

Conseil de la  
rémunération et des  
nominations dans les  
collèges

College Compensation  
and Appointments  
Council

**Négociation collective  
du personnel de soutien**

**Offre patronale  
la plus récente**

Le 23 juin 2005

## Résumé des propositions patronales d'ordre monétaire

### Augmentation de salaire

- 1<sup>re</sup> année - 2,0 % (1<sup>er</sup> septembre 2005)
- 2<sup>e</sup> année - 2,25 % (1<sup>er</sup> septembre 2006)
- 3<sup>e</sup> année - 2,5 % (1<sup>er</sup> septembre 2007)
- 4<sup>e</sup> année - 3,0 % (1<sup>er</sup> septembre 2008)

Annexe D (personnes remplaçant les employés) recevront désormais 8 % en remplacement des avantages sociaux.

Annexe G (étudiants travaillant l'été) recevront désormais 4 % en remplacement du congé annuel.

### Améliorations des avantages sociaux

#### Carte-médicaments

- tous les employés et employées à plein temps obtiendront une carte de paiement de médicaments qui leur permettra d'acheter des médicaments sur ordonnance et de ne payer que 15 % du total des frais admissibles, ce qui supprime la nécessité de payer 100 % des frais au moment de l'achat et de soumettre une demande de remboursement par la suite à la société d'assurance.

#### Assurance-maladie complémentaire

- les services paramédicaux seront élargis pour inclure les traitements d'acupuncture.

#### Assurance-invalidité de courte durée

- tous les employés et employées à plein temps seront admissibles aux congés de maladie dès leur premier jour de travail au collège.

#### Avantages offerts aux personnes retraitées

- de nouveaux régimes à l'intention des personnes retraitées ont été conçus par un comité mixte syndical-patronal et seront mis en place.

### Autres améliorations

#### Nouveau système d'évaluation

- le Comité d'examen de la classification a reçu le mandat de mettre en œuvre le nouveau système d'évaluation après la ratification de la convention collective.
- tous les employés et employées à plein temps bénéficieront de ce nouveau système.

Annexe E - Taux de salaire horaire

Le 1er septembre 2005                      2,00 %

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	13,84	14,26	14,69	15,13	15,59	16,05
2	14,36	14,80	15,25	15,71	16,17	16,66
3	14,96	15,41	15,88	16,36	16,85	17,35
4	15,55	16,00	16,49	16,98	17,50	18,02
5	16,14	16,63	17,13	17,64	18,17	18,72
6	16,80	17,31	17,83	18,37	18,91	19,48
7	17,46	18,00	18,53	19,08	19,67	20,25
8	19,05	19,62	20,22	20,83	21,45	22,08
9	20,62	21,24	21,87	22,52	23,21	23,91
10	22,30	22,96	23,65	24,36	25,09	25,85
11	24,10	24,83	25,57	26,34	27,12	27,94
12	26,07	26,85	27,65	28,48	29,35	30,22
13	28,22	29,07	29,95	30,84	31,76	32,72
14	30,54	31,45	32,40	33,36	34,36	35,39
15	33,04	34,03	35,05	36,11	37,18	38,30

Le 1er septembre 2006                      2,25 %

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	14,15	14,58	15,02	15,47	15,94	16,41
2	14,68	15,13	15,59	16,06	16,53	17,03
3	15,30	15,76	16,24	16,73	17,23	17,74
4	15,90	16,36	16,86	17,36	17,89	18,43
5	16,50	17,00	17,52	18,04	18,58	19,14
6	17,18	17,70	18,23	18,78	19,34	19,92
7	17,85	18,41	18,95	19,51	20,11	20,71
8	19,48	20,06	20,67	21,30	21,93	22,58
9	21,08	21,72	22,36	23,03	23,73	24,45
10	22,80	23,48	24,18	24,91	25,65	26,43
11	24,64	25,39	26,15	26,93	27,73	28,57
12	26,66	27,45	28,27	29,12	30,01	30,90
13	28,85	29,72	30,62	31,53	32,47	33,46
14	31,23	32,16	33,13	34,11	35,13	36,19
15	33,78	34,80	35,84	36,92	38,02	39,16

Annexe E - Taux de salaire horaire

Le 1er septembre 2007

2,50 %

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	14,50	14,94	15,40	15,86	16,34	16,82
2	15,05	15,51	15,98	16,46	16,94	17,46
3	15,68	16,15	16,65	17,15	17,66	18,18
4	16,30	16,77	17,28	17,79	18,34	18,89
5	16,91	17,43	17,96	18,49	19,04	19,62
6	17,61	18,14	18,69	19,25	19,82	20,42
7	18,30	18,87	19,42	20,00	20,61	21,23
8	19,97	20,56	21,19	21,83	22,48	23,14
9	21,61	22,26	22,92	23,61	24,32	25,06
10	23,37	24,07	24,78	25,53	26,29	27,09
11	25,26	26,02	26,80	27,60	28,42	29,28
12	27,33	28,14	28,98	29,85	30,76	31,67
13	29,57	30,46	31,39	32,32	33,28	34,30
14	32,01	32,96	33,96	34,96	36,01	37,09
15	34,62	35,67	36,74	37,84	38,97	40,14

