

## PROPOSITIONS DU PERSONNEL SCOLAIRE – ÉQUITÉ

Les propositions initiales suivantes ont été présentées à l'équipe de négociation du CEC le 3 août 2021. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de nos propositions [qui est adapté du langage (du libellé) que nous avons présenté à la table de négociation pour vous donner le contexte], ainsi que les changements spécifiques à la convention collective que nous avons déposés. Insérées en marge du tableau ci-dessous, vous trouverez de brèves notes expliquant l'intention des changements.

### Revendications :

Les revendications suivantes concernant l'équité ont été adoptées par les délégués des 24 sections locales des collèges de l'Ontario, lors de notre dernière réunion d'établissement des revendications, en avril dernier. Elles ont été rédigées à la suite d'un vaste processus de consultation avec le personnel scolaire de la province, incluant des sondages et les réunions d'établissement des revendications locales :

- Renforcer le libellé pour prévenir l'intimidation, le harcèlement et le racisme et assurer la surveillance et la reddition de comptes
- Améliorer l'efficacité, l'équité, l'impartialité et la sensibilité culturelle des processus de règlement des différends
- Renforcer le libellé afin d'assurer l'équité, la diversité et l'inclusion des groupes en quête d'équité en ce qui concerne le recrutement, le maintien en poste, l'avancement, la charge de travail et la rémunération

Ce qui suit constitue la somme des efforts de l'équipe de négociation pour développer ces revendications en propositions concrètes afin d'obtenir des changements et ajouts à notre convention collective.

### Aperçu général :

Le syndicat a souligné trois propositions générales concernant l'équité qui sont conformes à votre objectif [c.-à-d. celui du Conseil des employeurs des collèges] de « moderniser » la convention collective et « d'intégrer les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) ». Votre désir de se focaliser sur la « réconciliation avec les peuples autochtones » se reflète également dans nos propositions.

Afin d'atteindre cet objectif dans notre convention collective, nous proposons d'introduire un libellé faisant en sorte que la relation entre les collèges et le syndicat soit fondée sur les

principes d'équité, d'impartialité et de transparence. Nous proposons en outre d'adopter une approche intersectionnelle pour démanteler le racisme et le colonialisme afin d'améliorer les conditions de travail du personnel scolaire racialisé et autochtone, ainsi que du personnel scolaire issu des groupes en quête d'équité. À cette fin, nous proposons de modifier la convention collective pour mieux prévenir les brimades/le harcèlement et le racisme et assurer la surveillance et la reddition de comptes. De plus, nous proposons de renforcer l'efficacité, l'impartialité, l'équité et la sensibilité culturelle du processus de règlement des différends. Nous proposons de surcroît d'améliorer la convention collective afin d'assurer l'équité, la diversité et l'inclusion du personnel scolaire autochtone et issu des groupes visés par l'équité dans l'embauche, le maintien en poste, l'avancement, la charge de travail et la rémunération.

Nos membres du personnel scolaire rapportent que leurs collègues autochtones et de tous les des groupes en quête d'équité sont confrontés à de la discrimination systémique, structurelle et institutionnelle dans le système collégial. Nos membres ont clairement indiqué que les brimades, le harcèlement et le racisme ne sont pas traités adéquatement dans les collèges et constituent une importante question de négociation. Les recherches indiquent que le personnel scolaire autochtone et le personnel scolaire issus des groupes en quête d'équité sont surreprésentés dans les catégories de travail précaire (comme le personnel scolaire contractuel), alors qu'ils sont considérablement sous-représentés dans l'ensemble du système collégial. Des recherches préliminaires indiquent que les femmes ne bénéficient pas de l'équité salariale dans les collèges. Les membres autochtones et racialisés du personnel scolaire, qui sont touchés différemment par cette discrimination, subissent quotidiennement les conséquences de travailler dans des établissements qui n'ont pas encore entièrement résolu les problèmes liés au racisme systémique et au colonialisme. Certains collèges travaillent à la décolonisation et recrutent des étudiants autochtones, mais les Autochtones et les personnes racialisées restent considérablement sous-représentés au sein du personnel scolaire. Ces expériences se traduisent par des conditions de travail dangereuses et inéquitables.

Dans un effort visant à bâtir « L'avenir ensemble », le système collégial doit commencer à recueillir des données sur la main-d'œuvre pour nous aider à comprendre ce qu'on entend exactement par « ensemble », et qui est inclus et qui est exclu. Ces données doivent servir de tremplin pour définir des objectifs structurels et institutionnels clairs, à court et à long terme, afin de réduire les brimades, le harcèlement et le racisme, et d'accroître l'équité dans l'embauche, la rémunération, le recrutement et le maintien en poste du personnel scolaire autochtone et issu des groupes en quête d'équité.

L'intersection documentée entre la race, la classe sociale, le sexe et l'orientation sexuelle nous oblige à considérer que toutes les structures qui perpétuent les inégalités entre les membres du personnel scolaire au sein du système collégial perpétuent, en définitive, les inégalités raciales et sexuelles. Pour surmonter ces inégalités, tous les membres du personnel scolaire doivent avoir un accès équitable à l'échelon salarial maximum, et tous les membres du personnel scolaire contractuel doivent avoir un accès égal à un perfectionnement professionnel rémunéré. L'équité doit revêtir une importance concrète et mesurable.

Les recherches effectuées dans les systèmes d'enseignement postsecondaire du Canada indiquent que les femmes, les personnes racialisées et autochtones sont moins susceptibles d'occuper des postes à temps plein au sein du personnel scolaire. Les membres du personnel scolaire contractuel sont moins bien rémunérés que le personnel à temps plein, même s'ils peuvent avoir des charges de travail qui sont souvent équivalentes ou plus lourdes. Encore une fois, les inégalités en matière de dotation en personnel dans les collèges de l'Ontario sont une manifestation du racisme systémique ou de la discrimination fondée sur le sexe.

Comme c'est le cas actuellement dans d'autres établissements d'enseignement postsecondaire, et conformément aux objectifs des recommandations de la Commission de vérité et réconciliation, les collèges doivent de surcroît reconnaître de manière équitable les connaissances et l'expertise traditionnelles et autochtones dans le calcul des salaires, et inclure, à titre d'options, les processus autochtones de règlement des différends. De plus, les calculs de la charge de travail du personnel scolaire des collèges doivent tenir compte des exigences de l'éducation autochtone, ainsi que du temps nécessaire dont a besoin le personnel scolaire pour maintenir les relations avec les communautés autochtones et aider les étudiantes et étudiants autochtones à naviguer dans des établissements aux prises avec le racisme systémique. Nous pensons que ce sont là des étapes essentielles sur le chemin de la réconciliation et de la décolonisation.

