

# PROTOCOLE D'ENTENTE

Entre : Le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges  
pour les collèges d'arts appliqués et de technologie (« le Conseil »)

et

Le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario  
pour le personnel scolaire (« le Syndicat »)

Les sous-signés, agents de négociation des deux parties, conviennent par la présente de recommander unanimement à leurs commettants respectifs les modalités suivantes comme règlement total et définitif des différends à régler entre les parties :

1. La convention collective prenant fin le 31 août 2003 est prorogée sauf les modifications contenues dans le protocole.
2. La convention collective est modifiée par les conditions générales convenues entre les parties et établies dans l'Annexe I du présent protocole (9 pages).
3. La convention collective est modifiée par les conditions générales convenues entre les parties et établies dans l'Annexe II du présent protocole (10 pages).
4. Aucune disposition ne s'applique de manière rétroactive à une date précédant la date de la ratification, à moins d'indication contraire précise à cette fin. Les paiements rétroactifs seront effectués dans les 30 jours suivant la date de la ratification.
5. La convention collective est en vigueur jusqu'au 31 août 2005.
6. Tous les autres points sont retirés en vertu des présentes.

Fait le 2<sup>e</sup> jour de mars 2004, à Toronto (Ontario).

Pour le Conseil

**Version anglaise originale signée par :**

Shelagh Gill  
Raymond Guindon  
Jim Connell  
Sally Roy  
Christiane Émond  
Ian McArdle

Pour le Syndicat

**Version anglaise originale signée par :**

Ted Montgomery  
Sandi Webster  
Sherri Rosen  
Jeffrey Arbus  
Harry Plummer  
Gary Fordyce  
Peter McKeracher  
John Ford

**Échelles de salaire des professeures et professeurs, bibliothécaires, conseillers et conseillères à temps plein**

**14.03 A 1 (a)** Le tableau ci-après indique le salaire annuel de base correspondant à chaque échelon de l'échelle salariale pour les professeures et professeurs, bibliothécaires, conseillers et conseillères à temps plein.

NIVEAUX DE SALAIRE	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> septembre 2003</u> (3 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> avril 2004</u> (0,5 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> septembre 2004</u> (2 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> avril 2005</u> (1,8 %)
Échelon 3	<u>42 437 \$</u>	<u>42 649 \$</u>	<u>43 502 \$</u>	<u>44 285 \$</u>
Échelon 4	<u>44 584 \$</u>	<u>44 806 \$</u>	<u>45 703 \$</u>	<u>46 525 \$</u>
Échelon 5	<u>46 726 \$</u>	<u>46 960 \$</u>	<u>47 899 \$</u>	<u>48 761 \$</u>
Échelon 6	<u>48 871 \$</u>	<u>49 116 \$</u>	<u>50 098 \$</u>	<u>51 000 \$</u>
Échelon 7	<u>51 017 \$</u>	<u>51 272 \$</u>	<u>52 297 \$</u>	<u>53 239 \$</u>
Échelon 8	<u>53 160 \$</u>	<u>53 426 \$</u>	<u>54 495 \$</u>	<u>55 476 \$</u>
Échelon 9	<u>55 305 \$</u>	<u>55 581 \$</u>	<u>56 693 \$</u>	<u>57 713 \$</u>
Échelon 10	<u>57 449 \$</u>	<u>57 737 \$</u>	<u>58 891 \$</u>	<u>59 951 \$</u>
Échelon 11	<u>59 594 \$</u>	<u>59 892 \$</u>	<u>61 090 \$</u>	<u>62 189 \$</u>
Échelon 12	<u>61 738 \$</u>	<u>62 047 \$</u>	<u>63 288 \$</u>	<u>64 427 \$</u>
Échelon 13	<u>63 884 \$</u>	<u>64 203 \$</u>	<u>65 487 \$</u>	<u>66 666 \$</u>
Échelon 14	<u>66 028 \$</u>	<u>66 358 \$</u>	<u>67 685 \$</u>	<u>68 904 \$</u>
Échelon 15	<u>68 174 \$</u>	<u>68 515 \$</u>	<u>69 885 \$</u>	<u>71 143 \$</u>
Échelon 16	<u>70 312 \$</u>	<u>70 663 \$</u>	<u>72 077 \$</u>	<u>73 374 \$</u>
Échelon 17	<u>72 451 \$</u>	<u>72 813 \$</u>	<u>74 270 \$</u>	<u>75 607 \$</u>
Échelon 18	<u>74 588 \$</u>	<u>74 961 \$</u>	<u>76 461 \$</u>	<u>77 837 \$</u>
Échelon 19	<u>76 727 \$</u>	<u>77 110 \$</u>	<u>78 653 \$</u>	<u>80 068 \$</u>
Échelon 20	<u>78 864 \$</u>	<u>79 258 \$</u>	<u>80 843 \$</u>	<u>82 299 \$</u>