Le 1er septembre 2008

3,00 %

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	14,94	15,39	15,86	16,34	16,83	17,32
2	15,50	15,98	16,46	16,95	17,45	17,98
3	16,15	16,63	17,15	17,66	18,19	18,73
4	16,79	17,27	17,80	18,32	18,89	19,46
5	17,42	17,95	18,50	19,04	19,61	20,21
6	18,14	18,68	19,25	19,83	20,41	21,03
7	18,85	19,44	20,00	20,60	21,23	21,87
8	20,57	21,18	21,83	22,48	23,15	23,83
9	22,26	22,93	23,61	24,32	25,05	25,81
10	24,07	24,79	25,52	26,30	27,08	27,90
11	26,02	26,80	27,60	28,43	29,27	30,16
12	28,15	28,98	29,85	30,75	31,68	32,62
13	30,46	31,37	32,33	33,29	34,28	35,33
14	32,97	33,95	34,98	36,01	37,09	38,20
15	35,66	36,74	37,84	38,98	40,14	41,34

#### 4.2.4 Conditions d'environnement

Le collège doit continuer de prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer de saines conditions d'environnement physique telles que : l'air, l'éclairage, l'espace et la température des lieux de travail des employées et des employés au collège. La plainte d'une employée ou d'un employé à cet égard doit être étudiée lors d'une réunion convoquée en application du présent article, et non selon les dispositions de l'article 18, Plaintes et griefs.

- *similaire au libellé contenu dans la convention collective du personnel scolaire*

#### 5.1.3 Comité syndical de négociation

Une autorisation d'absence est accordée à un nombre maximum de sept (7) représentantes et représentants des employées et des employés, chargés de négocier le renouvellement de la convention collective pendant le temps nécessaire, qui comprend les déplacements, les négociations directes et la préparation requise. Le syndicat rembourse au collège le salaire versé au titre de ces absences, sauf pour les jours prévus par les parties pour les négociations directes, et jusqu'à concurrence de **dix (10)** jours, au besoin, pour les rencontres du Comité syndical de négociation aux fins de préparer et mener à bien les négociations.

- *cette modification permet d'accroître le nombre de jours rémunérés accordés aux membres de l'équipe syndicale de négociation pour préparer les négociations et y participer*

#### 5.6.1 Exemple de la convention collective

Dès l'entrée en service d'une nouvelle employée ou d'un nouvel employé, le collège lui remet un exemplaire de la convention collective et lui indique le nom de sa déléguée ou de son délégué syndical et celui de la dirigeante ou du dirigeant de sa section locale.

- *semblable au libellé contenu dans la convention collective du personnel scolaire*
- *aucune modification n'est requise à la version française*

#### 6.1.4 Horaire de travail souple

Avec l'accord du collège et de la section locale et avec l'approbation des employées et des employés en cause, le collège peut appliquer un horaire de travail plus souple que celui prévu à l'article 6, comme la semaine de travail comprimée ou le partage d'emploi, mais il ne peut modifier l'alinéa 6.3.1. Tout écart par rapport à une disposition de l'article 6 est indiqué dans l'entente locale, qui précise le poste, la classe, le campus, le quart de travail et le nom des personnes concernées.

- *cette modification permet de simplifier la démarche d'approbation des ententes locales sur les horaires de travail*

Ces accords ne doivent pas se traduire par des avantages ou des inconvénients d'ordre financier pour le collègue ou les employées et les employés concernés par rapport aux employées et aux employés qui ont des heures normales de travail. L'une ou l'autre partie peut mettre fin à l'entente locale et revenir à l'horaire normal ou aux heures normales de travail sur préavis de deux (2) semaines.

Cette entente locale est signée par le collègue, la présidente ou le président de la section locale, une représentante ou un représentant du SEFPO et ~~la présidente ou le président du SEFPO~~ l'employée ou l'employé concerné, et s'applique pour la durée qui y est prévue, sans pouvoir cependant dépasser la durée de la présente convention.

#### 6.4 Rappel au travail

Lorsqu'une employée ou un employé qui a effectué ses heures de travail normalement prévues est rappelé au travail avant le début de son quart normal suivant, les dispositions suivantes s'appliquent.

- *nouveau libellé pour faire en sorte que lorsqu'un employé travaille en dehors de ses heures normales de travail, il est rémunéré de façon équitable*

##### 6.4.1 Retour au lieu de travail

Lorsqu'une employée ou un employé est rappelé au travail et doit retourner à son lieu de travail, elle ou il est rémunéré pour toutes les heures effectuées au taux des heures supplémentaires applicable, avec un minimum garanti de quatre (4) heures supplémentaires à une fois et demie son taux normal de rémunération, sauf si ces quatre (4) heures chevauchent ou prolongent ses heures normales de travail. Cette disposition ne s'applique pas si les heures normales de travail de l'employée ou de l'employé sont changées, ou si les heures supplémentaires avaient été prévues ou qu'elles commencent immédiatement après les heures normales de travail.

