

Présentation au CEC : Offre de règlement du syndicat

Le 18 novembre 2021

Nous avons passé en revue votre dernière offre de règlement, vos commentaires et vos récentes communications et nous avons engagé une discussion plus approfondie avec le personnel scolaire et le conciliateur. Par conséquent, nous soumettons à votre considération l'offre de règlement révisée suivante. N'ayant pas reçu de réponses au nombre limité de questions concernant vos propositions que nous vous avons posées le 11 novembre, nous n'avons pas été en mesure d'inclure des informations ni d'éclaircissements supplémentaires sur ces questions. Veuillez trouver ci-dessous les changements et les points de discussion.

1. **Lettre d'entente : Équité, diversité et inclusion (ÉDI)** : Nous avons révisé notre libellé pour inclure votre suggestion concernant un nombre égal de membres du personnel scolaire et de gestionnaires, et nous avons ajouté une clarification afin de garantir la participation et la contribution des membres des groupes visés par l'équité. Par nécessité, nous croyons que la composition de ce comité devra dépasser le petit nombre de membres du Comité mixte syndicat-collège – qui ne reflète souvent pas la diversité de la communauté du personnel scolaire et des collègues –, et qui varie dans chaque collège. Afin de veiller à ce que ces recommandations soient prises en considération, comme il se doit, dans la pratique quotidienne aux niveaux opérationnel et systémique, nous maintenons que les recommandations doivent être faites directement au conseil d'administration plutôt qu'à la présidence du collège. Comme il est indiqué dans la politique d'encadrement des CAAT de 2003, le conseil d'administration « doit élaborer et mettre en œuvre le plan stratégique, les politiques et les normes concernant les programmes du collège, ainsi que les services et le fonctionnement du collège, y compris le plan d'affaires, le budget et le rapport annuel du collège ». [traduction libre] Il s'agit là de domaines qui seraient probablement tous visés par les recommandations de ce comité.

De plus, nous avons intégré votre référence spécifique au racisme anti-Noirs dans les considérations du comité.

Dans le troisième point centré, nous avons également précisé que le consensus s'applique au Comité provincial des relations employés/employeur (CREE).

2. **Lettre d'entente : Autochtonisation, décolonisation, vérité et réconciliation** : Nous avons précisé qu'il s'agirait d'un processus non accusatoire et maintenu que ces tables rondes seraient dirigées par des Autochtones, ainsi que le reste de la structure que nous avons proposée à l'origine. Nous avons modifié le point centré 4 « Mettre en œuvre » pour des raisons grammaticales et d'uniformité.
3. **11.02 B2** : Nous avons accepté votre proposition de libellé.
4. **32.02** : Nous avons accepté votre proposition de libellé.

5. **32.03 B** : Nous reconnaissons que vous avez accepté notre proposition d'ajouter deux arbitres autochtones à la liste actuelle des arbitres.
6. **Lettre d'entente : Charge de travail** : Nous avons maintenu la structure coprésidée du comité, mais avons ajouté l'arbitre Kaplan à l'étape 2 que nous proposons, du fait que vous avez également accepté qu'il puisse régler les différends à l'étape 1 dans votre lettre d'entente. Au lieu d'avoir un seul président, nous croyons qu'un comité mixte, dirigé conjointement, est préférable pour maintenir les relations de travail en cours et établir une relation équitable en ce qui concerne l'examen de la charge de travail. La plupart des comités mixtes sont dotés d'une structure de présidence conjointe.

Nous avons également accepté votre clarification concernant le personnel scolaire à temps plein et à charge partielle à l'étape 1.

Nous avons corrigé « Examiner » dans le premier point centré pour des raisons grammaticales et d'uniformité.

À l'étape 2, nous proposons de faire appel à l'arbitre Kaplan pour le règlement des différends concernant les recommandations de la convention collective 2023. Afin de veiller à ce qu'on apporte les changements nécessaires quand le comité ne parvient pas à un accord, nous estimons également qu'un arbitre indépendant est mieux placé pour prendre ces décisions.

Afin d'examiner périodiquement la charge de travail comme convenu par les deux parties, nous avons maintenu que le Comité sur la charge de travail doit se réunir de manière régulière (nous proposons tous les 3 ans).

7. **11.01 D2** : Nous avons maintenu notre libellé, car les deux parties s'accordent sur les définitions, et nous croyons qu'il est plus approprié et pertinent à l'article 11 plutôt que dans la lettre d'entente sur la charge de travail.
8. **11.01 D3 (x)** : Nous l'avons maintenu afin de reconnaître concrètement le travail de préparation supplémentaire requis pour les cours ayant une composante en ligne et permettre une certaine flexibilité pour des circonstances individuelles pendant que le Comité sur la charge de travail examine les données et émet des recommandations. Nous avons fait nos devoirs – nos propositions ne violent pas le projet de loi 124; nos propositions sur la charge de travail ne sont pas illégales pour la simple raison que vous l'affirmez.
9. **11.01 E1** : Nous l'avons maintenu afin de reconnaître concrètement le travail d'évaluation supplémentaire qui est actuellement effectué par le personnel scolaire pendant que le Comité sur la charge de travail examine les données et émet d'autres recommandations. Comme ci-dessus, nos propositions sur la charge de travail ne violent pas le projet de loi 124 et ne sont pas illégales.
10. **14.03 A3** : Nous avons gardé le mot « raisonnable » et nous convenons que les tâches doivent être consignées par écrit. Ajouter « raisonnable » est une norme minimale pour

l'employeur, qui évite les abus sur la charge de travail visant à transférer le poste de coordonnateur/coordinatrice hors de l'unité de négociation et répond aux préoccupations du personnel scolaire en ce qui concerne les variables de la charge de travail.