## Échelles de salaires des instructrices ou instructeurs à temps plein

14.03 A 2 (c) Le tableau ci-après indique le salaire annuel de base correspondant à chaque échelon de l'échelle salariale pour les instructrices et instructeurs à temps plein

NIVEAUX DE SALAIRE	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> septembre 2003</u> (3 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> avril 2004</u> (0,5 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> septembre 2004</u> (2 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> avril 2005</u> (1,8 %)
Minimum	<u>30 738 \$</u>	<u>30 892 \$</u>	<u>31 510 \$</u>	<u>32 077 \$</u>
Échelon 1	<u>32 886 \$</u>	<u>33 050 \$</u>	<u>33 711 \$</u>	<u>34 318 \$</u>
Échelon 2	<u>35 028 \$</u>	<u>35 203 \$</u>	<u>35 907 \$</u>	<u>36 554 \$</u>
Échelon 3	<u>37 172 \$</u>	<u>37 358 \$</u>	<u>38 105 \$</u>	<u>38 791 \$</u>
Échelon 4	<u>39 318 \$</u>	<u>39 515 \$</u>	<u>40 305 \$</u>	<u>41 031 \$</u>
Échelon 5*	<u>41 463 \$</u>	<u>41 670 \$</u>	<u>42 503 \$</u>	<u>43 268 \$</u>
Échelon 6	<u>43 606 \$</u>	<u>43 824 \$</u>	<u>44 701 \$</u>	<u>45 505 \$</u>
Échelon 7	<u>45 752 \$</u>	<u>45 980 \$</u>	<u>46 900 \$</u>	<u>47 744 \$</u>
Échelon 8	<u>47 897 \$</u>	<u>48 137 \$</u>	<u>49 099 \$</u>	<u>49 983 \$</u>
Échelon 9	<u>50 042 \$</u>	<u>50 292 \$</u>	<u>51 298 \$</u>	<u>52 221 \$</u>
Échelon 10	<u>52 186 \$</u>	<u>52 447 \$</u>	<u>53 496 \$</u>	<u>54 459 \$</u>

\* Point de contrôle de l'échelle.

**26.04** Les tableaux suivants indiquent le taux de rémunération horaire payé à chaque échelon aux employées et employés à charge partielle. Pour la progression sur l'échelle des salaires, se reporter à 26.10 B.

