

NÉGOCIATION DE 2024 DU PERSONNEL DE SOUTIEN À TEMPS PARTIEL

DU RENOUELLMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

PROPOSITION PRÉSENTÉE PAR:

L'OPSEU/SEFPO

AU NOM DU

**PERSONNEL DE SOUTIEN À TEMPS PARTIEL DES COLLÈGES
D'ARTS APPLIQUÉS ET DE TECHNOLOGIE**

29 janvier 2024

PROPOSITION DU SYNDICAT – U1

Non monétaire

Caractères barrés = supprimé

Caractères gras = nouveau

Statu quo = SQ

Les propositions suivantes sont présentées sans préjudice ni précédent. Nous nous réservons le droit de modifier, d'amender, de supprimer ou de compléter ces propositions à moins que les deux parties n'adoptent et ne signent une proposition.

ACTUEL

2.2 Membres du personnel occasionnel

Les membres du personnel occasionnel sont des personnes qui travaillent lorsque l'on fait appel à elles et/ou dont des heures normales par semaine ne sont pas prévues.

RÉVISÉ

2.2 Membres du personnel occasionnel

Les membres du personnel occasionnel sont des personnes ~~qui travaillent lorsque l'on fait appel à elles et/ou dont des heures normales par semaine ne sont pas prévues~~ **qui travaillent de façon imprévisible, occasionnelle et peu fiable et qui ne s'engagent pas à être disponibles pour travailler selon un horaire prédéterminé**.**

****Si l'emploi est stable et qu'il doive se poursuivre, il sera considéré comme un emploi régulier à temps partiel.**

ACTUEL

2.3 Membres du personnel temporaire

Les membres du personnel temporaire sont des personnes qui sont employées pour remplacer des membres du personnel régulier à temps partiel en congé, ou bien qui sont employées pour une période maximale de neuf (9) mois consécutifs ou toute période plus longue convenue par le collège et la section locale.

RÉVISÉ

2.3 Membres du personnel temporaire

Les membres du personnel temporaire sont des personnes qui sont employées pour remplacer des membres du personnel régulier à temps partiel en congé, ou bien qui sont employées pour une période maximale de neuf (9) mois consécutifs ou toute période plus longue convenue par le collège et la section locale. [Note du traducteur : aucun changement requis dans la version française.]

2.4 SQ

2.5 SQ

ACTUEL

5.1 Liste du personnel

Au cours de la deuxième semaine des mois d'octobre, de février et de juin, le collège fournit une liste du personnel à la présidence de la section locale. Cette liste comprend le nom de chaque membre du personnel, le titre du poste, la date de début d'emploi, le service, le taux de salaire, le lieu de travail et le type de personnel (personnel régulier à temps partiel, personnel occasionnel, personnel temporaire, personnel étudiant ou personnel affecté à un projet de nature non répétitive). Pour les membres du personnel régulier à temps partiel, la liste comprend le nombre d'heures prévues par semaine.

RÉVISÉ

5.1 Liste du personnel

Au cours de la deuxième semaine des mois d'octobre, de février et de juin, le collège fournit une liste du personnel à la présidence de la section locale. Cette liste comprend le nom de chaque membre du personnel, le titre du poste, la date de début d'emploi, le service, le taux de salaire, le lieu de travail **et l'adresse courriel**, et le type de personnel (personnel régulier à temps partiel, personnel occasionnel, personnel temporaire, personnel étudiant ou personnel affecté à un projet de nature non répétitive). Pour les membres du personnel régulier à temps partiel, la liste comprend le nombre d'heures prévues par semaine.

ACTUEL

5.3.3 Fonctions

Le comité se réunit six (6) fois par année civile, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Le lieu et la date de ces réunions sont fixés d'un commun accord.

Avant chaque réunion, le syndicat fournit un ordre du jour des questions qu'il propose d'aborder. Le collègue peut ajouter des questions à l'ordre du jour.