De plus, on doit élargir la définition du congé pour raisons religieuses pour inclure les congés pour les cérémonies autochtones et la définition du congé accordé au personnel scolaire lors du décès d'un membre de la famille pour inclure les membres de la famille élargie et choisis. Il est également essentiel que les peuples et les communautés autochtones en général – et le personnel scolaire autochtone en particulier – aient le contrôle à la fois des efforts d'autochtonisation dans les collèges et de la préservation du savoir autochtone et de l'expression culturelle au sein du système collégial.

Les collèges doivent également mieux s'assurer que les membres du personnel scolaire handicapés, malades ou blessés ont un accès plus équitable à du soutien et à des accommodements, y compris lors de leur retour au travail.

Les actes de brimades, de harcèlement et de racisme sont alarmants et les obstacles structurels à l'équité sont clairement visibles au sein du système collégial. L'équité doit être prise en compte, des objectifs tangibles doivent être définis et des stratégies de collaboration doivent être intégrées dans notre convention collective – c'est notre capacité à bâtir un avenir ensemble qui est en jeu.

Rapport sur l'équité de l'ACPPU

[https://www.caut.ca/sites/default/files/caut\\_equity\\_report\\_2018-04final.pdf](https://www.caut.ca/sites/default/files/caut_equity_report_2018-04final.pdf)

ACPPU - Négocier l'autochtonisation du milieu académique

[https://www.caut.ca/sites/default/files/caut\\_equity\\_report\\_2018-04final.pdf](https://www.caut.ca/sites/default/files/caut_equity_report_2018-04final.pdf)

## Modifications proposées et notes explicatives :

(le libellé proposé est indiqué en caractère gras/souligné; les passages biffés indiquent les suppressions proposées au libellé actuel)

### Article 3 - RELATIONS

**3.01 Les parties conviennent que l'ouverture d'esprit et la transparence sont essentielles pour encourager la collégialité, l'équité, la diversité et la liberté académique. En outre, l'ouverture d'esprit favorise la**

*Reconnait  
l'importance de  
la transparence  
dans les collèges*

**reddition de comptes et la responsabilité. Enfin, elle permet de préserver l'équité et la procédure établie.**

**Article 4**

**[NOUVEAU] Re-numérotation des articles suivants**

**ÉLIMINATION ~~NON~~ DE LA DISCRIMINATION, DES BRIMADES ET DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL**

**4.01 A** Le syndicat et les collègues conviennent, conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, de ne devoir exercer contre les employées et les employés aucune discrimination ou aucun harcèlement fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la nationalité, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, le dossier judiciaire, l'état matrimonial, la situation de famille ou un handicap.

**Les parties s'engagent mutuellement à avoir recours à une analyse critique et intersectionnelle pour éliminer la discrimination systémique et atteindre l'équité en matière d'emploi au sein du système collégial.**

**4.02 A 1** Tous les employés et employées visés par la présente convention collective ont le droit, dans leur milieu de travail, d'être à l'abri de tout harcèlement ~~sexuel de la part de l'employeur ou d'une personne qui représente l'employeur ou de la part d'un autre employé ou employée~~. Par harcèlement, on entend le recours à des remarques ou à des gestes vexatoires dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

**4.02 A 3** **En outre, tout** ~~Tout~~ employé ou employée visé par la présente convention collective a le droit d'être à l'abri :

- i. de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail fondé sur le sexe et/ou le genre;**
- ii. de sollicitation ou d'avances de nature sexuelle faites par une personne se trouvant en situation de conférer, d'accorder ou de refuser à l'employée ou l'employé un avantage ou un avancement alors que cette personne sait

*Engagement à mettre fin à la discrimination en milieu de travail, à l'intimidation et au harcèlement psychologique*

*Reconnaît la nature multiforme de la discrimination; engagement à l'équité en matière d'emploi*

*Transposition du libellé ci-dessous*

*Transposition du libellé de 4.02 A 1, ci-dessus*

ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou les avances sont importunes; ou

- iii. de représailles ou de menaces de représailles en cas de rejet de la sollicitation ou des avances de nature sexuelle, dans le cas où les représailles ou les menaces de représailles sont exercées ou proférées par une personne se trouvant en situation de conférer, d'accorder ou de refuser à l'employée ou l'employé un avantage ou un avancement.

**4.02 A 10**

~~Dans le cas où, à n'importe quel moment avant le dépôt d'une plainte ou d'un grief aux termes de l'article 32, Procédure de règlement des griefs et procédure d'arbitrage, le collège institue une enquête sur la plainte, ou que l'employée ou l'employé accepte l'institution d'une telle enquête conformément à toute politique du collège en matière de ressources humaines ou à toute autre procédure établie par le collège, les délais pour le règlement de la plainte ou du grief aux termes de l'article 32, Procédure de règlement des griefs et procédure d'arbitrage, ou de l'article 33, Procédure d'arbitrage accélérée, doivent être suspendus jusqu'à ce que l'employée ou l'employé reçoive un avis écrit des résultats de l'enquête.~~

**Lorsqu'une plainte officielle pour brimades ou harcèlement psychologique est déposée, le collège doit immédiatement entreprendre une enquête objective et établir avec la plaignante ou le plaignant un plan de sécurité visant à minimiser les risques dans son milieu de travail. Les risques accrus que courent les plaignants qui sont membres des groupes en quête d'équité, conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario, doivent être pris en considération dans la planification de la sécurité.**

**Durant une telle enquête, on ne suspend pas les délais prévus aux termes de l'article 32, Procédures de règlement des griefs et procédure d'arbitrage, ou de l'article 33, Procédure d'arbitrage accéléré, sans l'accord écrit exprès de la plaignante ou du plaignant et de la section locale.**

*Exigence de tenir une enquête objective sur les plaintes pour brimades / harcèlement psychologique; protège le plaignant*

*Fixe un délai raisonnable durant lequel le collège doit conduire l'enquête*



gouvernement de l'Ontario. Cette participation pourrait porter notamment sur l'administration des articles 7, 9, 11, 13, 14, 27, 32, 33, des Annexes II et IV.