**Professeures et professeurs à charge partielle - postsecondaire**

NIVEAUX DE SALAIRE	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> septembre 2003</u> (3 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> avril 2004</u> (0,5 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> septembre 2004</u> (2 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> avril 2005</u> (1,8 %)
Échelon 3	<u>56,70 \$</u>	<u>56,99 \$</u>	<u>58,12 \$</u>	<u>59,17 \$</u>
Échelon 4	<u>59,55 \$</u>	<u>59,85 \$</u>	<u>61,05 \$</u>	<u>62,15 \$</u>
Échelon 5	<u>62,42 \$</u>	<u>62,73 \$</u>	<u>63,98 \$</u>	<u>65,14 \$</u>
Échelon 6	<u>65,30 \$</u>	<u>65,63 \$</u>	<u>66,94 \$</u>	<u>68,15 \$</u>
Échelon 7	<u>68,17 \$</u>	<u>68,51 \$</u>	<u>69,88 \$</u>	<u>71,13 \$</u>
Échelon 8	<u>71,03 \$</u>	<u>71,38 \$</u>	<u>72,81 \$</u>	<u>74,12 \$</u>
Échelon 9	<u>73,90 \$</u>	<u>74,27 \$</u>	<u>75,76 \$</u>	<u>77,12 \$</u>
Échelon 10	<u>76,75 \$</u>	<u>77,13 \$</u>	<u>78,67 \$</u>	<u>80,09 \$</u>
Échelon 11	<u>79,62 \$</u>	<u>80,02 \$</u>	<u>81,62 \$</u>	<u>83,09 \$</u>
Échelon 12	<u>82,49 \$</u>	<u>82,91 \$</u>	<u>84,56 \$</u>	<u>86,09 \$</u>
Échelon 13	<u>85,35 \$</u>	<u>85,77 \$</u>	<u>87,49 \$</u>	<u>89,06 \$</u>
Échelon 14	<u>88,22 \$</u>	<u>88,66 \$</u>	<u>90,43 \$</u>	<u>92,06 \$</u>
Échelon 15	<u>91,08 \$</u>	<u>91,54 \$</u>	<u>93,37 \$</u>	<u>95,05 \$</u>
Échelon 16	<u>93,94 \$</u>	<u>94,41 \$</u>	<u>96,29 \$</u>	<u>98,03 \$</u>
Échelon 17	<u>96,82 \$</u>	<u>97,30 \$</u>	<u>99,25 \$</u>	<u>101,04 \$</u>
Échelon 18	<u>99,68 \$</u>	<u>100,18 \$</u>	<u>102,19 \$</u>	<u>104,02 \$</u>
Échelon 19	<u>102,56 \$</u>	<u>103,07 \$</u>	<u>105,13 \$</u>	<u>107,02 \$</u>
Échelon 20	<u>105,43 \$</u>	<u>105,96 \$</u>	<u>108,08 \$</u>	<u>110,02 \$</u>

## Professeures et professeurs à charge partielle - non postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> septembre 2003</u> (3 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> avril 2004</u> (0,5 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> septembre 2004</u> (2 %)	<u>En vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> avril 2005</u> (1,8 %)
Échelon 3	<u>51,02 \$</u>	<u>51,27 \$</u>	<u>52,30 \$</u>	<u>53,24 \$</u>
Échelon 4	<u>53,61 \$</u>	<u>53,88 \$</u>	<u>54,96 \$</u>	<u>55,95 \$</u>
Échelon 5	<u>56,19 \$</u>	<u>56,47 \$</u>	<u>57,60 \$</u>	<u>58,63 \$</u>
Échelon 6	<u>58,78 \$</u>	<u>59,08 \$</u>	<u>60,26 \$</u>	<u>61,34 \$</u>
Échelon 7	<u>61,34 \$</u>	<u>61,64 \$</u>	<u>62,88 \$</u>	<u>64,01 \$</u>
Échelon 8	<u>63,92 \$</u>	<u>64,24 \$</u>	<u>65,53 \$</u>	<u>66,71 \$</u>
Échelon 9	<u>66,51 \$</u>	<u>66,84 \$</u>	<u>68,18 \$</u>	<u>69,40 \$</u>
Échelon 10	<u>69,08 \$</u>	<u>69,43 \$</u>	<u>70,82 \$</u>	<u>72,09 \$</u>
Échelon 11	<u>71,66 \$</u>	<u>72,02 \$</u>	<u>73,46 \$</u>	<u>74,78 \$</u>
Échelon 12	<u>74,23 \$</u>	<u>74,60 \$</u>	<u>76,10 \$</u>	<u>77,47 \$</u>
Échelon 13	<u>76,83 \$</u>	<u>77,21 \$</u>	<u>78,76 \$</u>	<u>80,17 \$</u>
Échelon 14	<u>79,40 \$</u>	<u>79,80 \$</u>	<u>81,40 \$</u>	<u>82,86 \$</u>
Échelon 15	<u>81,97 \$</u>	<u>82,38 \$</u>	<u>84,02 \$</u>	<u>85,54 \$</u>
Échelon 16	<u>84,55 \$</u>	<u>84,98 \$</u>	<u>86,67 \$</u>	<u>88,24 \$</u>
Échelon 17	<u>87,14 \$</u>	<u>87,57 \$</u>	<u>89,33 \$</u>	<u>90,93 \$</u>
Échelon 18	<u>89,72 \$</u>	<u>90,17 \$</u>	<u>91,98 \$</u>	<u>93,63 \$</u>
Échelon 19	<u>92,31 \$</u>	<u>92,77 \$</u>	<u>94,63 \$</u>	<u>96,33 \$</u>
Échelon 20	<u>96,04 \$</u>	<u>96,52 \$</u>	<u>98,45 \$</u>	<u>100,22 \$</u>

