

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE
L'ONTARIO

AU NOM DU PERSONNEL SCOLAIRE DES COLLÈGES

ET

Le Conseil des employeurs des collèges
pour les collèges d'arts appliqués et de technologie

OFFRE DE RÈGLEMENT DU SYNDICAT

Le 18 novembre 2021



Le syndicat transmet les propositions de règlement suivantes sous réserve de tous droits

Le syndicat se réserve le droit de modifier, d'amender, de compléter ou de retirer n'importe laquelle de ces propositions

Déposé _____

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

Lettre d'entente

Objet : ~~Équité en matière d'emploi~~ 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. À l'échelon local, les parties **devront constituer un sous-comité du Comité mixte syndicat-collège (composé d'un nombre égal de membres du personnel scolaire et de gestionnaires, avec la participation et l'apport des groupes visés par l'équité identifiés ci-dessous) pour examiner et faire des recommandations annuelles au Conseil d'administration en ce qui concerne** ~~devront collaborer~~ en vue de faciliter :
 - la mise en œuvre de systèmes, politiques et méthodes **équitable**, y compris de questions relatives aux services de garde d'enfants, n'ayant pas de caractère ou d'effet discriminatoire en matière d'emploi, **et qui mettent l'accent sur la lutte contre le racisme anti-Noirs**; et
 - la mise en œuvre de pratiques et de politiques visant à améliorer les possibilités d'embauche, de mutation, d'avancement, de formation et de perfectionnement de personnes appartenant à des groupes désignés; et
 - la production de données sur la représentation et la répartition actuelles des groupes désignés; et
 - l'examen du recrutement et des pratiques d'embauche, dans l'unité de négociation, de personnes appartenant à des groupes désignés; et
 - l'élimination des obstacles que peuvent contenir les politiques d'emploi et le suivi des données relatives à l'équité en matière d'emploi; et
 - la représentation appropriée des groupes désignés **ci-dessous** ~~par le gouvernement de l'Ontario.~~
2. À l'échelon provincial, les parties **devront constituer un comité coprésidé du Comité des relations employés/employeur (CREE) (incluant une représentation égale du syndicat et de l'employeur) afin d'effectuer des recherches et faire des recommandations pour chaque convention collective subséquente, et ce, au moins 12 mois avant l'expiration de la convention collective actuelle** ~~devront collaborer~~ pour s'assurer que toutes les dispositions de la convention collective n'ont pas de caractère ou d'effet discriminatoire.
3. **Lorsque les parties ne parviennent pas à trouver un consensus sur les recommandations à l'échelon provincial, elles doivent immédiatement renvoyer les recommandations des deux parties à l'arbitre Michelle Flaherty au moins 6 mois avant l'expiration de la convention collective pour déterminer (aux fins des négociations) les recommandations qui permettent de faire progresser les conditions de travail le plus équitablement possible.**
4. Tant à l'échelon provincial qu'à l'échelon local, les parties devront collaborer pour améliorer la participation à l'administration quotidienne de la convention collective des personnes **ci-dessous**

appartenant aux groupes désignés par le gouvernement de l'Ontario. Cette participation pourrait porter notamment sur l'administration des articles 7, 9, 11, 32, 33, des Annexes II et IV.

Aux fins des présentes, les groupes désignés mentionnés ci-dessus sont les suivants :

- les femmes
- les minorités visibles et ethniques personnes racialisées
- les personnes handicapées personnes en situation de handicap
- les autochtones peuples autochtones (les Premières nations, les Inuits et les Métis)
- les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, Queer et bispirituelle (LGBTQ2S*)
- les francophones

2. Ajouter une nouvelle lettre d'entente sur l'autochtonisation, la décolonisation, la vérité et la réconciliation :

Lettre d'entente

OBJET : Autochtonisation, décolonisation, vérité et réconciliation

Les parties s'engagent à établir un processus non accusatoire afin de favoriser l'autochtonisation, la décolonisation, la vérité et la réconciliation. Par conséquent, les parties devront :