Lorsqu'une réunion visée au présent paragraphe se tient, par consentement mutuel, pendant les heures de travail prévues, le membre ne subit aucune perte de salaire du fait de sa participation à la réunion. Si une réunion a lieu en dehors de l'horaire de travail établi d'un membre, celui-ci est rémunéré pour le temps consacré à la réunion. Le syndicat reconnaît cependant que les membres du personnel doivent s'acquitter de leurs fonctions habituelles et ne peuvent s'absenter sans l'autorisation préalable de leur supérieure immédiate ou de leur supérieur immédiat, qu'ils doivent aviser dès leur retour au travail. Conformément à cette entente, l'autorisation d'assister aux réunions ne peut être refusée de manière déraisonnable, compte tenu des besoins opérationnels du collège.

RÉVISÉ

5.3.3 Fonctions

Le comité se réunit six (6) fois par année civile, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Le lieu et la date de ces réunions sont fixés d'un commun accord.

Avant chaque réunion, le syndicat fournit un ordre du jour des questions qu'il propose d'aborder. Le collègue peut ajouter des questions à l'ordre du jour. **Il est convenu que les sujets faisant l'objet d'une discussion locale comprennent, sans s'y limiter :**

- **programmes d'équité en matière d'emploi;**
- **programmes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI);**
- **engagement envers les peuples autochtones**
- **stationnement**
- **examen des membres du personnel à temps partiel pour assurer que ceux-ci sont classés correctement (c.-à-d. personnel régulier à temps partiel, personnel occasionnel, personnel temporaire, personnel du projet de type non renouvelable, étudiantes/étudiants).**

Lorsqu'une réunion visée au présent paragraphe se tient, par consentement mutuel, pendant les heures de travail prévues, le membre ne subit aucune perte de salaire du fait de sa participation à la réunion. Si une réunion a lieu en dehors de l'horaire de travail établi d'un membre, celui-ci est rémunéré pour le temps consacré à la réunion. Le syndicat reconnaît cependant que les membres du personnel doivent

s'acquitter de leurs fonctions habituelles et ne peuvent s'absenter sans l'autorisation préalable de leur supérieure immédiate ou de leur supérieur immédiat, qu'ils doivent aviser dès leur retour au travail. Conformément à cette entente, l'autorisation d'assister aux réunions ne peut être refusée de manière déraisonnable, compte tenu des besoins opérationnels du collège.

ACTUEL

Comité des relations personnel-employeur

Les parties conviennent d'établir un Comité des relations personnel-employeur. Les parties conviennent en outre de se rencontrer dans les soixante (60) jours suivant la date de la ratification (soit le 21 février 2019). Le mandat, figurant à l'annexe 4, peut être modifié, de temps à autre, par accord mutuel.

RÉVISÉ

Comité des relations personnel-employeur

Les parties ~~conviennent~~ **sont convenues** d'établir un Comité des relations personnel-employeur **qui fonctionne actuellement en vertu du mandat**, ~~les parties conviennent également de se réunir dans les soixante (60) jours suivant la ratification (le 21 février 2019)~~
~~—Le mandat~~, figurant à l'annexe 4, **qui** peut être modifié, de temps à autre, par accord mutuel.

ACTUEL

6.1 Harcèlement sexuel

Les collègues et le syndicat connaissent les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario reconnaissant aux personnes le droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles au travail lorsque la personne qui fait ces sollicitations ou ces avances sait ou devrait savoir qu'elles sont importunes. Les parties souscrivent à ce principe et conviennent de l'appliquer comme suit :

- une plainte de cette nature fait sans délai l'objet d'une enquête et, au besoin, s mesures appropriées;
- les parties mettent tout en œuvre pour traiter la plainte avec tact et de façon confidentielle et informer de façon suffisante la personne ayant déposé la plainte, ainsi que la personne visée par la plainte, quant à la nature des allégations, à l'évolution de l'enquête et à son règlement éventuel;
- la plainte est présentée à la personne la plus impartiale possible, à savoir la présidence, ou à une personne, autre que celle visée par la plainte, qui aura été désignée par la présidence.