## Instructrices et instructeurs à charge partielle - postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2003 (3 %)	En vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 2004 (0,5 %)	En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2004 (2 %)	En vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 2005 (1,8 %)
Minimum	41,06 \$	41,26 \$	42,09 \$	42,84 \$
Échelon 1	43,94 \$	44,16 \$	45,04 \$	45,85 \$
Échelon 2	46,79 \$	47,03 \$	47,97 \$	48,83 \$
Échelon 3	49,66 \$	49,90 \$	50,90 \$	51,82 \$
Échelon 4	52,52 \$	52,78 \$	53,84 \$	54,81 \$
Échelon 5*	55,40 \$	55,68 \$	56,79 \$	57,82 \$
Échelon 6	58,27 \$	58,56 \$	59,73 \$	60,80 \$
Échelon 7	61,12 \$	61,43 \$	62,65 \$	63,78 \$
Échelon 8	63,97 \$	64,29 \$	65,58 \$	66,76 \$
Échelon 9	66,83 \$	67,16 \$	68,50 \$	69,74 \$
Échelon 10	69,72 \$	70,07 \$	71,47 \$	72,76 \$

## Instructrices et instructeurs à charge partielle - non postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2003 (3 %)	En vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 2004 (0,5 %)	En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2004 (2 %)	En vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 2005 (1,8 %)
Minimum	36,95 \$	37,13 \$	37,87 \$	38,56 \$
Échelon 1	39,53 \$	39,73 \$	40,52 \$	41,25 \$
Échelon 2	42,11 \$	42,32 \$	43,16 \$	43,94 \$
Échelon 3	44,70 \$	44,93 \$	45,82 \$	46,65 \$
Échelon 4	47,26 \$	47,49 \$	48,44 \$	49,31 \$
Échelon 5*	49,85 \$	50,10 \$	51,10 \$	52,02 \$
Échelon 6	52,43 \$	52,69 \$	53,74 \$	54,71 \$
Échelon 7	54,99 \$	55,27 \$	56,37 \$	57,39 \$
Échelon 8	57,59 \$	57,88 \$	59,03 \$	60,10 \$
Échelon 9	60,15 \$	60,45 \$	61,66 \$	62,77 \$
Échelon 10	62,76 \$	63,07 \$	64,33 \$	65,49 \$

## ARTICLE 11 - CHARGE DE TRAVAIL

### PROTOCOLE D'ENTENTE (NOUVEAU)

Objet : Groupe de travail sur la charge de travail

Étant donné que les deux parties ont fait des propositions pendant les deux dernières rondes de négociations afin d'apporter des modifications à l'article 11 et qu'elles n'ont pas pu trouver de moyens réciproquement acceptables d'apporter de telles modifications, elles conviennent de mettre sur pied un groupe de travail mixte chargé d'examiner les questions relatives à l'article 11 et d'en discuter plus en détail afin d'aider les parties aux négociations.

Pour mettre en œuvre le groupe de travail, le syndicat et le Conseil nommeront chacun trois personnes qui siégeront au groupe de travail. Chacune des parties nommera une personne à la coprésidence.