- **Constituer des tables rondes locales dirigées par des Autochtones et présidées conjointement, incluant des membres des communautés autochtones locales et des conseils d'éducation autochtones ou l'équivalent, ainsi que des membres du personnel scolaire, des gestionnaires et des étudiants autochtones et non autochtones au plus tard le 1^{er} février 2022;**
- **Veiller à ce que chaque table ronde passe en revue les politiques et les pratiques des collèges, ainsi que la convention collective dans le but d'appuyer autant que possible l'autochtonisation et la décolonisation dans le contexte colonial;**
- **Examiner et comprendre les efforts entrepris dans les divers collèges pour aborder le thème de la vérité et de la réconciliation dans les collèges en ce qui a trait à l'emploi au sein de l'unité de négociation;**
- **Mettre en œuvre le plus rapidement possible les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation applicables aux collèges;**
- **Veiller à ce que le processus décisionnel axé sur le consensus soit le principe de base de toute recommandation;**
- **Faire des recommandations au conseil d'administration de chaque collège d'ici le 30 septembre de chaque année scolaire;**
- **Réduire les autres obligations en matière de charge de travail pour les employées et employés participant aux travaux des tables rondes;**
- **Veiller à ce que les coûts des tables rondes soient pris en charge par l'employeur;**
- **Créer un sous-comité provincial du CREE, composé des coprésidentes et coprésidents de chaque table ronde locale, dont le but est de faire des recommandations contraignantes pour chaque convention collective subséquente.**
 - **Lorsque les parties ne parviennent pas à un consensus pour faire des recommandations avec suffisamment de temps avant l'expiration de la convention collective actuelle, elles doivent renvoyer les questions en litige à l'une ou à l'un des arbitres autochtones énumérés dans la liste. L'arbitre est**

chargé de déterminer, aux fins des négociations, les meilleures recommandations pour faire respecter les principes ci-dessus.

3. Ajouter nouveau au bas du 11.02 B2 existant

11.02 B 2 A Une enseignante ou un enseignant membre du personnel scolaire 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 de personne de soutien auprès d'elle ou de lui.

4. Modifier 32.02 en ajoutant la déclaration suivante avant la dernière phrase du deuxième paragraphe:

Une employée ou un employé Un membre du personnel scolaire qui s'identifie comme autochtone peut amener une aînée ou un aîné autochtone/gardienne ou gardien du savoir traditionnel lors des règlements griefs des afin d'agir à titre de conseillère ou conseiller ou de personne de soutien auprès d'elle ou de lui.

5. Ajouter nouveau à la liste des arbitres à 32.03 B.

Sélectionner deux arbitres autochtones qui seront ajoutés à la liste des arbitres pour la procédure d'arbitrage et énumérés dans la convention collective.

6. Ajouter une nouvelle lettre d'entente concernant la création d'un Comité sur la charge de travail

Lettre d'entente

Objet : Charge de travail

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

Étape 1 – Enquête menée par une personne neutre

Les parties établiront, au plus tard le 1^{er} février 2022, un Comité sur la charge de travail composé d'un nombre égal de représentantes et représentants de la Division du personnel scolaire des CAAT et de l'employeur. Chaque partie désigne une présidente ou un président. Le Comité devra avoir terminé ses travaux et fait ses recommandations d'ici le 1^{er} février 2023. Le Comité discutera et examinera les questions suivantes relatives à l'attribution du travail aux membres du personnel scolaire à temps plein en vertu de l'article 11 et aux membres du personnel scolaire à charge partielle en vertu de l'article 26 :

- Examiner la charge de travail partielle afin que le travail effectué par le personnel scolaire à charge partielle soit reconnu, consigné et rémunéré correctement et équitablement;
- Le temps requis pour la préparation des cours, l'évaluation et le feedback aux étudiantes et étudiants, de même que les fonctions complémentaires;