**Comité d'examen des systèmes d'emploi (ESE)**

**4.04 A**

**Afin d'éliminer la discrimination systémique qui porte atteinte aux droits d'un membre concernant toute question d'emploi, y compris les salaires, le mérite, le classement, une affectation, un avancement, un poste permanent, une nouvelle affectation, un congédiement, un congé pour perfectionnement professionnel, les avantages sociaux des employés, ou toute autre modalité ou condition d'emploi contraire à toute disposition antidiscriminatoire de de cette entente, les parties conviennent :**

- (i) De créer un Comité d'examen des systèmes d'emploi (ESE), qui examine périodiquement, au moins tous les trois ans, les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi;**
- (ii) Que l'employeur veille à ce que le comité dispose d'un budget suffisant pour mener ses travaux et que l'employeur reconnaisse que le comité a le droit de consulter des experts indépendants et externes;**
- (iii) Que le Comité ESE soit composé de deux (2) représentants de l'employeur, de deux (2) représentants du syndicat, et d'une personne, choisie conjointement par l'employeur et le syndicat, qui est experte dans l'administration des examens des systèmes d'emploi aux fins de l'identification et de l'élimination de la discrimination systémique;**
- (iv) Que le Comité ESE détermine sa propre méthode d'examen des systèmes d'emploi et que le comité ESE produise un rapport préliminaire sur la méthodologie à des fins d'examen pour le syndicat et l'employeur dans les trois (3) mois suivant sa mise sur pied. Le rapport sur la méthodologie doit exposer la méthodologie proposée pour mener à bien l'examen des systèmes d'emploi;**
- (v) Que le Comité ESE reçoive les commentaires du syndicat et de l'employeur dans les six (6) semaines suivant la**

*Favorise la participation des groupes désignés aux processus de la convention collective*

*Crée un comité dans chaque collège pour examiner périodiquement les pratiques d'embauche et de travail, afin d'éliminer les pratiques discriminatoires*

*Procure des ressources adéquates au comité*

*Établit le caractère bipartisan du comité*

**distribution et tiene compte des commentaires pour déterminer sa méthodologie finale;**

- (vi) Que le Comité ESE termine son ESE dans un délai d'un (1) an après la finalisation de sa méthodologie;**
- (vii) Que le Comité ESE prépare et diffuse un rapport provisoire avec les résultats de l'ESE au syndicat et à l'employeur dans les six (6) mois suivant l'achèvement;**
- (viii) Que le Comité ESE invite le syndicat et l'employeur à faire des commentaires sur le rapport provisoire durant les huit (8) semaines suivantes à des fins d'examen;**
- (ix) Que, dans les trois (3) semaines suivant la date d'expiration de la réception des commentaires sur le rapport provisoire, le Comité ESE examine tous les commentaires et détermine les actions qu'il recommande dans un rapport d'action provisoire. Les actions possibles comprennent, sans s'y limiter :**
- a) de recommander une étude plus approfondie lorsqu'il y a eu des lacunes dans l'information (mais toute nouvelle étude doit être terminée dans les trois [3] mois suivant la date de parution du rapport);**
- b) de recommander des mesures spécifiques pour faire tomber les barrières identifiées à l'équité, y compris les changements recommandés aux termes de la convention collective actuelle;**
- (x) Que le rapport d'action provisoire soit distribué au syndicat et à l'employeur, en leur octroyant six (6) semaines pour formuler leurs réponses;**
- (xi) Que, sur réception des réponses du syndicat et de l'employeur, le Comité ESE détermine si les recommandations du rapport doivent être modifiées et la date de parution du rapport final. Des exemplaires doivent être envoyés au syndicat et à l'employeur;**
- (xii) Que les recommandations du Comité ESE contenues dans son rapport final soient**

*Assure un examen complet et en temps opportun des pratiques d'embauche et de travail du collègue*

*Assure une large participation à l'examen des systèmes d'emploi*

*Veille à la mise en œuvre des conclusions du*

<p><b><u>mises en œuvre immédiatement par l'employeur dans la mesure où elles ne portent pas atteinte à la convention collective ni à d'autres droits juridiques.</u></b></p> <p><b><u>(xiii) L'employeur paie tous les frais relatifs aux mesures correctives.</u></b></p>	<p><i>Comité d'examen des systèmes d'emploi</i></p>
<p><b>Article 11 - CHARGE DE TRAVAIL</b></p> <p><b>11.01 F 1</b> Des fonctions complémentaires appropriées au rôle professionnel de l'enseignante ou de l'enseignant <b><u>du membre du personnel scolaire</u></b> peuvent lui être assignées par le collège. Les heures respectives doivent être attribuées à raison d'une heure par heure.</p> <p>La charge hebdomadaire maximale de 44 heures doit comprendre au moins <del>six</del> <b><u>huit (8)</u></b> heures ainsi attribuées <b><u>à une professeure ou un professeur, ou à une instructrice ou un instructeur</u></b> :</p> <p>quatre <b><u>(4)</u></b> heures consacrées à l'aide normale individualisée aux étudiantes et étudiants, en dehors de la classe;</p> <p>deux <b><u>(2)</u></b> heures consacrées aux tâches administratives normales</p> <p><b><u>deux (2) heures pour aider les étudiantes et étudiants qui ont besoin d'un accommodement</u></b></p> <p><del>L'enseignante ou l'enseignant</del> <b><u>Le membre du personnel scolaire</u></b> informe ses étudiantes et étudiants de sa disponibilité pour l'aide fournie en dehors de la classe en conformité avec leurs besoins scolaires.</p>	<p><i>Gestion interne</i></p> <p><i>Assure l'équité pour les étudiantes en procurant au personnel scolaire les ressources pour les accommodements</i></p>
<p><b>11.02 B 2</b> Ce groupe de révision doit comprendre <b><u>(8)</u></b> huit membres, dont quatre <b><u>(4)</u></b> nommés par le collège et quatre <b><u>(4)</u></b> nommés par la section locale, sauf entente contraire entre le collège et la section locale. Le mandat de chaque membre est de deux <b><u>(2)</u></b> ans, commençant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, et quatre membres du groupe, soit deux nommés par le collège et deux nommés par la section locale, se retirent le 31 mars de chaque année. Le quorum doit être constitué de quatre, six ou huit</p>	