##### 6.4.2 Régler des problèmes sans être sur place

Si une employée ou un employé est rappelé au travail et n'est pas tenu de se rendre physiquement au lieu de travail, le taux de rémunération pour les heures supplémentaires qui s'applique sera payé pour au minimum deux (2) heures garanties. Le premier rappel et tout autre rappel au cours de la même période de deux (2) heures seront considérés comme un seul rappel au travail aux fins du présent alinéa.

### 6.5 Périodes de disponibilité sur appel (nouveau)

Les périodes de disponibilité sur appel s'entendent des périodes durant lesquelles une employée ou un employé doit être en disponibilité et être en mesure de donner suite à une demande, dans un délai raisonnable, afin de résoudre un problème en se rendant au lieu de travail ou en le faisant à partir d'un lieu hors du lieu de travail (le cas échéant). Les périodes de disponibilité sur appel s'appliquent aux périodes qui ne sont pas des heures normales de travail, des heures supplémentaires, des heures de permanence ou de rappel au travail.

Une personne qui est désignée comme une employée ou un employé en période de disponibilité sur appel n'est pas tenue de rester à son domicile, mais elle doit s'assurer qu'il est possible de la joindre et qu'elle est capable de reprendre le travail dans un délai raisonnable. Il n'est pas nécessaire qu'une telle personne se rende au lieu de travail dans toutes les situations. Il n'y a pas de cumul d'indemnités ou de primes. Si une employée ou un employé est rappelé au travail, les dispositions du paragraphe 6.4 s'appliquent.

Une personne qui est désignée comme une employée ou un employé en période de disponibilité sur appel recevra un dollar (1 \$) de l'heure pour toutes les heures pendant lesquelles elle est tenue d'être en disponibilité. Aucune personne ne peut être tenue d'être en période de disponibilité sur appel ou désignée comme une employée ou un employé en période de disponibilité sur appel sans l'autorisation par écrit de sa superviseuse ou de son superviseur immédiat.

Une personne qui est désignée comme une employée ou un employé en période de disponibilité sur appel ne sera pas rémunérée pour la période de disponibilité, ou une partie de cette période, si elle n'était pas disponible pour travailler ou n'était pas en mesure de travailler en raison d'une maladie ou d'autres circonstances indépendantes de sa volonté.

- *nouveau libellé pour fournir une rémunération aux employés qui sont en période de disponibilité sur appel*
- *la désignation s'effectue initialement sur une base volontaire*
- *niveau de rémunération semblable à celui qui est offert dans d'autres organismes du secteur parapublic*

Si le collège demande que des employées et employés soient en période de disponibilité sur appel, les personnes qualifiées dans l'équipe de travail seront choisies d'abord sur une base volontaire, par ordre d'ancienneté, par roulement. S'il n'y a pas assez de volontaires, les tâches à accomplir en période de disponibilité seront assignées par ordre d'ancienneté inversé.

## 6.6 Moyenne des heures de travail

### 6.6.1 Rencontres entre le syndicat et le collège

Nonobstant les paragraphes 6.1 à 6.5, si le collège estime qu'un ou plusieurs employées et employés sont ou seront affectés à des quarts spéciaux et qu'il prévoit appliquer les dispositions énoncées à l'annexe C (Nombre moyen d'heures de travail), il en discute d'abord avec le Comité syndical du collège et du campus et entend ses observations, à condition qu'elles lui soient communiquées sans délai. À la suite de cette consultation, ces dispositions peuvent être appliquées. ~~Après un (1) an~~ Une fois par année, la section locale peut demander au collège d'examiner l'entente afin de s'assurer que les conditions énoncées au premier paragraphe (1) de l'annexe C continuent de s'appliquer. Si ces conditions ne s'appliquent pas, l'entente prévue à l'annexe C cesse également de s'appliquer. Dans tous les autres cas, les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions des paragraphes 6.1 à 6.5.

### 7.2.2 Formulaire de description des tâches (FDT)

Chaque employée ou employé recevra un exemplaire de son formulaire de description des tâches (FDT) existant à sa date d'embauche ou à sa demande.

- *cette disposition s'applique aux postes actuels ainsi qu'aux nouveaux postes que le collège planifie de créer selon l'annexe C*
- *l'employeur convient de procéder à un examen annuel si le syndicat en fait la demande*
  
- *le collège remettra un exemplaire du FDT à l'employé dès son embauche*
- *le collège remettra un exemplaire du FDT à l'employé qui en fait la demande*

#### 7.2.4 Reclassification (nouveau)

Si le collège procède à une reclassification d'un poste compris dans l'unité de négociation à une autre tranche salariale, le collège en avise la section locale et fournit le titre du poste, le nom du ou de la titulaire du poste, la tranche salariale précédente, la nouvelle tranche salariale et la date d'effet de la reclassification.

- *le collège avise la section locale lorsqu'un poste est reclassifié à une autre tranche salariale*

À la demande de la section locale, le collège fournit le formulaire de description des tâches (FDT) pour le poste reclassifié.