- L'impact des modes de prestation identifiés à 11.01 D2 sur la préparation, l'évaluation et le feedback, ainsi que les fonctions complémentaires;
- L'impact des exigences de conformité avec la LAPHO et des demandes d'accommodement des étudiantes et étudiants sur la charge de travail des enseignantes et enseignants;
- L'impact de la langue d'enseignement et/ou de la compétence des étudiantes et étudiants avec la langue d'enseignement sur la charge de travail des enseignantes et enseignants;
- L'examen de la prise en compte et de la consignation de la charge de travail des conseillères et conseillers et des bibliothécaires, ainsi que des mécanismes de règlement des différends de la charge de travail qui leur sont offerts;
- Toute autre question jugée appropriée par le consentement unanime du Comité.

Pour achever ses travaux, le Comité engage les services d'un chercheur indépendant et choisi mutuellement afin de déterminer la portée et la méthodologie appropriées de la recherche et de mener à bien ces travaux de recherche. Le Comité tentera de parvenir à un accord unanime en ce qui concerne tout changement nécessaire à la formule actuelle servant à déterminer la charge de travail. Le CEC prendra en charge les coûts ayant trait au chercheur;

Le CEC accepte que la participation au Comité sur la charge de travail constitue une affectation rémunérée pour les représentants du personnel scolaire des CAAT et du SEFPO.

Étape 2 – Recommandations du Comité

Si le Comité ne parvient pas à parvenir à un consensus sur les recommandations, il soumet les recommandations aux fins des négociations de la convention collective à un arbitre indépendant **l'arbitre William Kaplan**, choisi conjointement au début de l'étape 1 par le Comité sur la charge de travail.

Aux fins de la négociation de la convention collective de 2023, les parties conviennent d'inclure les recommandations sur la charge de travail **de l'arbitre Kaplan**, d'un arbitre indépendant.

Étape 3 – Examen continu

Le Comité sur la charge de travail se réunira tous les trois ans pour répéter le processus ci-dessus et recommander des mises à jour à la charge de travail du personnel scolaire.

7. Ajouter un nouveau 11.01 D2 et renuméroter les articles suivants :

11.01 D2 En ce qui concerne le mode de prestation pour l'attribution de nouvelles heures :

- **On entend par « en présentiel » la section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant dispense aux étudiantes et étudiants au même endroit en même temps. La prestation en présentiel est dite synchrone.**
- **On entend par « en ligne » la section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant dispense entièrement en ligne, de manière synchrone ou asynchrone.**
- **On entend par « hybride » la section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant dispense, à des moments différents, en partie en ligne et en partie en présentiel, et dont le mode de prestation reste le même pour toute la durée du cours.**
- **On entend par « bimodal asynchrone/synchrone » la section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant dispense en présentiel et en ligne en même temps, et qui peut combiner une composante diffusée en continu ou enregistré.**

8. Ajouter un nouveau 11.01 D3 (x) :

11.01 D 3 (x) Lorsqu'un cours attribué comprend un volet d'enseignement en ligne, des heures additionnelles sont attribuées à raison d'une heure par heure après discussion entre l'enseignante ou l'enseignant et la superviseure ou le superviseur.

9. Modifier 11.01 E1 :

11.01 E 1 Les heures hebdomadaires d'évaluation et de feedback rattachées à un cours doivent être attribuées à une enseignante ou un enseignant et comptabilisées comme suit :

Selon le rapport suivant et selon la forme d'évaluation la plus répandue

RAPPORT ENTRE LES HEURES DE CONTACT D'ENSEIGNEMENT ASSIGNÉES
ET LES HEURES D'ÉVALUATION ET DE FEEDBACK ATTRIBUÉES

| Évaluation d'essais ou de projets | Évaluation de routine ou assistée | Évaluation pendant les heures de contact |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
| 1 : 0,0340 par étudiant-e | 1 : 0,015 par étudiant-e | 1 : 0,0092 par étudiant-e |