Il est entendu que la personne ayant déposé la plainte peut faire appel à une personne représentant le syndicat, qui l'aidera à présenter sa plainte.

La plainte peut être présentée en tout temps au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO).

RÉVISÉ

6.1 Harcèlement sexuel

Les collègues et le syndicat connaissent les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario reconnaissant aux personnes le droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles au travail lorsque la personne qui fait ces sollicitations ou ces avances sait ou devrait savoir qu'elles sont importunes. Les parties souscrivent à ce principe et conviennent de l'appliquer comme suit :

une plainte de cette nature fait sans délai l'objet d'une enquête et, au besoin, de mesures appropriées;

Toute plainte de harcèlement sexuel ou de violence sera traitée par une enquêtrice ou un enquêteur qualifié et formé.

les parties mettent tout en œuvre pour traiter la plainte avec tact et de façon confidentielle et informer de façon suffisante la personne ayant déposé la plainte, ainsi que la personne visée par la plainte, quant à la nature des allégations, à l'évolution de l'enquête et à son règlement éventuel;

la plainte est présentée à la personne la plus impartiale possible, à savoir la présidence, ou à une personne, autre que celle visée par la plainte, qui aura été désignée par la présidence.

Des mises à jour périodiques du processus de plainte seront fournies par écrit à la personne ayant déposé la plainte, à sa demande. À la fin d'une enquête, la personne ayant déposé la plainte recevra un avis écrit officiel l'informant des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises. Les personnes ayant déposé la plainte peuvent faire appel des résultats de l'enquête dans les 30 jours suivant la réception de l'avis.

À chaque examen de sa politique en matière de harcèlement sexuel et de violence, l'employeur mènera une consultation communautaire qui comprendra toutes les classifications du personnel, ainsi qu'un groupe de travail qui comprendra au moins trois membres du personnel de soutien à temps partiel. Le collège consultera également le syndicat sur l'examen par le Comité syndicat-collège.

Les politiques de l'employeur en matière de harcèlement sexuel et de violence doivent tenir compte de tous les membres du milieu collégial, y compris les membres du personnel qui ont été harcelés par étudiantes ou étudiants.

L'employeur offrira une formation complète sur le harcèlement sexuel et sur le *Code des droits de la personne* à tous les gestionnaires.

L'employeur fournira une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel et la violence à tous les membres du personnel.

Il est entendu que la personne ayant déposé la plainte peut faire appel à une personne représentant le syndicat, qui l'aidera à présenter sa plainte.

La plainte peut être présentée en tout temps au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO).

Article 8.4 Planification de la carrière et avancement

NOUVEAU

8.4.1 Avancement professionnel

Les collègues s'engagent à aider les membres du personnel dans son avancement professionnel. Tout membre du personnel qui désire établir un plan de carrière peut demander une rencontre avec le collègue. Ce plan peut comprendre, sans toutefois s'y limiter, la planification, l'identification des moyens de déterminer les compétences du personnel, la formation et l'expérience acquises antérieurement, le détachement, l'orientation professionnelle du personnel, le partage d'emploi, l'échange d'emploi, l'observation au poste de travail, le débriefage de toute demande d'emploi ou entrevue infructueuse.

NOUVEAU

Article 8.5 – Descriptions de poste

Chaque membre du personnel recevra une copie de sa description de poste actuelle à la date de son embauche.

Les membres du personnel actuel peuvent demander leur description de poste par écrit à tout moment. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande, le collègue fournira au membre du personnel sa description de poste la plus récente.

Un membre du personnel qui croit que sa description de poste est inexacte abordera toute préoccupation avec sa superviseure ou son superviseur immédiat.

ACTUEL

17.1 Détermination de l'ancienneté

Sous réserve du paragraphe 17.2 (Perte d'ancienneté), l'ancienneté s'entend, au sens de la présente convention, de la durée de service à un poste régulier à temps partiel depuis la date d'embauche initiale.