Les nominations seront complétées dans les trois mois suivant la ratification de la présente convention collective.

Le groupe de travail examinera les questions suivantes concernant l'attribution des tâches aux professeures et professeurs à temps plein en vertu de l'article 11 et en discutera :

- temps consacré à la préparation, l'évaluation et feedback, et fonctions complémentaires
  - impact de l'apprentissage par voie électronique et d'autres modes alternatifs d'instruction
  - impact de l'effectif des classes
  - impact du nombre total d'étudiantes et d'étudiants
  - développement de curriculum
  - perfectionnement professionnel
  - établissement du calendrier des heures de contact d'enseignement
  - attribution équitable de la charge de travail aux professeures et professeurs à temps plein
  - impact du recours au personnel enseignant qui n'est pas à temps plein sur la charge de travail des professeures et professeurs à temps plein
  - impact des grades d'études appliquées
  - ententes relatives à la charge de travail
  - formulaire de la charge de travail
- et toute autre question que le groupe de travail juge pertinente.

Le groupe de travail présentera aux parties un rapport de ses constatations, y compris la possibilité de modifier la formule de charge de travail et toute autre recommandation, avant le 30 novembre 2004.

Le financement du groupe de travail, y compris les coûts liés à la recherche ou à la consultation comme peuvent en convenir les parties, sera assumé à parts égales par les parties. Le collège se voit rembourser le temps consacré par les représentantes et représentants de la partie syndicale au groupe de travail en conformité avec le paragraphe 8.02.

## ARTICLE 14 - SALAIRES

**14.03 A 6** Allocation de reconnaissance de service. -- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2002, toute personne employée à temps plein qui est restée à l'échelon 20 de l'échelle de salaire pendant un an ou plus recevra une allocation annuelle de reconnaissance de service de 700 \$ s'appliquant à son salaire de base. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2005, l'allocation de reconnaissance de service sera rajustée de sorte qu'une personne employée à temps plein qui est restée à l'échelon 20 de l'échelle de salaire pendant un an ou plus recevra une allocation annuelle de reconnaissance de service de 1 400 \$ qui sera ajoutée à son salaire de base.

## ARTICLE 27 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

**27.03 C** L'employée ou l'employé à temps plein doit continuer d'accumuler de l'ancienneté aux fins du présent article dans les circonstances suivantes :

- (i) lors de son service actif au collège;
- (ii) lors de son emploi et d'une absence attribuable à une maladie ou à une blessure confirmée et/ou congé autorisé ne dépassant pas 24 mois
- (iii) lors d'un congé autorisé par le collège jusqu'à concurrence de 24 mois;
- (iv) lors d'un congé autorisé par le collège dans le cadre d'un programme d'échange;
- (v) lors d'un congé de perfectionnement professionnel autorisé par le collège;
- (vi) lors d'un détachement autorisé par le collège d'une durée maximale de 24 mois;
- (vii) lors d'une affectation temporaire au sein du collège à un poste en dehors de l'unité de négociation, jusqu'à concurrence de 24 mois. Aucune personne ne peut consolider de telles affectations pour accumuler des crédits d'ancienneté excédant 24 mois pour de telles affectations au titre du présent alinéa (vii).

**27.03 E 3** Toute personne assujettie à la convention, qui se voit affectée de façon permanente au collège à un poste non régi par la convention après le 31 août 1978 aura droit à des crédits d'ancienneté et au maintien de son ancienneté à compter de telle qu'établie à la date de l'assignation des tâches et cela pendant six ans si elle demeure à l'emploi du collège. Si une telle personne est affectée de façon permanente à un poste en dehors de l'unité de négociation, dans les six mois suivant une affectation temporaire au sein du collège à un poste en dehors de l'unité de négociation, les crédits d'ancienneté accumulés pendant l'affectation temporaire ne lui sont pas accordés.

## ARTICLE 36 - DURÉE DE LA CONVENTION

**36.01** La présente convention doit entrer en vigueur à la date de signature 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, l'allocation de reconnaissance de service établie à 14.03 A 6, et les améliorations aux avantages sociaux indiquées à l'article 19). Elle doit rester en vigueur jusqu'au **31 août 2005**, 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 en janvier **2005** de son désir de la modifier.