10. Modifier 14.03 A3 :

14.03 A 3 Allocation des coordonnatrices et coordonnateurs. Les coordonnatrices et coordonnateurs sont des enseignantes et enseignants qui, en plus d'assumer leurs responsabilités d'enseignement, sont tenus d'assurer un leadership pédagogique dans la coordination des cours et/ou des programmes. Ces personnes relèvent de leur directrice ou directeur respectif, qui leur attribue leurs tâches, lesquelles ~~sont déterminées~~ **doivent être raisonnables et consignées par écrit** avant l'acceptation de leur désignation et peuvent être modifiées lorsque les circonstances l'exigent. Elles n'ont aucune responsabilité touchant les mesures disciplinaires à l'égard des enseignantes et enseignants qui font partie de l'unité de négociation. Les coordonnatrices et coordonnateurs ne peuvent être nommés à cette fonction contre leur gré par le collège.

11. Modifier la définition de classe des conseillères et conseillers :

**DÉFINITION DE CLASSE
CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS**

Les conseillères et conseillers doivent aider les étudiantes et étudiants et les futurs étudiants à bien fonctionner comme apprenants et comme individus, en les aidant à comprendre, à éviter ou à surmonter les problèmes personnels, sociaux ou éducationnels qui peuvent nuire à leur apprentissage ou les empêcher de vivre normalement.

Les conseillères et conseillers sont, entre autres, chargés :

- a) de mettre sur pied et de ~~maintenir~~ **fournir** des programmes d'orientation appropriés **par l'entremise de divers modes de prestation, y compris des services de counseling individuel et en groupe (en tant qu'activité non pédagogique) pour venir en aide aux étudiantes et étudiants ayant des problèmes de santé mentale, personnels et/ou scolaires, notamment :**
- **élaborer et fournir des services de counseling et de traitement axés sur la personne, en personne et virtuellement;**
 - **fournir des services de counseling traditionnels et spécifiques à la culture aux étudiantes et étudiants autochtones et établir des liens avec les partenaires autochtones dans la communauté;**
 - **tenir des dossiers cliniques conformément aux normes juridiques et de protection de la vie privée pertinentes;**
 - **renvoyer les étudiantes et étudiants aux services de soutien internes et externes appropriés, tel que nécessaire;**
 - **déterminer et examiner les problèmes des étudiantes et étudiants, les problèmes relationnels entre étudiants.**
- b) de rencontrer les personnes, ~~sur rendez-vous,~~ pour les aider à analyser leurs problèmes personnels ou sociaux ou à ~~prendre des décisions~~ **leur développement** en ce qui concerne leur carrière ou leurs études, notamment :
- **fournir du counseling individuel et du soutien à la gestion des cas complexes pour les étudiantes et étudiants qui ont des problèmes de santé mentale importants;**