#### 8.1.3.1 Cumul des jours à plein salaire

Pour la durée de la présente convention, les collèges reconduisent le régime d'assurance-invalidité de courte durée, qui prévoit le versement du salaire intégral pour les dix (10) premiers jours et ce, pour chaque année du régime, laquelle commence le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année. Ce régime est expliqué en détail dans la brochure portant sur le Programme d'assurance collective, telle qu'elle est modifiée de temps à autre par le Comité mixte des assurances (CMA).

- *les employés à plein temps sont maintenant admissibles aux congés de maladie à partir de leur premier jour de travail au collège*

Les employées et employés qui en sont à leur première année d'emploi seront admissibles aux avantages de ce régime dès leur premier jour de service au collège et le nombre de jours auxquels elles et ils auront droit sera calculé proportionnellement à ces dix (10) jours selon la période que ces employées et employés auront travaillée pendant l'année.

En outre, les jours payables à cent pour cent (100 %) non utilisés au cours d'une année quelconque du régime peuvent être reportés sur des années subséquentes pour s'ajouter aux autres jours payables à cent pour cent (100 %). À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2000, le cumul des jours non utilisés ainsi reportés ne dépasse pas cent trente (130) jours (ce qui comprend le nombre de jours auxquels l'employée ou l'employé a droit pour l'année de régime en cours et les jours non utilisés inscrits au crédit de l'employée ou de l'employé) et ceux-ci ne peuvent être utilisés qu'aux fins du présent article.

Au moment de la retraite ou en cas de mise à pied ou de fin d'emploi, les jours non utilisés inscrits au crédit d'une employée ou d'un employé seront considérés comme nuls et nonavenus.

### **8.1.7 Avantages sociaux offerts à la personne survivante d'une employée ou employé qui était en service actif**

- *ce libellé tient compte des nouveaux régimes d'assurance offerts aux personnes retraitées*
- *ces régimes ont été conçus conjointement par le syndicat et l'employeur*

#### **8.1.7.1 ~~Employées et employés en service actif~~**

##### **8.1.7.1.1 ~~Choix initial~~**

Les collègues conviennent de maintenir l'assurance-maladie complémentaire (y compris l'assurance ophtalmologie et l'assurance pour prothèses auditives) et l'assurance dentaire à l'intention de la personne survivante d'une employée ou d'un employé décédé, sans frais, pendant une période de six (6) mois.

Par la suite, à compter du 16 novembre 2000, à la demande de la personne survivante et sous réserve du sous-alinéa **8.1.7.1**, le collègue maintient ces garanties d'assurance en vigueur jusqu'à la date à laquelle l'employée ou l'employé décédé aurait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

À la date à laquelle l'employée ou l'employé décédé aurait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, la personne survivante pourra choisir de maintenir en vigueur les avantages sociaux prévus à l'alinéa 8.1.12 dont elle bénéficie à ce moment-là.

#### **8.1.7.2 ~~Employées et employés à la retraite~~**

##### **8.1.7.2.1 ~~Retraite avant l'âge de 65 ans~~**

~~À la demande de la personne survivante et sous réserve du sous-alinéa 8.1.7.3, le collègue maintient l'assurance-maladie complémentaire (y compris l'assurance ophtalmologie et l'assurance pour prothèses auditives) et l'assurance dentaire selon les mêmes conditions s'appliquant à l'employée ou l'employé à la retraite au moment de son décès jusqu'à la date à laquelle celle-ci ou celui-ci aurait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.~~

~~À la date à laquelle l'employée ou l'employé à la retraite décédé aurait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, la personne survivante pourra choisir de maintenir en vigueur les avantages sociaux prévus à l'alinéa 8.1.12 dont elle bénéficie à ce moment-là.~~

### **8.1.7.2.2 — Retraite après l'âge de 65 ans**

À la demande de la personne survivante d'une employée ou d'un employé à la retraite décédé, le collège continue de maintenir l'assurance-maladie complémentaire (y compris l'assurance ophtalmologie et l'assurance pour prothèses auditives) et l'assurance dentaire selon les mêmes conditions et dispositions prévues à l'alinéa 8.1.12, pourvu que ces garanties d'assurance soient en vigueur à la date du décès.

#### **8.1.7.1 Conditions**

Pour maintenir la protection, tel que stipulé à la clause l'alinéa 8.1.7.1.1 ou 8.1.7.2.1, la personne survivante admissible doit :

- i) s'inscrire aux régimes d'avantages sociaux aux conditions stipulées par l'assureur;
- ii) informer le collège de tout changement d'adresse et donner toute autre information que le collège ou l'assureur pourrait exiger; et
- iii) verser d'avance au collège, tous les trois mois, la totalité de la prime des avantages auxquels la personne survivante participe.

### **8.1.12 Avantages sociaux offerts à la retraite**

#### **8.1.12.1 — Assurance-maladie complémentaire**

Les collègues conviennent d'offrir aux employées et aux employés à la retraite admissibles la possibilité de participer au régime d'avantages sociaux des CAAT offerts aux personnes retraitées, qui comprend l'assurance-vie, l'assurance-maladie complémentaire et l'assurance dentaire selon les conditions suivantes :

1. L'employée ou l'employé retraité verse d'avance au collège, tous les trois mois, la totalité de la prime du régime à compter de la date de sa participation à ce régime.