<p>membres représentant également le collège et la section locale.</p> <p>D'autres ententes peuvent être conclues à l'échelon local, avec l'accord de la section locale et du collège.</p> <p><b><u>À la demande du membre du personnel scolaire, une aînée ou un aîné autochtone/une gardienne ou un gardien du savoir traditionnel est autorisé à assister au groupe de révision dans un rôle consultatif.</u></b></p>	<p><i>Offre un accès équitable au groupe de révision de la charge de travail à tous les membres du personnel scolaire</i></p>
<p>11.01 C 1 Le groupe de révision de la charge de travail doit avoir pour mandat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) de revoir les affectations générales de la charge de travail au collège et de résoudre celles qui semblent inéquitables;</li> <li>(ii) <b><u>d'examiner la charge de travail en général ou, en raison d'une demande au collège, la répartition de la charge de travail au sein des groupes en quête d'équité;</u></b></li> <li>(iii) d'examiner et résoudre, dans la mesure du possible, les différends découlant des 11.02 A 4, <del>et/ou</del> 11.02 A 6 (a) <b><u>et/ou 11.04;</u></b></li> <li>(iv) de présenter au collège des recommandations sur le fonctionnement des affectations de charges de travail au collège;</li> <li>(v) de revoir les affectations individuelles, à la demande d'un <b><u>membre du personnel scolaire</u></b> <del>d'une enseignante ou d'un enseignant</del>, ou de la section locale, et de résoudre dans la mesure du possible les différends;</li> <li>(vi) de présenter des recommandations aux comités du collège et de la section locale nommés en application de l'article 7, Comité mixte syndicat-collège (local), sur des modifications ou ajouts aux dispositions régissant les affectations de la charge de travail au collège aux fins de négociation locale conformément à 11.02 G, en vue de répondre aux besoins particuliers du collège relatifs aux charges de travail.</li> </ul>	<p><i>Permet au groupe de révision de la charge de travail de vérifier l'adéquation de la charge de travail à l'échelle du collège</i></p> <p><i>Permet aux bibliothécaires et aux conseillers de recourir au groupe de révision de la charge de travail</i></p> <p><i>Gestion interne</i></p>

<p><b>11.02 C 2</b> Dans ses délibérations, le groupe de révision doit tenir compte des facteurs suivants qui influent sur les affectations, tels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) nature des matières enseignées, y compris type de programmes (p. ex. programmes d'apprentissage, programmes menant à un certificat, diplôme, diplôme avancé ou grade);</li> <li>(ii) niveau d'enseignement et expérience du <b>membre du personnel scolaire de l'enseignante ou de l'enseignant</b>, disponibilité d'aides de soutien techniques et professionnelles et d'autres ressources;</li> <li>(iii) dimensions et éléments de confort des locaux, laboratoires et autres installations scolaires;</li> <li>(iv) nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe;</li> <li>(v) méthodes pédagogiques, y compris les exigences relatives aux modes alternatifs de prestation;</li> <li>(vi) temps à prévoir pour le perfectionnement professionnel des <b>membres du personnel scolaire enseignantes et des enseignants</b>;</li> <li>(vii) horaires assignés précédemment;</li> <li>(viii) délai nécessaire pour la préparation des horaires et/ou la modification de nouveaux horaires;</li> <li>(ix) accès au curriculum en vigueur;</li> <li>(x) étudiantes et étudiants exigeant des mesures d'accommodement;</li> <li>(xi) <b><u>étudiantes et étudiants dont la langue maternelle n'est pas la langue d'enseignement</u></b>;</li> <li>(xii) adoption de nouvelles technologies;</li> <li>(xiii) horaire de la charge de travail, y compris les modifications apportées à la durée du cours;</li> </ul>	<p><i>Reconnaît l'impact du soutien professionnel sur la charge de travail du personnel scolaire</i></p> <p><i>Gestion interne</i></p> <p><i>Favorise un traitement équitable pour nos étudiants</i></p>
---	--

<p>(xiv) niveau de complexité et degré de changement dans le curriculum;</p> <p>(xv) exigences relatives à la recherche appliquée;</p> <p>(xvi) nécessité de traduire le matériel;</p> <p>(xvii) <b><u>nombre de langues utilisées dans la salle de classe;</u></b></p> <p>(xviii) <b><u>encadrement des membres du personnel scolaire;</u></b></p> <p>(xix) <b><u>nature des services professionnels fournis, y compris le counselling psychologique, le counselling professionnel ou de carrière, le counselling éducationnel, le counselling relatifs à la tradition/à la culture ou les services d'accommodement;</u></b></p> <p>(xx) <b><u>temps nécessaire en vue d'élaborer ou d'examiner un atelier ou un groupe thérapeutique;</u></b></p> <p>(xxi) <b><u>niveau de soutien administratif pour la préparation des dossiers, du matériel pour les ateliers, de la publicité et d'autres tâches liées à des activités assignées.</u></b></p> <p>(xxii) <b><u>temps nécessaire pour organiser et préparer le placement des étudiants dans les stages;</u></b></p> <p>(xxiii) <b><u>tâches et responsabilités des coordonnatrices et coordonnateurs; et</u></b></p> <p>(xxiv) <b><u>éducation autochtone et/ou pratiques/coutumes traditionnelles.</u></b></p>	<p><i>Reconnaît la charge de travail liée au fait de travailler dans plusieurs langues</i></p> <p><i>Reconnaît les variables dans la charge de travail supplémentaire qui ont une incidence sur le personnel scolaire, y compris sur les conseillers et les bibliothécaires</i></p> <p><i>Reconnaît la possibilité d'avoir une charge de travail unique associée à l'apprentissage autochtone</i></p>
<p><b>11.02 F 5</b></p> <p>L'arbitre doit déterminer la procédure appropriée, qui doit commencer dans les deux <b>(2)</b> semaines du renvoi de la plainte à l'arbitrage. Les parties conviennent que la procédure d'arbitrage sera de nature informelle et consistera en des discussions de la question avec l'enseignante ou l'enseignant, <b>le membre du personnel scolaire</b> ou sa superviseuse ou son superviseur, et les tiers dont l'arbitre jugera la présence appropriée. <b><u>Compte tenu du caractère informel de cette procédure, les parties conviennent qu'aucun conseil juridique</u></b></p>	<p><i>Favorise un accès équitable</i></p>

n'est autorisé à participer, ni pour représenter le collège, ni pour représenter la section locale.

À la demande du membre du personnel scolaire, une aînée ou un aîné autochtone/une gardienne ou un gardien du savoir traditionnel est autorisé à assister au groupe de révision de la charge de travail pour apporter sa contribution aux parties.

*au groupe de révision de la charge de travail à tous les membres du personnel scolaire*

**Salaires**

**Article 14.03 A 1 (b)**

**Salaires maximal**

~~(b) — Le tableau suivant identifie le niveau de salaire maximal accessible en fonction des niveaux de scolarité officielle des employés et employées et de leurs équivalences.~~

*Élimine les barrières inévitables empêchant tous les membres du personnel scolaire d'accéder à l'échelon salarial maximal*

Échelon maximal accessible	Qualifications requises
Échelon 21	Au minimum, un baccalauréat d'un établissement canadien sanctionnant quatre ans d'études ou l'équivalent, CGA, d'ingénieur(e), CA ou CMA (auparavant RIA)
Échelon 19	Diplôme d'un CAAT sanctionnant trois ans d'études ou universitaire général ou compagnon titulaire d'un certificat de qualification possédant des qualifications équivalentes
Échelon 18	Diplôme d'un CAAT sanctionnant deux ans d'études ou titulaire d'un certificat de qualification
Échelon 17	Certificat postsecondaire sanctionnant un an d'études
Échelon 16	Aucun diplôme postsecondaire, certificat ou grade universitaire

~~REMARQUE : Les qualifications officielles en éducation non indiquées ci-dessus feront l'objet d'une évaluation par le sous-comité mixte d'évaluation des qualifications en éducation, tel qu'il est indiqué à l'Annexe II.~~

~~\* — Les qualifications équivalentes d'un compagnon titulaire d'un certificat de qualification ou d'une personne considérée~~

comme telle correspondent à la réussite de cinq cours d'un an complet chacun, dispensés par un CAAT au niveau des technologues, dont deux se rapportent directement au domaine de spécialisation de la personne, ou l'équivalent. Le programme d'études menant à des qualifications équivalentes d'un compagnon titulaire d'un certificat de qualification ou d'une personne considérée comme telle doit être approuvé au préalable par le collège.