**PROTOCOLE D'ENTENTE (NOUVEAU)****Objet : Retour au travail**

Chaque collège dispose d'une politique de retour au travail (RT) dans les six mois qui suivent la date de la ratification afin de soutenir les employées et employés malades ou atteints de blessures par rapport à leur retour au travail. Le collège convient de consulter la section locale en établissant sa politique de retour au travail ou en modifiant sa politique actuelle à cet égard. La politique de retour au travail du collège comprend :

- 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;
- une déclaration d'engagement décrivant les modalités de fonctionnement de la politique au collège;
- des stratégies qui appuient la déclaration d'engagement et offrent un cadre pour la gestion des cas individuels de retour au travail;
- une description des rôles et responsabilités des divers intervenants du processus de RT;
- un processus de RT 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 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 au moment de réviser la politique.

**32.04 A** Si une affaire est soumise à l'arbitrage, la procédure incluse dans le présent article est appliquée ou, d'un commun accord, le collège et le syndicat local peuvent utiliser la procédure présentée à l'article 33, Procédure d'arbitrage accélérée. Toute affaire soumise à l'arbitrage, y compris le bien-fondé du recours à l'arbitrage, doit être soumise à un conseil de trois arbitres, dont deux doivent être nommés par le collège et le syndicat, le troisième étant choisi parmi les personnes suivantes et faisant office de présidente :

G. Brent	R. MacDowell
H. Brown	R. McLaren
<del>K. Burkett</del>	M. Mitchnick
D. Carter	M. Picher
L. Davie	P. Picher
J. Devlin	O. Shime
R. Howe	D. Starkman
P. Knopf	S. Tacon

(...)

**PROTOCOLE D'ENTENTE (NOUVEAU)****Objet : Régime alternatif d'assurance pour les personnes retraitées**

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité formé de trois personnes désignées par le SEFPO et trois personnes nommées par le Conseil. Le comité examinera la faisabilité de l'adoption d'un « régime alternatif d'assurance » disponible pour toutes les personnes retraitées.

Si le comité convient que la création d'un tel régime est faisable, le comité entreprend la mise sur pied d'un « régime alternatif d'assurance », qui tient compte du principe primordial selon lequel l'assurance fournie est une police exhaustive unique conçue pour protéger le souscripteur contre les coûts excessifs en matière d'assurance-maladie complémentaire et d'assurance dentaire. Le régime ne fournirait pas la même protection d'assurance-maladie complémentaire et d'assurance dentaire que les dispositions du régime actuel. En conséquence, le régime alternatif peut comprendre notamment les restrictions suivantes :

- aucune protection pour les frais courants prévisibles
- accès restreint aux groupes des services paramédicaux
- franchises et maximums annuels pour chaque groupe des services paramédicaux
- franchise annuelle pour les médicaments et les fournitures
- aucune protection pour le séjour hospitalier en chambre semi-privée
- aucune protection pour les frais des soins à l'extérieur du pays
- périodes d'indemnisation pour l'assurance ophtalmologie et l'assurance pour prothèses auditives analogues aux périodes normalement prévues dans l'industrie au lieu des périodes basées sur l'année civile

Les modifications apportées à la protection d'un tel régime alternatif d'assurance en conformité avec les modifications négociées pour l'assurance-maladie complémentaire, l'assurance dentaire, l'assurance ophtalmologie et l'assurance pour prothèses auditives du personnel scolaire seront évaluées par le CMA, Annexe IV, afin d'être éventuellement incluses.

Le comité termine ses travaux au plus tard six mois après la date de la ratification. Le collège se voit rembourser le temps consacré par les représentantes et représentants de la partie syndicale au sous-comité en conformité avec les dispositions du paragraphe 8.02.