2. Les critères d'admissibilité à ce régime sont les suivants :
- (i) l'employée ou l'employé retraité est admissible et commence à toucher une rente mensuelle viagère du Régime de retraite des collèges d'arts appliqués et de technologie ou du Régime de retraite des enseignantes et enseignants dès son départ à la retraite;
  - (ii) l'employée ou l'employé retraité choisit une telle protection dans les trente et un (31) jours suivant son départ à la retraite;
  - (iii) l'employée ou l'employé retraité conserve son admissibilité aux prestations du Régime d'assurance-santé de l'Ontario (RASO) ou d'un autre régime d'assurance-santé canadien équivalent à celui de l'Ontario dans une autre province ou territoire;
  - (iv) pour l'assurance-maladie complémentaire - l'employée ou l'employé a pris sa retraite le 1<sup>er</sup> octobre 1989 ou après cette date;
  - (v) pour l'assurance-vie et l'assurance dentaire - l'employée ou l'employé a pris sa retraite le 16 novembre 2000 ou après cette date.
3. Les prestations assurables au titre du RASO ou du Programme de médicaments de l'Ontario sont exclues des régimes d'assurance-maladie complémentaire et du régime d'assurance dentaire.

Des renseignements détaillés sur le régime sont présentés dans le livret des avantages sociaux des CAAT offerts à la retraite.

#### 8.1.13 Prestations aux survivants d'employées et d'employés retraités

La personne à charge survivante d'une employée ou d'un employé retraité peut, à son choix, et sous réserve des dispositions du sous-alinéa 8.1.13.1, continuer de bénéficier de la protection du régime d'avantages sociaux des CAAT offerts aux personnes retraitées, sauf l'assurance-vie, si ces avantages sont en vigueur à la date du décès.

### 8.1.13.1 Conditions

Pour maintenir la protection, tel que stipulé à l'alinéa 8.1.13, la personne à charge survivante admissible d'une employée ou d'un employé qui était à la retraite doit :

- i) s'inscrire aux régimes d'avantages sociaux aux conditions stipulées par l'assureur;
- ii) informer le collègue de tout changement d'adresse et donner toute autre information que le collègue ou l'assureur pourrait exiger; et
- iii) verser d'avance aux collègues, tous les trois mois, la totalité de la prime des avantages auxquels la personne survivante participe.

## 12.8 Régime de congé avec salaire différé

### 12.8.3.1 Rémunération

Au cours de la période d'étalement du salaire précédant le congé, l'employée ou l'employé reçoit un salaire réduit d'un certain pourcentage, conformément à l'entente écrite qu'elle ou il a conclue avec le collègue, selon les termes de l'Annexe E. Le solde du salaire est différé et le montant accumulé, portant intérêt, est conservé par le collègue au compte de l'employée ou de l'employé en vue de financer son congé.

Le pourcentage différé ne peut excéder un montant déterminé en divisant la durée du congé par la somme de la période d'étalement et de la durée du congé, multipliée par 100 (p. ex., si la période d'étalement est de 4 ans et que la durée du congé est d'un an, le salaire maximum différé est de 20 %). Le montant différé ne peut cependant excéder le maximum autorisé dans les directives de l'Agence du revenu du Canada.

- *changement d'ordre administratif*
- *le libellé est mis à jour en fonction du nouveau titre de « Revenu Canada »*

### 12.8.3.13 Décès

En cas de décès d'une employée ou d'un employé participant au régime, le montant accumulé et les intérêts courus jusqu'au décès sont versés à sa succession. Les ententes passées en vertu du sous-alinéa 12.8.2.5 indiquent que le montant versé à la succession d'une employée ou d'un employé au titre de cet article constituent « un droit ou un bien » au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et ce montant est imposable l'année même du décès, conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

- *changement d'ordre administratif; le libellé de la version anglaise est mis à jour en ce qui a trait au titre de la loi*
- *aucune modification n'est requise à la version française*

### 12.8.4 Impôt sur le revenu

Au cours de chaque année d'imposition, l'impôt sur le revenu de l'employée ou l'employé participant au régime est conforme aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et aux directives de **l'Agence du revenu du Canada**. De la même façon, les retenues fiscales effectuées par le collègue doivent être conformes aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et aux directives de **l'Agence du revenu du Canada**.

- *changement d'ordre administratif*
- *le libellé est mis à jour en fonction du nouveau titre de « Revenu Canada »*
- *aucune modification n'est requise à la version française en ce qui a trait au titre de la loi*

### 15.4.4.1 Avis

L'employée ou l'employé reçoit un avis écrit de sa mise à pied ou de sa réaffectation. Si celle-ci ou celui-ci reçoit un avis de réaffectation, elle ou il peut choisir par écrit de se faire mettre à pied plutôt que d'être réaffecté, dans les cinq (5) jours **ouvrables** qui suivent la réception de l'avis d'affectation. En pareil cas, la date de réception de l'avis de réaffectation par l'employée ou l'employé est réputée celle de l'avis de mise à pied. Le collègue envoie à l'employée ou à l'employé une autre lettre, confirmant la mise à pied.