Le collège accepte de fournir la liste d'ancienneté la plus récente à la présidence de la section locale, au cours de la deuxième semaine des mois d'octobre, de février et de juin.

Tout membre de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté lors d'une affectation temporaire par le collège à l'extérieur de ladite unité ou lors d'un congé avec protection de l'emploi prévu par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

La période d'essai d'un membre du personnel régulier à temps partiel s'achève une fois qu'il a effectué, en cette qualité, 936 heures de travail continu. (période d'essai). À compter du 1^{er} février 2022, la période d'essai sera réduite à 742 heures. À sa discrétion, le collège peut réduire comme il l'entend la période d'essai d'un membre du personnel. Une fois la période d'essai terminée avec succès, l'ancienneté est créditée selon les modalités susmentionnées, et l'ancienneté ainsi acquise est régie par les dispositions de la présente convention.

Le congédiement, la suspension ou le renvoi d'un membre du personnel en période d'essai ne peut pas faire l'objet d'un grief et/ou d'un arbitrage au titre de la présente convention.

RÉVISÉ

17.1 Détermination de l'ancienneté

Sous réserve du paragraphe 17.2 (Perte d'ancienneté), l'ancienneté s'entend, au sens de la présente convention, de la durée de service à un poste régulier à temps partiel depuis la date d'embauche initiale.

Le collège accepte de fournir la liste d'ancienneté la plus récente à la présidence de la section locale **et au siège social du syndicat** au cours de la deuxième semaine des mois d'octobre, de février et de juin. **Cette liste comprendra l'ancienneté, le titre du poste, le taux de rémunération, le service et le campus d'origine du membre du personnel. La liste doit être affichée sur chaque campus de chaque collège, et une copie de cette liste d'ancienneté doit être mise à la disposition du membre du personnel sur demande pour examen.**

Tout membre de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté lors d'une affectation temporaire par le collège à l'extérieur de ladite unité ou lors d'un congé avec protection de l'emploi prévu par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

La période d'essai d'un membre du personnel régulier à temps partiel s'achève une fois qu'il a effectué, en cette qualité, ~~936~~ **384** heures de travail continu. (période d'essai). ~~À compter du 1^{er} février 2022, la période d'essai sera réduite à 742 heures.~~ À sa discrétion, le collège peut réduire comme il l'entend la période d'essai d'un membre du personnel. Une fois la période

d'essai terminée avec succès, l'ancienneté est créditée selon les modalités susmentionnées, et l'ancienneté ainsi acquise est régie par les dispositions de la présente convention.

Le congédiement, la suspension ou le renvoi d'un membre du personnel en période d'essai ne peut pas faire l'objet d'un grief et/ou d'un arbitrage au titre de la présente convention.

Si un membre du personnel ne faisant pas partie de l'unité de négociation assume un poste régulier à temps partiel, il est crédité de son ancienneté après la fin de sa période d'essai. L'ancienneté est créditée en fonction des années de service continues à compter de la date d'embauche par le collègue.

NOUVEAU

Article 18.9 Changements technologiques

Le collège et le syndicat reconnaissent que les changements technologiques peuvent avoir une incidence sur la sécurité d'emploi et la nature du travail effectué. Les parties conviennent que le collège ne mettra pas en œuvre de changements technologiques qui pourraient entraîner la suppression de postes à temps partiel, sans consultation et accord écrit du syndicat. À ce titre, les parties tenteront de minimiser ou d'éliminer les effets préjudiciables de tels changements technologiques, et s'efforceront de discuter et de résoudre ces questions au Comité syndicat-collège.

Le collège convient qu'il fournira autant de préavis que possible mais au moins trois cent soixante-cinq (365) jours de préavis écrit, sauf en cas d'urgence, au syndicat de l'introduction ou de la mise en œuvre de changements technologiques lorsqu'ils peuvent entraîner des changements importants dans le statut d'emploi ou les conditions de travail des membres du personnel.