- fournir de l'information pédagogique/professionnelle ou diriger ces personnes vers les sources disponibles;
 - renvoyer les personnes à des fournisseurs de services internes et externes;
 - effectuer des évaluations et des interventions;
 - faciliter la discussion ou le dialogue entre les étudiants, le personnel scolaire et l'administration;
 - aider les étudiantes et étudiants à développer les compétences nécessaires pour défendre leurs propres droits;
 - participer aux entrevues précédant les admissions et administrer les tests en fonction des besoins;
 - aider les nouveaux étudiants à faire la transition vers le milieu collégial.
- e) ~~de tenir des séances extra-curriculaires d'orientation;~~
- c) ~~de tester~~ d'analyser et d'évaluer les besoins des étudiantes et étudiants pour les aider à prendre des décisions quant à leur carrière, leur éducation ou leur vie personnelle;
- d) de conseiller l'administration, les professeurs et le personnel pour les aider à identifier les problèmes auxquels peuvent faire face les étudiants, à résoudre ces problèmes et ceux qui peuvent se faire jour entre étudiants au collège;
- e) ~~de renseigner les~~ fournir du counseling aux étudiantes et étudiants sur les études et les possibilités de carrière ou de les orienter vers les sources disponibles;
- f) de dresser et promouvoir les plans d'accommodement des étudiantes et étudiants après avoir évalué leurs incapacités/capacités, notamment :
- examiner la documentation et faire des évaluations et examens préalables, au besoin;
 - s'adresser à des partenaires externes pour obtenir d'autres documents médicaux, afin de justifier le soutien en matière d'accommodement, le cas échéant;
 - aider les employés des collèges à soutenir et à comprendre les besoins des étudiantes et étudiants accommodés et se conformer à la législation et aux politiques collégiales pertinentes;
 - évaluer la documentation fournie dans le cadre du processus d'évaluation des besoins d'accommodement, afin de faire des recommandations favorables aux étudiantes et étudiants, avec options en matière d'accommodement et d'accès au financement.
- g) ~~de participer à l'orientation des nouveaux étudiants au collège.~~
- g) de réagir de façon appropriée aux situations de crise affectant la santé mentale ou le rendement scolaire des étudiantes et étudiants ou de la communauté collégiale en général ;
- h) de promouvoir la santé mentale au collège et au-delà;
- i) de superviser les stagiaires des établissements postsecondaires en stage pratique en milieu de travail;
- j) de s'engager dans la recherche appliquée liée au counseling, comme l'exige le Collège;

k) d'enseigner en fonction des besoins.

De plus, les conseillères et conseillers peuvent, de temps à autre, être appelés à remplir des tâches connexes, comme le recrutement et la sélection des étudiants, l'emploi des étudiants, la liaison avec les programmes et les organismes communautaires, le perfectionnement professionnel et le contrôle des fournitures et de l'équipement.

12. Modifier 26.08 C :

26.08 C Régime de congés de maladie - Indemnité de raccordement

Les employées et employés à charge partielle engagés jusqu'au 31 mars 1991 inclusivement qui ont été réengagés dans les six mois suivant la fin d'un contrat ou dans les six mois suivant la fin d'un congé approuvé, ou qui, ~~au moment de leur cessation d'emploi~~ **à la fin d'un contrat**, étaient visés par un ~~contrat écrit~~ **une offre écrite** pour leur future embauche en tant qu'employées ou employés à charge partielle, seront couverts par le régime de congés de maladie accumulés qui était en place pour les membres du personnel scolaire à temps plein engagés jusqu'au 31 mars 1991 inclusivement.

Les employées et employés à charge partielle engagés le 1^{er} avril 1991, ou après cette date, sont couverts par le régime d'assurance-invalidité de courte durée décrit à l'article 17 tel qu'il est modifié par les paragraphes 26.08 A et 26.08 B, mais bénéficieront aussi des clauses relatives au raccordement décrites ci-dessus.

13. Modifier 26.09 comme suit sans modifier le tableau :

26.09 Jours fériés et jours célébrés par le collègue

Les employées et employés à charge partielle qui sont sous contrat le dernier jour de travail précédant un jour férié, tel que défini à l'article 16 (Jours fériés), et le premier jour de travail suivant ledit jour férié devront être payés pour ces jours de travail, si ce sont des journées normales d'enseignement **et devront accumuler des crédits d'ancienneté pour ce jour en vertu de 26.10 C**. Sous contrat signifie l'existence d'un contrat écrit entre le collègue et l'employée ou l'employé. Les détails concernant la participation, l'admissibilité, la période d'attente et le niveau des prestations sont tels que suit :

***Remarque à des fins de clarification : le passage de la version 2017 à 2021 de cet article à la version ci-dessus prendra effet le 3 janvier 2022.**

14. Modifier 26.10 D :

26.10 D Outre le fait de tenir un dossier sur l'expérience professionnelle d'une employée ou d'un employé à charge partielle, le collègue tiendra un dossier des cours que l'employée ou l'employé a enseignés **à compter du 20 décembre 2017, ou après cette date, en étant engagé à temps partiel**, à charge partielle **ou pour une période limitée** ou et des départements/écoles dans lesquels l'employée ou l'employé a enseigné ces cours. **Une employée ou un employé peut fournir au collègue une preuve des cours qu'il ou elle a donnés en étant engagé à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée avant le 20 décembre 2017. Ce dossier sera mis à la disposition de la**

section locale et de tous les employées et employés à charge partielle par l'intermédiaire d'un site Web géré par le collège.