11. **Définition de classe des conseillers** : Nous avons supprimé le langage sur lequel les parties ne pouvaient pas s'entendre et nous avons gardé le libellé en ligne avec les autres définitions de classe des professeurs et des instructeurs. Les deux parties ont convenu d'accepter le reste du libellé proposé.
12. **26.08 C** : Nous avons maintenu notre libellé concernant la notion d'« offre » plutôt que de « contrat » parce que c'est habituellement de cette manière qu'un employé à charge partielle est informé qu'il aura probablement du travail le semestre suivant, et parce que les contrats sont souvent retardés en raison de la bureaucratie interne dans les collèges, des systèmes, ou d'autres problèmes.
13. **26.09** : Nous avons accepté votre remarque à des fins de clarification.
14. **26.10 D** : Nous avons incorporé votre libellé « ...à compter 20 décembre 2017, ou après cette date,engagé à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée... » ainsi que « Une employée ou un employé engagé à temps partiel, à charge partielle ou pour une période limitée peut fournir au collège une preuve des cours qu'il ou elle a enseignés avant le 20 décembre 2017 ». Nous avons supprimé « ..., acceptable pour le collège, ... » car cela reste flou et, franchement, inutile, du fait que le collège devrait avoir des dossiers indiquant les cours que le membre contractuel du personnel scolaire a enseigné auparavant. Nous aimerions obtenir des précisions sur votre intention de passer de l'année civile à l'année scolaire pour l'automne 2022. Dans le libellé actuel, il semblerait que les membres qui ne s'inscrivent pas avant le 30 octobre 2021 seraient exclus des affectations à charge partielle pour le trimestre d'automne 2022, même si le 30 avril 2022 est l'autre date limite pour s'inscrire pour cette année scolaire. Pourriez-vous préciser votre intention à cet égard?
15. **26.10 E** : Nous avons incorporé votre libellé « conformément à 26.10 D » et simplifié le langage en (i) pour clarifier et traiter les questions soulevées par les deux parties. L'objectif de ce libellé est de faire en sorte que les membres du personnel scolaire à charge partielle soient admissibles au registre et aient la priorité dans les affectations à charge partielle en fonction de leur service. Le registre a été inclus dans le but de simplifier le système de priorité fondé sur le service; par conséquent, les mois de service (8 mois) durant une période donnée (4 années scolaires) ne sont plus nécessaires ni utiles.

Nous avons également inclus votre libellé concernant les nouveaux code et nom de cours.
16. **26.10 F** : Nous avons maintenu notre proposition de libellé, car c'est une question importante pour nos membres.
17. **2.04** : Nous avons maintenu notre proposition de libellé et nous ne voulons pas d'un moratoire.

18. **13.01 B** : Nous avons maintenu notre proposition de libellé.

Administration :

Nous avons ajouté la mise à jour sur le rajustement ponctuel dans la lettre d'entente sur les ILD. Nous avons également inclus vos changements concernant le « CEC » et la nomination de l'arbitre Kaplan dans la lettre d'entente sur la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois* (enjeux liés au projet de loi 148). Comme il a été convenu, nous avons inclus l'utilisation du langage inclusif dans toute la convention collective.

Questions d'ordre monétaire :

Nous avons maintenu nos propositions monétaires. Nous aimerions avoir une meilleure compréhension du coût des implants dentaires sur une base de pourcentage (p. ex., le coût si la prestation est partagée 50:50), et l'impact, le cas échéant, que cela pourrait avoir sur une éventuelle réduction de la prestation sur le cannabis à usage thérapeutique, afin d'atteindre ces deux objectifs en respectant les limites législatives.

Dernier point :

Pour finir, sachez que nous avons fait beaucoup de chemin dans cette offre de règlement, allant aussi loin qu'il nous était possible d'aller avec nos priorités clés. Bien qu'il soit certainement vrai que plusieurs de nos propositions ne sont pas très éloignées, si vous ne souhaitez pas changer votre position sur la charge de travail, les problèmes de charge partielle, l'utilisation des matériels de cours créés par le personnel scolaire, nous vous proposons que les deux parties acceptent un processus volontaire d'arbitrage exécutoire avec William Kaplan le plus rapidement possible (pas l'offre finale car nous pensons que les arguments méritent d'avoir la chance d'être entendus). Il s'agit d'un arbitre connu et accepté par les deux équipes – et qui a été cité dans les propositions actuelles des deux équipes.

Nous vous proposons cette offre en ayant fait tous les pas possibles pour éviter une interruption de travail.

Afin d'éviter un stress supplémentaire et inutile à nos étudiants et à notre personnel scolaire, et si vous ne pouvez pas faire plus, nous vous demandons soit d'accepter notre offre, soit d'accepter avec nous le processus volontaire d'arbitrage exécutoire.