L'avis écrit fourni comprendra les informations suivantes :

- a. la nature et le degré du changement technologique;**
- b. la date ou les dates auxquelles le collège se propose d'effectuer le changement technologique;**
- c. le lieu ou les lieux concernés;**
- d. le nombre approximatif et le type de membre du personnel susceptible d'être touché par le changement technologique;**
- e. l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions d'emploi des membres du personnel touchés.**
- f. le dossier de décision et tous les autres documents qui démontrent la nécessité du changement technologique et l'évaluation complète des risques formelle et documentée qui a été entreprise sur l'impact du changement sur les membres du personnel directement touchés, tous les membres du personnel qui pourraient être touchés et tous les membres du milieu collégial qui pourraient être touchés et toutes les options d'atténuation qui ont été envisagées.**
- g. le cas échéant, la nature et la durée de la formation des membres du personnel requise par la nouvelle technologie**

Article 19.1.2 Offres d'emploi (inclure la période d'essai)

19.1.2 Réaffectation d'un membre du personnel

19.1.2.1 Réaffectation initiée par l'employeur d'un membre du personnel – nouveau titre - SQ

NOUVEAU

19.1.2.2 Réaffectation initiée par un membre du personnel

Lorsqu'un membre du personnel a été choisi pour pourvoir un poste vacant conformément aux dispositions des présentes et que le membre du personnel détermine ultérieurement, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de son affectation au poste en cause, qu'il ne veut plus continuer dans ce rôle, le collègue le réaffecte à son poste et à son taux antérieurs, sans perte d'ancienneté. Cette décision du membre du personnel n'aura pas d'incidence négative sur lui en ce qui concerne des postes futurs. Toute autre mutation d'un membre du personnel résultant de la réaffectation de la personne intéressée doit se faire par réaffectation des membres du personnel concernés à leur ancien poste et aux taux salariaux antérieurs sans perte d'ancienneté, sauf entente contraire; ces réaffectations ne peuvent faire l'objet d'un grief.

U1

NOUVEAU (numérotation à déterminer à l'article 19)

19.XX

Lorsqu'un membre de l'unité de négociation est une personne candidate non retenue dans un concours au sein du collège, le collège doit fournir, à la demande du membre, une rétroaction détaillée et précise expliquant pourquoi il n'a pas été la personne candidate retenue.

NOUVEAU

19.XX Considération pour les offres d'emploi à temps plein

Les membres réguliers à temps partiel de l'unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel des CAAT qui ont terminé leur période d'essai sont réputés être des personnes candidates internes aux fins des articles 17.1.1, 17.1.1.1, 17.1.2.1 et 17.1.5 de la convention collective du personnel de soutien à temps plein (du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2025).

ACTUEL

20.3.1 Plaintes

Une plainte est soumise à la procédure de règlement des griefs ci-après, à condition d'être présentée dans les quinze (15) jours qui suivent le moment où les circonstances donnant lieu à la plainte se sont produites, ou le moment où le membre du personnel s'en est aperçu ou aurait dû raisonnablement s'en apercevoir.

RÉVISÉ

20.3.1 Plaintes

Une plainte est soumise à la procédure de règlement des griefs ci-après, à condition d'être présentée dans les ~~quinze (15)~~ **trente (30)** jours qui suivent le moment où les circonstances donnant lieu à la plainte se sont produites, ou le moment où le membre du personnel s'en est aperçu ou aurait dû raisonnablement s'en apercevoir.

ACTUEL

20.3.4 Grief collectif

Si plusieurs membres du personnel d'un collège ont un même grief et que chacun d'entre eux puisse porter plainte séparément, ils présentent un grief collectif, par écrit, signé par chacun d'entre eux, à la direction des ressources humaines ou à toute autre personne désignée par le collège dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident ou le début des circonstances les concernant tous et ayant donné lieu au grief; la procédure de règlement débute alors à l'Étape 2. Le grief doit ensuite être traité comme un grief unique. Le grief sera alors traité comme un grief unique.