## Article 17

### [Nouveau]

#### ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

#### Accommodements du personnel scolaire ayant une incapacité, une blessure ou une maladie

- 17.03 A** **L'employeur a l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation pour les membres ayant une incapacité, une blessure ou une maladie dans la mesure où elles ne causent pas de préjudice injustifié.**
- (i) C'est à l'employeur que revient le soin d'établir le préjudice injustifié.**
- (ii) L'obligation d'accommodement de l'employeur est inhérente à tous les niveaux de prise de décisions et processus, y compris, mais sans s'y limiter, aux comités des départements et du collège, aux activités du Conseil et des comités conjoints de l'employeur et du personnel.**
- 17.03 B** **Un membre ayant une différence physique ou mentale, une incapacité ou un problème de santé (permanent ou temporaire) a droit à un accommodement, y compris à la modification d'un accommodement existant. Les mesures d'adaptation impliquent tout ajustement nécessaire à l'espace de travail physique et toute modification de la charge de travail d'un membre ou des pratiques de travail acceptées et conformes aux droits réguliers relatifs à la recherche, aux congés de perfectionnement professionnel et à d'autres avantages en vertu de la présente entente.**
- 17.03 C** **Ces mesures d'adaptation comprennent également, sans s'y limiter, la modification des plans de travail et des évaluations, ainsi que les décisions relatives aux exigences de délai pour la**

*Reconnaît la responsabilité de l'employeur en matière d'accommodement*

*Assure que les principes d'accommodement soient de la responsabilité de tous les niveaux de prise de décisions du collège*

*Clarifie certains droits en matière d'accommodement pour les membres*

	<p><b><u>période d'essai, à un renouvellement, à un poste permanent et à une affectation. Dans tous les cas, le but de ces mesures d'adaptation est de garantir au membre la continuation de tous les avantages de son emploi, et peut, dans certains cas, exiger une modification des normes qui empêcheraient le membre de participer pleinement et/ou d'être pleinement intégré dans le milieu de travail.</u></b></p>	<p><i>Décrit certaines mesures d'adaptation pouvant être prises pour promouvoir l'équité en milieu de travail</i></p>
<p><b><u>17.04 A</u></b></p>	<p><b><u>Le plan d'accommodement doit être négocié par l'employeur avec le syndicat et le membre du personnel scolaire, y compris toute modification apportée à un plan préexistant, et doit :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b><u>(i) répondre aux besoins du membre;</u></b></li> <li><b><u>(ii) faciliter la pleine participation et intégration du membre dans le milieu de travail, y compris lors de son retour au travail suite à une incapacité, une blessure ou une maladie;</u></b></li> <li><b><u>(iii) assurer la confidentialité du membre;</u></b></li> <li><b><u>(iv) être envoyé en copie-conforme au syndicat et placé dans le dossier personnel et confidentiel du membre;</u></b></li> <li><b><u>(v) être mis en œuvre en temps opportun;</u></b></li> <li><b><u>(vi) ne pas exiger une renégociation à moins que le membre indique qu'elle soit nécessaire.</u></b></li> </ul>	<p><i>Clarifie certains facteurs qui sont fondamentaux pour établir des politiques et des environnements d'accommodement adéquats</i></p>
<p><b><u>17.04 B</u></b></p>	<p><b><u>Si de la documentation est requise, le rapport sur l'accommodement établi par le professionnel de la santé du membre est accepté comme preuve établissant les besoins d'accommodement. L'employeur prend en charge les coûts de cette documentation.</u></b></p>	<p><i>Clarifie la documentation nécessaire pour établir les besoins d'accommodement</i></p>
<p><b><u>17.05 A</u></b></p>	<p><b><u>L'employeur ne doit ni stigmatiser ni discriminer les membres dont les incapacités sont temporaires ou ne correspondent pas à des incapacités habituelles.</u></b></p>	
<p><b><u>17.05 B</u></b></p>	<p><b><u>Aucun membre du personnel scolaire ne doit supporter de quelque façon que ce soit les coûts liés à l'obligation d'accommodement de l'employeur.</u></b></p>	

<p><b>17.05 C</b></p>	<p><b><u>Aucun membre du personnel scolaire ne peut faire l'objet de mesures de rétorsion ou de représailles parce qu'il a demandé des mesures d'accommodement pour lui-même ou pour toute autre personne, y compris, mais sans s'y limiter, parce qu'il a agi à titre de défenseur ou de témoin dans une demande d'accommodement ou une plainte liée à un accommodement.</u></b></p>	<p><i>Veille à ce que le personnel scolaire ne subisse aucune conséquence négative en raison de la nécessité d'un accommodement</i></p>
<p><b>17.06</b></p>	<p><b><u>Les coûts des mesures d'adaptation sont à la charge de l'employeur et non du syndicat.</u></b></p>	
<p><b><u>Retour au travail</u></b>  <b><i>*(modification de la Lettre d'entente actuelle)</i></b></p>		
<p><b>17.07</b></p>	<p><b><u>Les parties s'engagent à soutenir les employés qui sont blessés, malades et/ou ayant une incapacité et qui ont besoin d'un accommodement lors de leur retour au travail. À cette fin, les parties conviennent que</u></b> Chaque collège dispose d'une politique de retour au travail afin de soutenir les employées et employés malades ou atteints de blessures par rapport à leur retour au travail. Le collège <b><u>L'employeur</u></b> convient de <b><u>consulter collaborer avec</u></b> la section locale en modifiant sa politique actuelle à cet égard. La politique de retour au travail du collège comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une déclaration d'engagement indiquant que, en conformité avec les obligations prévues par le Code des droits de la personne de l'Ontario et selon la jurisprudence pertinente, le collège s'engage à prendre des mesures d'accommodement pour le retour au travail de l'employée ou de l'employé;</li> <li>• une déclaration d'engagement décrivant les modalités de fonctionnement de la politique au collège;</li> <li>• des stratégies qui appuient la déclaration d'engagement et offrent un cadre pour la gestion des cas individuels de retour au travail;</li> <li>• une description des rôles et responsabilités des divers intervenants du processus de retour au travail;</li> <li>• un processus de retour au travail indiquant les étapes à suivre pour la gestion des cas individuels de retour au travail, y compris les équipes de retour au travail comprenant la coordonnatrice ou le coordonnateur du processus de retour</li> </ul>	<p><i>Établit un processus collégial pour ajuster les politiques de retour au travail dans chaque collège</i></p>

au travail, la superviseure ou le superviseur, l'employée ou l'employé et sa représentante ou son représentant syndical;