*\* Changer toutes les références au « Conseil ontarien des affaires collégiales » de la convention collective à « Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges ».*

## AMÉLIORATION DES AVANTAGES SOCIAUX

À compter du 1er jour du mois suivant la date de la ratification ou la période raisonnablement requise, les modifications suivantes sont apportées aux avantages du régime :

- Les services d'acupunctrices et d'acupuncteurs sont ajoutés à la liste des services paramédicaux.
- L'assurance-vie facultative est augmentée pour passer à 140 000 \$ (les augmentations sont assujetties aux examens médicaux). Les employées et employés assument la totalité des primes exigibles.
- Une assurance pour maladies graves ou sinistres catastrophiques est mise à la disposition des employées et employés qui doivent assumer la totalité des primes exigibles.

**ARTICLE 11 - CHARGE DE TRAVAIL**

11.02 C 1 Le groupe de révision de la charge de travail doit avoir pour mandat :

- (v) 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.

*Aucune modification requise à la version française.*

11.02 C 2 Dans ses délibérations, le groupe de révision doit tenir compte des facteurs suivants qui influent sur les affectations, tels :

- (xiii) niveau de complexité et degré de changement dans le curriculum.

## ARTICLE 14 - SALAIRES

### Salaire maximal

**14.03 A 1 (b)** Le tableau suivant identifie les paramètres qui servent à établir le salaire maximal accessible en fonction des niveaux de scolarité officielle des employées et employés et de leurs équivalences, ainsi que le salaire maximal de départ.

### Protocole ayant pour objet : Avantages à la retraite

Les parties conviennent que le Comité mixte des assurances crée un sous-comité chargé d'étudier la question des avantages à la retraite.

Cette étude comprend l'examen de la conception du régime et du coût des primes.

Elle prend en considération l'effectif, l'évaluation, le niveau des avantages et toute autre question que le sous-comité juge pertinente.

La composition du sous-comité sera la suivante :

- trois personnes nommées par le SEFPO;
- trois personnes nommées par le Conseil ontarien des affaires collégiales.

Le sous-comité se réunit pour établir la procédure à suivre afin d'accomplir le travail et termine le travail et le rapport à remettre aux parties pas plus tard que le 1<sup>er</sup> octobre 2002.

Le collège reçoit un remboursement pour le temps que les représentantes et représentants syndicaux consacrent au sous-comité en conformité avec 8.02.

**ARTICLE 17 - ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE****Protection des droits existants**

**17.01 H** Nonobstant 17.01 G, les employées et les employés engagés au sein de l'unité de négociation du personnel scolaire avant le 1<sup>er</sup> avril 1991 devront pouvoir utiliser leurs crédits disponibles (ou une partie d'entre eux) au moment de la retraite, de la cessation d'emploi ou d'une mise à pied, sous forme d'indemnité forfaitaire calculée conformément aux dispositions des régimes antérieurs de congés de maladie accumulés, le cas échéant, et si ces employées et employés sont admissibles. Cette indemnité ne devra pas dépasser la moitié de leur salaire annuel de base à la date de leur départ.

**ARTICLE 21 - AUTORISATION D'ABSENCES**

**21.02** Le collègue peut, à sa discrétion, accorder un congé sans perte de salaire habituel pour raisons personnelles ou religieuses et raisons spéciales dues à des circonstances particulières. Lorsqu'un congé pour raisons personnelles n'est pas accordé, le collègue doit fournir par écrit, à l'employée ou l'employé qui le demande, les raisons qui motivent son refus.

**21.03 (Nouveau et renumérotation)** Le collègue peut, à sa discrétion, accorder un congé pour raisons religieuses 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 n'est pas accordé, le collègue fournit par écrit, à l'employée ou l'employé qui le demande, les raisons qui motivent son refus.

**21.04** ~~21.03~~ 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, 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 ~~pour organiser les obsèques ou y assister~~, la durée du congé étant à la discrétion du collègue.

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 21.03.