RÉVISÉ

20.3.4 Grief collectif

Si plusieurs membres du personnel d'un collège ont un même grief et que chacun d'entre eux puisse porter plainte séparément, ils présentent un grief collectif, par écrit, signé par chacun d'entre eux, à la direction des ressources humaines ou à toute autre personne désignée par le collège dans les quinze (15) jours ~~quinze (15)~~ **thirty trente (30)** qui suivent l'incident ou le début des circonstances les concernant tous et ayant donné lieu au grief; la procédure de règlement débute alors à l'Étape 2. Le grief doit ensuite être traité comme un grief unique.

ACTUEL

20.3.8.2 Grief

Un membre du personnel régulier à temps partiel, qui estime avoir été congédié ou suspendu de son emploi sans aucun motif ou avoir été indûment mis à pied ou réaffecté, dépose par écrit un grief daté et signé, indiquant l'objet du grief et le redressement particulier demandé, conformément à l'Étape 2 de la procédure de règlement des griefs, en le remettant à la direction des ressources humaines ou à toute personne désignée dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle il a été avisé par écrit de son congédiement, de sa suspension, de sa mise à pied ou de sa réaffectation.

RÉVISÉ

20.3.8.2 Grief

Un membre du personnel régulier à temps partiel, qui estime avoir été congédié ou suspendu de son emploi sans aucun motif ou avoir été indûment mis à pied ou réaffecté, dépose par écrit un grief daté et signé, indiquant l'objet du grief et le redressement particulier demandé, conformément à l'Étape 2 de la procédure de règlement des griefs, en le remettant à la direction des ressources humaines ou à toute personne désignée dans les ~~quinze (15)~~ **trente (30)** jours ouvrables qui suivent la date à laquelle il a été avisé par écrit de son congédiement, de sa suspension, de sa mise à pied ou de sa réaffectation.

U1

NOUVEAU

Article XXXX

Le collègue ne doit pas sous-traiter le travail actuellement exécuté par les membres de cette unité de négociation si, à la suite d'une telle sous-traitance, un membre de l'unité de négociation est mis à pied.

NOUVEAU

Engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) - protocole d'entente

Les parties conviennent que l'expérience d'apprentissage est améliorée lorsque le milieu de travail reflète les collectivités qu'il dessert. Les parties s'engagent à promouvoir un milieu de travail où règnent la diversité, l'équité et l'inclusion, et à discuter des stratégies, des initiatives et des programmes de formation au Comité syndicat-collège afin de formuler des recommandations dans le but d'améliorer le milieu de travail de manière efficace et significative.

Le Comité syndicat-collège communique chaque année ses initiatives au CRPE.

NOUVEAU

Engagement envers les peuples autochtones - protocole d'entente

Les parties reconnaissent les territoires traditionnels sur lesquels chaque collège est situé et reconnaissent l'héritage et la relation de longue date que les peuples autochtones entretiennent avec ces territoires dans l'ensemble de la province.

Les parties reconnaissent un engagement commun à éliminer les obstacles à l'emploi des peuples autochtones. Le collège et le syndicat local se pencheront sur les mécanismes permettant d'atteindre cet objectif. Ces questions sont soulevées et examinées par le Comité syndicat-collège.

Le Comité syndicat-collège communique chaque année ses initiatives au CRPE.

NOUVEAU

Protocole d'entente

Les parties conviennent que, pendant la durée de vie de la convention collective, elles mettront sur pied un comité mixte qui examinera et mettra à jour l'outil d'évaluation actuel.

Les parties conviennent également de créer un formulaire type de description de poste à utiliser dans tous les collèges.

U1

Avantages sociaux

Discussion :

Pour considération, les sujets incluront l'assurance des soins dentaires, les prestations de soins de la vue, l'assurance-médicaments, etc.