- un processus de règlement des différends;
- un volet communication et formation;
- un volet d'amélioration continue déterminant un processus de révision régulière de la politique. Le collège convient ~~de discuter avec la section locale et de recevoir toute recommandation de celle-ci~~ **de mettre en œuvre toutes les recommandations faites par la section locale** au moment de réviser la politique.

## Article 20

### CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

**20.02** À cette fin, chaque collège doit accorder à au moins deux pour cent des employées et employés à temps plein membres de l'unité de négociation du personnel scolaire du collège qui font partie de l'unité de négociation depuis au moins six ans, et de plus doit accorder à un pour cent des employées et employés à temps plein membres de l'unité de négociation du personnel scolaire du collège qui font partie de l'unité de négociation depuis au moins 15 ans, la possibilité de prendre un congé de perfectionnement professionnel en tout temps aux conditions suivantes :

- (v) Le salaire versé à l'employée ou l'employé doit être établi comme suit : 55 pour cent du salaire de base après six ans d'emploi au collège, **en incluant toute période d'emploi contractuel (10 mois civils d'emploi contractuel comptant comme une année d'emploi)**, majoré de cinq pour cent par an, jusqu'à concurrence de 80 pour cent du salaire de base après onze (11) ans. Le salaire versé peut être réduit si l'ensemble de la rémunération payée par le collège et de la rémunération provenant d'autres sources au cours de cette période dépasse le montant du salaire de base. Le montant et les conditions du paiement devront être calculés au prorata de la durée du congé.

*Clarifie la nature collégiale de tout examen de la politique de retour au travail*

*Favorise la prise en compte équitable de l'expérience à un poste contractuel dans le calcul de la rémunération durant un congé de perfectionnement professionnel*

## Article 21

### AUTORISATIONS D'ABSENCE

21.03	<p>Le collègue peut, à sa discrétion, accorder un congé pour raisons religieuses <b>ou culturelles</b> sans perte de salaire habituel en conformité avec les normes actuelles régissant les droits de la personne en matière d'accommodement. Lorsqu'un congé pour raisons religieuses <b>ou culturelles</b> n'est pas accordé, le collègue fournit par écrit, à l'employée ou l'employé qui le demande, les raisons qui motivent son refus.</p>	<p><i>Assure un accès équitable à un congé pour les événements culturels</i></p>
21.04	<p>À l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, tel que défini dans le livret sur les avantages sociaux, ou d'un enfant, d'une belle-fille ou d'un beau-fils (autre que la bru ou le gendre), de ses père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, <b>membres de la famille élargie et choisis</b>, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, une employée ou un employé doit avoir droit à un congé d'au moins trois jours sans perte de salaire habituel, la durée du congé étant à la discrétion du collègue.</p> <p>L'article 21.02 s'applique aux employées et employés qui demandent un congé à l'occasion du décès de personnes autres que celles indiquées à 21.04.</p>	<p><i>Tient compte des différentes définitions de la famille dans le contexte d'un deuil</i></p>
<p><b>Article 32</b> <b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE</b></p>		
<p><b>Procédure de règlement des griefs</b></p>		
<p><b>Griefs</b></p>		
32.02	<p>La plainte qui n'a pu être réglée doit être considérée comme un grief (si elle répond à la définition de 32.11 C), et être traitée comme ci-après, pourvu qu'elle ait été présentée dans les sept jours de la réponse de la superviseuse ou du superviseur immédiat à la plainte.</p>	
<p><b>Réunion portant sur le grief</b></p>		
	<p>A. L'employée ou l'employé présente par écrit son grief signé à la présidence du collègue ou à une personne agissant au nom de la présidence, indiquant la nature et les circonstances du grief et la solution recherchée. La présidence du collègue ou la personne agissant en son nom doit organiser dans les 15 jours de la réception du grief une réunion pour en discuter, à laquelle doivent participer l'employée ou l'employé, une déléguée ou un délégué syndical, et une représentante</p>	<p><i>Permet un accès équitable au processus de règlement des</i></p>

ou un représentant additionnel désigné par la section locale si l'employée ou l'employé, la section locale ou le collège le demande. **Le membre peut demander à une aînée ou un aîné ou à une gardienne ou un gardien du savoir traditionnel d'assister à la réunion et cette demande ne doit pas être refusée.** La présidence du collège ou une personne agissant en son nom peut être accompagnée de personnes de son choix ou ~~ou~~ ~~conseillers juridiques~~ si elle le juge nécessaire.

- B. **Les parties conviennent qu'une médiation obligatoire avec une médiatrice/arbitre autochtone ou un médiateur/arbitre autochtone constitue une alternative au processus de règlement des griefs et est déclenchée à la demande du membre du personnel scolaire. Si la médiation est interrompue et que la médiatrice ou le médiateur détermine que les parties ne peuvent pas parvenir à un règlement, alors la médiatrice/arbitre autochtone ou le médiateur/arbitre autochtone peut rendre une décision exécutoire.**

[NOUVEAU]

Lettre d'entente

Rémunération équitable

**Les parties s'engagent à accorder une rémunération équitable pour respecter les droits de la personne. À cette fin, les parties conviennent de ce qui suit :**

(i) **Entreprendre immédiatement une étude sur la rémunération équitable à l'échelle de la province et mettre en œuvre les propositions recommandées par le comité sur la rémunération équitable avant l'expiration de la présente entente.**

(ii) **L'étude est réalisée par le comité sur la rémunération équitable qui est composé d'un nombre égal de représentants du personnel scolaire des CAAT et du Conseil des employeurs des collèges. La composition et les processus du comité doivent faciliter la pleine participation des membres des groupes en quête d'équité.**

(iii) **Le Conseil des employeurs des collèges fournit les ressources adéquates pour permettre au comité sur la rémunération équitable de retenir des experts indépendants pour dispenser de la formation et des conseils sur les méthodes de rémunération équitable.**

*griefs pour tous les membres du personnel scolaire*

*Permet un accès équitable au processus de règlement des différends pour tous les membres du personnel scolaire*