- *le libellé portant sur les mises à pied a été modifié afin d'accroître la période de prise de décision accordée aux employés*

### 15.7.1 Droit d'inscription

Lorsqu'une personne membre de l'unité de négociation a été mise à pied par le collègue, suivant les dispositions de l'article 15, le collègue convient de lui offrir, contre un droit de vingt dollars (20 \$) par cours en plus du coût des matériaux nécessaires au cours, **les deux étant payés à même le Fonds de stabilisation de l'emploi** :

- *les employés mis à pied pourront s'inscrire à des cours ou à des programmes offerts par le collègue et bénéficier du paiement des droits et du matériel de cours à même le Fonds de stabilisation de l'emploi*

- a) des cours ou programmes autorisés, dont les droits de scolarité sont fixés par règlement, ou,

b) d'autres cours ou programmes convenus d'un commun accord,

et offerts par le collège. La personne doit répondre aux conditions d'admission et d'inscription fixées par le collège et respecter les politiques du collège en ce qui a trait aux études.

## 18.1 Définitions

### 18.1.2 Jour

« Jour » désigne un jour civil. **Aux fins du présent article, la définition de « jour » exclut les samedis, les dimanches et les jours fériés prévus par la loi.**

- *la définition du mot « jour » est modifiée*
- *les weekends ainsi que les jours fériés sont exclus aux fins de l'article 18*
- *cette disposition permet d'accorder, aux collègues, plus de temps à la préparation de leur réponse*
- *cette modification vise à accroître le nombre de jours (de 21 à 30) prévus à la période de recevabilité d'un grief du syndicat*

### 18.3.3 Grief du syndicat

Le syndicat a le droit de déposer un grief à l'égard d'un désaccord découlant directement de la convention et touchant son interprétation, son application ou son administration, ou une transgression alléguée à ses dispositions. Le grief ne peut cependant porter sur une question pour laquelle une employée ou un employé peut personnellement porter plainte, et la procédure normale à suivre en cas de grief intéressant une employée ou un employé ne peut être contournée, sauf si le syndicat établit que l'employée ou l'employé n'a pas déposé de grief relativement à une norme déraisonnable contrevenant manifestement à la présente convention et portant atteinte aux droits des employées et des employés de l'unité de négociation. Le grief du syndicat est présenté par écrit, signé par la présidente ou le président de la section locale ou sa ou son mandataire, à la direction du personnel ou à toute autre personne désignée par le collège en cause, dans les **trente (30)** jours qui suivent le jour où les circonstances qui ont donné lieu au grief se sont produites, ou sont parvenues ou doivent raisonnablement être parvenues à l'attention du syndicat. Le grief est alors soumis à la procédure décrite à l'Étape n° 3 de la procédure de règlement des griefs.

### 18.3.4 Grief du collège

Le collège a le droit de déposer un grief fondé sur un désaccord découlant directement de la convention et touchant son interprétation, son application ou son administration, ou une

- *cette modification vise à accroître le nombre de jours (de 14 à 30) lorsque cette situation se présente*

transgression alléguée à ses dispositions. Le grief est présenté par écrit, signé par la présidente ou le président ou sa ou son mandataire, à la présidente ou au président de la section locale du collège en cause, avec copie à la présidente ou au président du syndicat, dans les **trente (30)** jours qui suivent l'incident ou le début des circonstances qui ont donné lieu au grief.

- *cette modification permet d'établir la parité entre les griefs du collège et ceux du syndicat*

Le grief est alors soumis à la procédure décrite à l'Étape n° 3 de la procédure de règlement des griefs, avec les adaptations appropriées. Si la réunion prévue à l'Étape n° 3 ne conduit pas à un règlement, le grief peut être renvoyé en arbitrage, mais seulement dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de la décision prise à l'Étape n° 3.

### **18.7 Grief - Congédiements, suspensions, ou mises à pied ou réaffectations**

- *changement d'ordre administratif*
- *modification apportée au titre seulement*

#### **18.7.2.1 Griefs portant sur les mises à pied**

L'employée ou l'employé qui croit avoir été lésé dans l'application de l'alinéa 15.4.3 indique dans son grief le ou les postes auxquels elle ou il croit avoir droit ainsi que, s'il y a lieu, le nom du, de la ou des titulaires.

- *changement d'ordre administratif*
- *cette modification permet de clarifier le libellé*
- *le collège fournira à l'employé le FDT actuel (celui inscrit au dossier de l'employé)*

Le collège fournira à l'employée ou à l'employé concerné le **FDT actuel** de(s) poste(s) indiqué(s) dans le grief dans les trois (3) jours qui suivent le dépôt du grief ~~à l'étape 3~~.