## Griefs

**32.03** La plainte qui n'a pu être réglée doit être considérée comme un grief (si elle répond à la définition de 32.12 C), et être traitée comme ci-après, pourvu qu'elle ait été présentée dans les sept jours de la réponse de la superviseure ou du superviseur immédiat à la plainte. Les parties conviennent que les raisons du grief et de son renvoi à une autre étape doivent être énoncées dans le grief et le document de renvoi à l'étape suivante. De façon similaire, la décision écrite du collège à chaque étape doit aussi comporter les raisons qui la fondent.

### Première étape

L'employée ou l'employé doit présenter par écrit son grief signé à sa superviseure ou son superviseur immédiat, indiquant la nature et les circonstances du grief et la solution recherchée. La superviseure ou le superviseur immédiat doit organiser dans les sept 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 désigné par la section locale (si la section locale l'exige), la superviseure ou le superviseur immédiat et la superviseure ou le superviseur de cette personne. Si une personne représentant les ressources humaines assiste à cette réunion, la section locale aura l'option d'être représentée par une personne additionnelle. La superviseure ou le superviseur immédiat et la superviseure ou le superviseur de cette personne doivent communiquer leur décision par écrit à la plaignante ou au plaignant et à la déléguée ou au délégué syndical dans les sept jours de la réunion. La plaignante ou le plaignant qui n'est pas satisfait de la décision doit présenter son grief par écrit à la deuxième étape, dans les 15 jours de la date de réception de la décision.

### Deuxième étape

La plaignante ou le plaignant doit présenter son grief à la présidence du collège **ou à la personne désignée par la présidence.**

La présidence du collège ou une personne en son nom doit convoquer, dans les 20 jours de la présentation du grief, une réunion à laquelle la plaignante ou le plaignant doit avoir la possibilité d'assister, et doit communiquer à la plaignante ou au plaignant et à la déléguée ou au délégué syndical désigné par la section locale **sa une** décision écrite dans les 15 jours de cette réunion. En plus de la déléguée ou du délégué syndical, une représentante ou un représentant syndical désigné par la section locale doit assister à la réunion si l'employée ou l'employé, la section locale ou le collège le demande. La présidence du collège ou une personne en son nom peut être accompagnée des personnes de son choix ou de personnes-conseils si elle le juge nécessaire.

Si le différend découlant de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de la convention, ou d'une transgression alléguée à ses dispositions n'est pas ainsi réglé de façon satisfaisante par les procédures de grief sus-mentionnées, l'affaire doit être soumise à l'arbitrage par l'envoi à l'autre partie d'un avis écrit dans les 15 jours de la réception par la plaignante ou le plaignant de la décision de l'agent(e) ou de l'agent du collège.

## Congédiement

**32.07** L'employée ou l'employé qui se plaint d'avoir été congédié sans juste motif doit agir dans un délai de 20 jours, à partir de la date de la réception de l'avis écrit de son renvoi, pour présenter par écrit un grief à la présidence du collège ou, en son absence, à la présidence intérimaire, et la démarche commence à la deuxième étape **de 32.03**. La présidence doit alors convoquer une réunion et communiquer sa décision à la plaignante ou au plaignant et à la déléguée ou au délégué syndical conformément aux dispositions de la deuxième étape prévue à 32.03.

**PROTOCOLE D'ENTENTE (NOUVEAU)****Objet : Bureau central d'inscription**

Le Conseil mène une enquête de faisabilité de la création et du maintien en service d'un bureau électronique central d'inscription des postes vacants mentionnés au paragraphe 27.11 A. Dans les six mois suivant la signature de la convention collective, le Conseil partage sa proposition au sujet de la mise sur pied de ce bureau avec les membres de l'équipe de négociation du syndicat. Le bureau est mis sur pied si l'équipe de négociation syndicale y consent. Ce protocole d'entente ne peut, en aucun cas, servir de prolongement de congés en vertu du paragraphe 8.03 après la signature de la présente convention collective.

**Si un tel bureau est créé,**

- tout collègue qui affiche un poste vacant fait parvenir l'avis au bureau central d'inscription.
- l'avis reste affiché pendant au moins cinq jours ouvrables.
- les collèges n'ont plus à transmettre de copies des avis aux autres collèges.