*Favorise une rémunération équitable dans l'ensemble des collèges de l'Ontario en formant un comité bipartisan à l'échelle de la province avec représentation du Conseil des employeurs des collèges et du syndicat*



<p>c. <u>Faire des recommandations concernant la révision des pratiques et procédures qui ont le potentiel de nuire, ou qui nuisent, à la rémunération ou à d'autres possibilités d'emploi du membre appartenant à un groupe en quête d'équité.</u></p> <p>d. <u>Proposer des façons de conduire l'étude et de faire les ajustements, qui doivent être examinées par une experte-conseil ou un expert-conseil convenu par les parties.</u></p> <p>(x) <u>En cas de désaccord au sein du comité sur la rémunération équitable au sujet de la portée de l'étude, du processus ou des mesures correctives, le Conseil des employeurs des collègues engage immédiatement (et couvre toutes les dépenses) un arbitre externe aux collègues ayant de l'expérience dans le droit du travail, la rémunération équitable et/ou les droits de la personne. Le choix de l'arbitre indépendant est une décision conjointe du syndicat et du Conseil des employeurs des collègues.</u></p> <p>(xi) <u>L'arbitre a le pouvoir de résoudre tout différend entre les parties concernant la portée ou le processus de l'étude, ou toutes mesures correctives, y compris, mais sans s'y limiter :</u></p> <p>a. <u>d'ajuster les échelles salariales ou les taux de rémunération d'un employé ou d'une employée ou de groupes d'employés (prospectivement ou rétroactivement);</u></p> <p>b. <u>de rendre toute autre ordonnance nécessaire pour respecter l'engagement mutuel des parties à instaurer une rémunération équitable;</u></p> <p>(xii) <u>Le Conseil des employeurs des collègues procure au comité sur la rémunération équitable les données complètes sur la rémunération et les avantages sociaux nécessaires pour conduire l'étude, ainsi que pour assurer la continuité de la rémunération équitable.</u></p> <p>(xiii) <u>Le Conseil des employeurs des collègues ne tient le syndicat responsable d'aucune partie liée à un ajustement de rémunération ni d'aucune autre mesure corrective (ou dommage) identifiée par l'étude sur la rémunération équitable.</u></p>	<p><i>rétablir le salaire/la rémunération auquel les membres du personnel scolaire ont droit</i></p> <p><i>Permet d'avoir recours à un expert pour examiner les stratégies visant à établir une rémunération équitable</i></p> <p><i>Établit un processus de règlement des différends pour le comité</i></p>
---	--

**(xiv) Aucun membre ne subit une réduction de sa rémunération à la suite de l'étude sur la rémunération équitable.**

**Plans de classification (calculs des salaires) -**

**SECTION I**

**PLAN DE CLASSIFICATION DES PROFESSEURS ET DES CONSEILLERS ET DES BIBLIOTHÉCAIRES**

**FACTEURS**

**1. FACTEURS DE RECRUTEMENT**

**A) Expérience pertinente : enseignement/travail**

(i) Par expérience pertinente de travail, on entend en général des années complètes de travail dans un domaine se rapportant à la discipline d'enseignement ou lié à certains aspects de cette discipline. Pour déterminer le nombre d'années d'expérience du candidat, le collège doit éviter les solutions extrêmes, c'est-à-dire soit compter toutes les « années écoulées » ou uniquement les « années d'expérience entièrement non répétitive », et faire une évaluation juste de l'expérience du candidat.

Par exemple, une personne qui a travaillé un certain nombre d'années dans la vente avant de devenir ingénieur ne devrait pas s'attendre à ce qu'on tienne compte de cette expérience si on l'engage pour enseigner le génie.

L'expérience à temps partiel ne devrait compter que si elle est acquise dans le cadre d'un programme de formation, un programme d'éducation coopérative par exemple.

~~Les doubles emplois doivent être évités. Par exemple, si le candidat détenait un poste de professeur adjoint tout en préparant un diplôme d'études supérieures, il ne peut obtenir un crédit à la fois pour son expérience de travail et pour ses études.~~

*Veille à ce qu'aucun membre du personnel scolaire ne soit désavantagé par les politiques de rémunération équitable*

*Reconnaît la valeur de l'expérience professionnelle*

~~De même, par expérience d'enseignement pertinente, on entend des années complètes passées à enseigner à un niveau comparable à celui exigé. Là encore, les doubles emplois sont à éviter; par exemple, l'expérience acquise par une personne qui occupait un poste de professeur adjoint tout en préparant des qualifications supérieures ne peut être considérée comme une expérience d'enseignement.~~

~~Nombre de points à accorder selon les années d'expérience :~~

- ~~— Cinq premières années : — un point par an~~
- ~~— Neuf prochaines années : — 2/3 point par an~~
- ~~— Douze prochaines années : — ½ point par an~~

**ii) Qualifications du savoir autochtone**

**Les qualifications du savoir autochtone comprennent la connaissance d'une langue et/ou des coutumes traditionnelles, y compris les protocoles, la spiritualité, les traditions, les pratiques, les cérémonies, les histoires et les enseignements d'un groupe particulier de personnes ou de peuples autochtones. Ces connaissances sont acquises durant une expérience vécue; et/ou une participation active à des formes d'autodétermination et de gouvernance autochtones, à des structures et processus culturels; et/ou à une étude et réflexion approfondie des fondements philosophiques. Dans de nombreux cas, ces connaissances sont acquises durant des études auprès d'une aînée ou d'un aîné ou d'une gardienne ou d'un gardien du savoir traditionnel.**

**On doit tenir compte de l'expérience d'enseignement, de l'expérience professionnelle, des qualifications officielles et des connaissances autochtones qui sont acquises simultanément.**

**Nombre de points à accorder selon les années d'expérience et/ou selon les connaissances autochtones :**

- Cinq premières années : un point par an**
- Neuf prochaines années : 2/3 point par an**
- Douze prochaines années : ½ point par an**

**B) Qualifications officielles pertinentes**

*accumulée  
durant les  
périodes  
d'études*

*Aligne le  
traitement des  
étudiants  
diplômés  
employés sur la  
législation en  
vigueur*

*Libellé déplacé  
ci-dessous*

*Reconnaît les  
connaissances et  
l'expertise  
autochtones et  
reconnaît leur  
valeur en tant  
que  
qualifications*

*Libellé déplacé  
de ci-dessus*

Par qualifications officielles, on entend les qualifications habituellement acquises dans les établissements d'enseignement postsecondaire ontariens. Seules sont reconnues les années d'éducation postsecondaire terminées avec succès à des niveaux supérieurs successifs et menant à un diplôme, à un grade universitaire ou à la reconnaissance professionnelle. Par exemple, on accordera quatre points et demi (un point et demi par an) à une personne titulaire d'un diplôme collégial de technologie (programme de trois ans), même s'il lui a fallu plus de temps pour obtenir ce diplôme.