Avant le ~~30 octobre~~ **30 avril** de chaque année civile, une employée ou un employé à charge partielle actuellement ou une employée ou un employé à charge partielle qui a été employé auparavant, doit faire part de son intérêt à être employé au cours de l'année civile scolaire suivante. Cette personne sera considérée comme une employée 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.**

~~Tous les employés à charge partielle employés pour toute la période allant du 1er septembre au 31 décembre 2017, ou pour toute partie de cette période, seront réputés inscrits pour l'année scolaire 2018-2019.~~

15. Modifier 26.10 E :

26.10 E Sous réserve de l'application des articles 2.02 et 27.06, à partir de l'année scolaire 2018-2019, lorsque l'école ou le département au sein d'un collège détermine qu'il existe un besoin d'embaucher une employée ou un employé à charge partielle pour enseigner un cours qui a été enseigné auparavant par cette employée ou cet employé à charge partielle, **conformément à 26.10 D**, inscrit du département ou de l'école, l'école ou le département **devra accorder** la priorité en matière d'embauche à une telle employée ou un tel employé à charge partielle :

i. si elle ou s'il **est actuellement employé à charge partielle, ou a déjà été employé à charge partielle auparavant, est actuellement employé, ou si elle ou s'il a accumulé, au préalable, au moins huit (8) mois de service à titre d'employée ou d'employé à charge partielle, pour une durée limitée ou à temps partiel au sens du paragraphe 26.10 C au cours des quatre (4) dernières années scolaires;** et,

(ii) si l'affectation d'un tel cours n'entraînera pas pour l'employée ou l'employé un dépassement du nombre maximum d'heures de contact d'enseignement pour les employés à charge partielle.

L'offre d'emploi à charge partielle est valide à condition que le collège détermine ultérieurement qu'il y a un effectif étudiant suffisant pour justifier que l'affectation soit offerte. Lorsqu'au moins deux (2) employés à charge partielle auraient droit à se voir offrir le cours, l'employée ou l'employé qui compte le plus de service se verra accorder la priorité.

~~L'employeur ne doit pas contourner la priorité accordée à une professeure ou un professeur ou une instructrice ou un instructeur à charge partielle en ce qui concerne un cours en attribuant à un cours pour l'essentiel similaire un nouveau code ou un nouveau nom.~~

Le Collège ne doit pas contourner la priorité établie en vertu du présent article en attribuant un nouveau code ou nom de cours à un cours, à moins qu'il n'y ait eu une révision majeure du cours ou du programme.

16. Ajouter un nouveau 26.10 F :
26.10 F Lorsqu'une professeure ou un professeur ou une instrutrice ou un instructeur à charge partielle a la priorité sur un ou plusieurs cours, le collège doit offrir à cette professeure ou ce professeur ou cette instrutrice ou cet instructeur la charge de travail partielle maximale à laquelle elle ou il a droit.
17. Ajouter un nouveau 2.04 :
2.04 L'employeur ne doit pas sous-traiter un travail habituellement effectué par des membres de l'unité de négociation si cette sous-traitance entraîne la mise à pied, la réduction des heures ou la perte de salaire d'un membre à temps plein ou à charge partielle de l'unité de négociation. Dans la mesure du possible, l'employeur doit d'abord offrir ce travail aux membres de l'unité de négociation.
18. Modifier l'actuel 13.01 comme 13.01 A et ajouter un nouveau 13.01B :
13.01 B Nonobstant ce qui précède, lorsque des documents ont été créés ou enregistrés par un membre de l'unité de négociation durant le processus d'élaboration ou de prestation d'un cours, le collège ne doit pas utiliser, partager, vendre ni transférer ces documents sans le consentement écrit du membre.
- Aux fins de l'application du présent article, le consentement écrit doit préciser les matériels spécifiques en question, la ou les parties spécifiques des matériels qui doivent être partagées, vendue ou transférées, et les utilisations spécifiques de chacun de ces matériels. Le consentement écrit ne doit pas s'étendre au-delà des instances spécifiques mentionnées, ni se prolonger au-delà de la durée mutuellement convenue et mentionnée.**
- Lorsque des documents ont été créés conjointement par plus d'un membre de l'unité de négociation, le consentement écrit de chaque membre de l'unité de négociation est requis.**