**Si le grief n'est pas réglé, alors** le renvoi par écrit à l'arbitrage précise, parmi le(s) poste(s) désigné(s) à l'origine, au plus quatre (4) postes qui feront par la suite l'objet du grief et de l'arbitrage.

Protocoles d'entente  
(en vigueur à compter de la date de ratification)

TEMPS DE DISPONIBILITÉ  
HEURES DE PERMANENCE

Nous confirmons, par la présente, comme nous en avons discuté au cours des négociations, qu'un collègue et sa section locale peuvent conclure une entente locale en matière de disponibilité d'heures de permanence.

- *changement apportée à la version française uniquement*
- *cette modification permet de différencier les heures de permanence des périodes de disponibilité sur appel*

EXAMEN DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION

Les parties prennent acte que le Comité d'examen de la classification (CEC), soit le comité mixte mis sur pied afin d'examiner le système de classification existant, a terminé son travail et elles recommandent conjointement la mise en œuvre d'un nouveau système d'évaluation.

- *le syndicat et l'employeur confient le mandat de superviser la mise en œuvre du nouveau système d'évaluation des postes au Comité d'examen de la classification*

Les parties conviennent que, le premier jour suivant la ratification de la convention collective, le CEC sera investi des pouvoirs suivants :

- communiquer et divulguer la stratégie de mise en œuvre du nouveau système;
- divulguer les lignes directrices de mise en œuvre, le manuel d'évaluation des emplois et la documentation connexe visant le nouveau système;
- offrir aux parties constituantes clés, telles que les ressources humaines, les représentantes et représentants des sections locales ainsi que les arbitres, une formation conjointe se rapportant au système;
- le cas échéant, modifier la convention collective pour tenir compte du nouveau système.

Il est également entendu que le CEC continuera d'exercer ses activités tout au long de la période de mise en œuvre et pendant six (6) mois additionnels par la suite afin de traiter les questions qui pourraient se poser suite à la mise en œuvre du nouveau système. À la fin de cette période, la responsabilité du système d'évaluation sera transférée au Comité conjoint de classification en conformité avec les dispositions de l'Annexe F de la convention collective. Le collègue recevra un remboursement

**correspondant au temps que les représentantes et les représentants syndicaux auront consacré au CEC conformément à l'alinéa 5.1.2.**

Supprimer le protocole d'entente intitulé « Régime d'invalidité de courte durée »

- *changement d'ordre administratif*
- *ce libellé se trouve aussi dans le livret portant sur les avantages sociaux*

**CARTE DE PAIEMENT DE MÉDICAMENTS**

**Le livret des « avantages d'assurance collective » à l'intention des employées et employés sera modifié pour comprendre les dispositions suivantes :**

**Dans les six (6) mois suivant la [date de la ratification] une nouvelle carte de paiement direct au « point de vente » des médicaments sur ordonnance sera offerte au personnel de soutien. Avec cette carte, les employées et employés n'auront seulement qu'à payer 15 % du coût total des médicaments achetés qui sont couverts par le régime d'assurance-maladie complémentaire.**

- *l'ensemble des employés à plein temps obtiendront une carte de paiement de médicaments qui leur permettra d'acheter des médicaments sur ordonnance et de ne payer que 15 % du total des frais admissibles, ce qui supprime la nécessité de payer 100 % des frais au moment de l'achat et de soumettre une demande de remboursement par la suite à la société d'assurance*

**RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE**

**La présente lettre confirme que les services paramédicaux compris dans le régime d'assurance-maladie complémentaire seront modifiés comme suit :**

- *les services paramédicaux seront élargis pour inclure les traitements d'acupuncture*

La garantie couvre 85 % des frais engagés pour les services de spécialistes paramédicaux autorisés des catégories ci-dessous, à concurrence de 1 500 \$ par personne par année civile pour l'ensemble de ces services.

Les services paramédicaux doivent être considérés par l'organisme de réglementation des activités de la profession comme entrant dans les limites définies par les règles de la profession. Tout service qui n'est pas considéré comme tel est exclu de la garantie.

Les services d'un psychologue autorisé doivent être prescrits par le médecin pour le traitement d'une maladie.

Praticiens dont les services doivent être prescrits par le médecin	Praticiens dont les services n'ont pas à être prescrits par le médecin
Psychologue	Ostéopathe*, chiropraticien*, podiatre*, podologue*, naturopathe, massothérapeute, orthophoniste, physiothérapeute, audiologiste, ophtalmologiste, optométriste, ergothérapeute, <u>acupuncteur</u>
* y compris les frais d'examen radiologique par année civile pour chaque catégorie de praticiens.	

### SOUS-TRAITANCE

- *ce protocole d'entente est renouvelé*

Il est entendu qu'aucun membre de l'unité de négociation qui a terminé la période d'essai ne sera relevé de son emploi au collège en raison de la sous-traitance de son travail.

Toutefois, la sous-traitance confiée à un employeur qui engagera l'employée ou l'employé selon des conditions d'emploi comparables ne constitue pas une violation de cette lettre d'entente.