Aucun crédit ne sera accordé pour une année d'études dont le programme est pratiquement semblable à un autre déjà suivi. Ainsi, seule la qualification la plus élevée entrera dans le calcul des crédits sauf si les matières étudiées relèvent de disciplines différentes se rapportant toutes au poste.

- Diplôme collégial ou certificat d'études postsecondaires, CAAT -nombre de points par année d'études : 1½ point  
(Maximum de 4 ans)
- Grade universitaire - nombre de points par année d'études terminée : 1½ point  
(Maximum de 6 ans)
- Programme intégré travail/études, p. ex. Ingénieur diplômé, CA, CGA, CMA (anciennement RIA), compagnon titulaire d'un certificat de qualification - nombre de points par année d'études : 1½ point  
(Maximum de 5 ans)

~~Le crédit maximum pour la scolarité est de six (6) ans. Pour les employées et employés embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 2017, le crédit maximum pour la scolarité est de sept (7) ans.~~

(Remarque : les années dont il est question ci-dessus ne doivent pas être prises en considération en vertu du facteur A)

*Élimine les limites arbitraires à la reconnaissance de la formation scolaire; établit une plus grande équité entre les années passées dans les établissements d'enseignement et en milieu de travail*

## **SECTION II**

### **PLAN DE CLASSIFICATION DES INSTRUCTEURS**

#### **FACTEURS**

## 1. FACTEURS DE RECRUTEMENT

### A) Expérience pertinente : enseignement/travail

- (i) Par expérience pertinente de travail, on entend en général des années complètes de travail dans un domaine se rapportant à la discipline d'enseignement ou lié à certains aspects de cette discipline. Pour déterminer le nombre d'années d'expérience du candidat, le collège doit éviter les solutions extrêmes, c'est-à-dire soit compter toutes les « années écoulées » ou uniquement les « années d'expérience entièrement non répétitive », et faire une évaluation juste de l'expérience du candidat.

Par exemple, une personne qui a travaillé un certain nombre d'années dans la vente avant de devenir ingénieur ne devrait pas s'attendre à ce qu'on tienne compte de cette expérience si on l'engage pour enseigner le génie.

L'expérience à temps partiel ne devrait compter que si elle est acquise dans le cadre d'un programme de formation, un programme d'éducation coopérative par exemple.

~~Les doubles emplois doivent être évités. Par exemple, si le candidat détenait un poste de professeur adjoint tout en préparant un diplôme d'études supérieures, il ne peut obtenir un crédit à la fois pour son expérience de travail et pour ses études.~~

~~De même, par expérience d'enseignement pertinente, on entend des années complètes passées à enseigner à un niveau comparable à celui exigé. Là encore, les doubles emplois sont à éviter; par exemple, l'expérience acquise par une personne qui occupait un poste de professeur adjoint tout en préparant des qualifications supérieures ne peut être considérée comme une expérience d'enseignement.~~

Nombre de points à accorder selon les années d'expérience :

- ~~— Cinq premières années : — un point par an~~
- ~~— Neuf prochaines années : — 2/3 point par an~~
- ~~— Douze prochaines années : — ½ point par an~~

*Reconnaît la valeur de l'expérience professionnelle accumulée durant les périodes d'études*

*Aligne la rémunération des étudiants diplômés qui sont employés sur la législation en vigueur*

**(ii) Qualifications du savoir autochtone**

Les qualifications du savoir autochtone sont celles qui impliquent la connaissance d'une langue et/ou des coutumes traditionnelles, y compris les protocoles, la spiritualité, les traditions, les pratiques, les cérémonies, les histoires et les enseignements d'un groupe particulier de personnes ou de peuples autochtones. Ces connaissances sont acquises durant une expérience vécue; et/ou une participation active à des formes d'autodétermination et de gouvernance autochtones, à des structures et processus culturels; et/ou à une étude et réflexion approfondie des fondements philosophiques. Dans de nombreux cas, ces connaissances sont acquises durant des études auprès d'une aînée ou d'un aîné ou d'une gardienne ou d'un gardien du savoir traditionnel.

On doit tenir compte de l'expérience d'enseignement, de l'expérience professionnelle, des qualifications officielles et des connaissances autochtones qui sont acquises simultanément.

**Nombre de points à accorder selon les années d'expérience et/ou selon les connaissances autochtones :**

- Cinq premières années : un point par an
- Neuf prochaines années : 2/3 point par an
- Douze prochaines années : ½ point par an

**B) Qualifications officielles pertinentes**

Par qualifications officielles, on entend les qualifications habituellement acquises dans les établissements d'enseignement postsecondaire ontariens. Seules sont reconnues les années d'éducation postsecondaire terminées avec succès à des niveaux supérieurs successifs et menant à un diplôme, à un grade universitaire ou à la reconnaissance professionnelle. Par exemple, on accordera quatre points et demi (un point et demi par an) à une personne titulaire d'un diplôme collégial de technologie (programme de trois ans), même s'il lui a fallu plus de temps pour obtenir ce diplôme.

Aucun crédit ne sera accordé pour une année d'études dont le programme est pratiquement semblable à un autre déjà suivi. Ainsi, seule la qualification la plus élevée entrera dans le calcul des

*Libellé déplacé  
ci-dessous*

*Reconnaît les  
connaissances et  
l'expertise  
autochtones et  
reconnaît leur  
valeur en tant  
que  
qualifications*

*Libellé déplacé  
de ci-dessus*

crédits sauf si les matières étudiées relèvent de disciplines différentes se rapportant toutes au poste.

- Diplôme collégial ou certificat d'études postsecondaires, CAAT -nombre de points par année d'études : 1½ point  
(Maximum de 4 ans)
- Grade universitaire - nombre de points par année d'études terminée : 1½ point  
(Maximum de 6 ans)
- Programme intégré travail/études, p. ex. Ingénieur diplômé, CA, CGA, CMA (anciennement RIA), compagnon titulaire d'un certificat de qualification - nombre de points par année d'études : 1½ point  
(Maximum de 5 ans)

~~Le crédit maximum pour la scolarité est de six (6) ans. Pour les employées et employés embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 2017, le crédit maximum pour la scolarité est de sept (7) ans.~~

(Remarque : les années dont il est question ci-dessus ne doivent pas être prises en considération en vertu du facteur A)

*Élimine les limites arbitraires à la reconnaissance de la formation scolaire; établit une plus grande équité entre les années passées dans les établissements d'enseignement et en milieu de travail*