,06 \$	59,65 \$	60,25 \$
Échelon 1	63,22 \$	63,85 \$	64,49 \$
Échelon 2	67,32 \$	67,99 \$	68,67 \$
Échelon 3	71,45 \$	72,16 \$	72,88 \$
Échelon 4	75,56 \$	76,32 \$	77,08 \$
Échelon 5	79,71 \$	80,51 \$	81,32 \$
Échelon 6	83,82 \$	84,66 \$	85,51 \$
Échelon 7	87,92 \$	88,80 \$	89,69 \$
Échelon 8	92,04 \$	92,96 \$	93,89 \$
Échelon 9	96,14 \$	97,10 \$	98,07 \$
Échelon 10	100,30 \$	101,30 \$	102,31 \$

#### 26.04 Instructrices et instructeurs à charge partielle ne travaillant pas au postsecondaire

NIVEAU D'ÉCHELON	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2021	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2022	1 % en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2023
------------------	------------------------------------------------	------------------------------------------------	------------------------------------------------



Minimum	53,16 \$	53,69 \$	54,23 \$
Échelon 1	56,87 \$	57,44 \$	58,01 \$
Échelon 2	60,58 \$	61,19 \$	61,80 \$
Échelon 3	64,31 \$	64,95 \$	65,60 \$
Échelon 4	67,98 \$	68,66 \$	69,35 \$
Échelon 5	71,71 \$	72,43 \$	73,15 \$
Échelon 6	75,43 \$	76,18 \$	76,94 \$
Échelon 7	79,12 \$	79,91 \$	80,71 \$
Échelon 8	82,85 \$	83,68 \$	84,52 \$
Échelon 9	86,54 \$	87,41 \$	88,28 \$
Échelon 10	90,28 \$	91,18 \$	92,09 \$

[Retour au sommaire]

## 15. Ajouter une nouvelle lettre d'entente concernant le projet de loi 124

### **Nouvelle lettre d'entente**

#### **Objet : 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 Gerry Lee pour assister les parties.

[Retour au sommaire]

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

**19.01 C** À compter de trois (3) mois après la date de ratification, toutes les employées et tous les employés à temps plein seront couverts 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 4 000 \$ par année sous réserve de l'autorisation de l'assureur, des conditions d'admissibilité, des modalités et conditions du régime.

[Retour au sommaire]