ADMINISTRATION :

Renouveler toutes les lettres d'entente (protocoles d'entente), à l'exception des lettres d'entente suivantes :

- Équité en matière d'emploi (voir la proposition de lettre d'entente sur l'Équité, la diversité et l'inclusion)
- Supprimer la lettre d'entente sur la Définition de classe des conseillères et conseillers (voir la proposition de définition de classe des conseillères et conseillers)
- Supprimer la lettre d'entente sur le Régime d'invalidité de courte durée (Groupe de travail mixte)

- **Mettre à jour le rajustement ponctuel dans la lettre d'entente sur le Régime d'assurance-invalidité de longue durée**

Le Conseil sera appelé « le CEC »

L'application des décisions arbitrales de M. Kaplan

L'utilisation générale d'un langage inclusif

QUESTIONS D'ORDRE MONÉTAIRE :

Durée :

- **Durée de deux (2) ans (du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2023)**

Rajustements de rémunération :

[Augmentations générales (AG) de tous les échelons de salaire et de tous les taux horaires]

- **AG de 1 % (1^{er} octobre 2021)**
- **AG de 1 % (1^{er} octobre 2022)**

Ajouter une nouvelle lettre d'entente sur le projet de loi 124.

Objet : Projet de loi 124

Si le projet de loi 124, la Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures était déclarée anticonstitutionnelle par un tribunal compétent ou si la loi était abrogée ou modifiée d'une manière qui réduit la période de modération salariale ou qui augmente les mesures de restrictions au-delà de 1 pour cent avant l'expiration de la convention collective, les parties se réuniraient dans les 60 jours qui suivent la décision pour négocier une solution, le cas échéant, pour les membres de l'unité de négociation qui sont touchés par les restrictions législatives. De plus, les parties conviennent d'inviter le médiateur William Kaplan pour leur prêter main-forte.

Modifier 36.01 comme suit :

36.01 La présente convention doit entrer en vigueur le 1^{er} octobre ~~2021~~2017, et ne doit avoir d'effet rétroactif ou ne doit s'appliquer de façon rétroactive, sauf pour les échelles de salaire établies à l'article 14 et à l'article 26. Elle doit rester en vigueur jusqu'au 30 septembre ~~2023~~2021, et doit être reconduite automatiquement chaque année pour des périodes d'un an à la fois, à moins que l'une des parties n'avise l'autre par écrit dans les 90 jours qui précèdent la date d'expiration de la convention collective de son désir de la modifier.

Avantages sociaux :

Ajouter le nouveau 19.01 C au sujet du cannabis médical.

19.01 C **À compter de trois mois après la date de ratification, les employées et employés à temps plein doivent être couverts par un supplément payé par l'employeur au Régime d'assurance-maladie complémentaire pour couvrir le cannabis à usage thérapeutique prescrit par un médecin autorisé jusqu'à un maximum de 4 000 \$ par année, sous réserve de l'autorisation préalable de l'assureur, des conditions d'admissibilité au Régime et des conditions énumérées dans le Régime.**

- Ajouter les implants dentaires