L'employée ou l'employé qui reçoit un avis de mise à pied ou de réaffectation par suite de la sous-traitance de son travail peut se prévaloir d'une autorisation d'absence sans salaire d'une durée maximum d'un (1) an pour accepter un emploi offert par le sous-traitant. Le congé commence à la date où l'employée ou l'employé commence son emploi chez le sous-traitant. Si l'employée ou l'employé désire retourner au collège, elle ou il doit donner un préavis écrit d'au moins cent vingt (120) jours signifiant au collège son intention d'y retourner à la fin du congé.

Le collège appliquera ensuite l'alinéa 15.4.3 si nécessaire. Si aucun poste ne peut être identifié conformément à l'alinéa 15.4.3, il ne sera pas nécessaire de donner à l'employée ou à l'employé un nouvel avis de mise à pied aux termes du sous-alinéa 15.4.4.1.

Le collège ne paiera ni salaires ni avantages sociaux aux employées et employés pendant le congé.

Cette lettre d'entente prendra fin le 31 août 2009, mais si les parties n'ont pas signé une nouvelle convention collective à cette date, elle continuera d'être en vigueur jusqu'à ce qu'un protocole d'entente soit convenu ou jusqu'à ce qu'il y ait droit de grève ou de lock-out, selon l'éventualité la première.

### BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

À la lumière de l'examen des résultats du sondage sur le « bien-être au travail » effectué par le CREE et des étapes subséquentes recommandées dans son rapport du 21 avril 2005, les parties conviennent que le CREE poursuivra d'autres discussions sur la question du bien-être au travail concernant le réseau collégial.

- *le CREE continuera de discuter de la question du bien-être au travail*

### SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Cette disposition confirmera l'intention des parties de former un groupe de travail sur les salaires et avantages sociaux du personnel de soutien, qui s'emploiera, pendant la durée de la convention collective, à :

1. élaborer un cadre permettant de comparer des postes en fait de salaires et d'avantages sociaux afin d'aider les parties pour leurs discussions futures sur les salaires;
2. examiner les salaires et les avantages sociaux d'autres postes comparables du personnel de soutien :
  - a) auprès des employeurs du secteur public et du secteur parapublic à l'échelle provinciale, y compris le gouvernement de l'Ontario;
  - b) auprès des employeurs régionaux du secteur parapublic;
  - c) selon d'autres catégories de repères convenues par les parties.
3. recommander aux parties, selon les résultats de ce qui précède, le(s) groupe(s) de référence approprié(s) pour les salaires et avantages sociaux du personnel de soutien;
4. établir un mécanisme permettant au CREE de conserver et de mettre à jour les résultats de l'étude.

- *formation d'un groupe de travail afin d'identifier les groupes de référence appropriés pour les postes du personnel de soutien*
- *l'étude permettra aux deux parties d'avoir des renseignements pertinents qu'elles pourront utiliser dans leurs rondes de négociations futures*

Chaque partie nommera deux (2) membres au groupe de travail. Une personne indépendante à la présidence, choisie parmi la liste des arbitres prévue à l'alinéa 18.8.2, déterminera la marche à suivre. Les parties conviennent également de publier les résultats de l'étude. Les honoraires et les frais de la présidence seront répartis à parts égales entre les parties. Le collège recevra un remboursement correspondant au temps que les représentantes et les représentants syndicaux auront consacré au groupe de travail en conformité avec l'alinéa 5.1.2.

## Annexes

Annexe A - Comité mixte des assurances du personnel de soutien

- Insérer le nouveau texte suivant à fin du quatrième point :

(vii) recommander au Conseil à quel moment un rajustement ponctuel devrait être mis en œuvre afin d'augmenter les indemnités mensuelles des personnes bénéficiant de prestations d'assurance invalidité de longue durée (ILD). Il est entendu que :

a) les coûts du rajustement doivent être financés à même les fonds détenus dans les comptes de dépôt d'ILD excédant 25 % de la prime calculée sur une année, et ces coûts doivent être partagés en conformité avec les dispositions sur le partage des coûts des primes en vigueur à la date du rajustement ponctuel; et

b) en déterminant la viabilité d'un tel rajustement, le Comité doit suivre une planification financière prudente afin de s'assurer que les coûts du rajustement ponctuel ajoutés aux coûts raisonnablement prévisibles se rapportant aux résultats techniques futurs ne compromettent pas la stabilité financière du régime ou n'entraîneront pas de paiement de primes additionnelles pendant

- *recommandation conjointe des parties représentées aux CMA*
- *ce texte établit un processus permettant au CMA de faire des recommandations sur des rajustements ponctuels concernant les prestations versées aux prestataires d'ILD*

**l'année d'assurance en cours ou immédiatement après celle-ci.**

- Supprimer la lettre intitulée « Recommandation aux équipes de négociation du personnel de soutien » du Comité mixte des assurances (page 140 de la convention collective).

**ANNEXE D  
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES**

- *ces employés recevront désormais 8 % en remplacement des avantages sociaux*

Modifier le 5<sup>e</sup> point comme suit :

5. Outre le taux de rémunération horaire, l'employée ou l'employé temporaire reçoit **huit** pour cent (**8 %**) de sa rémunération en remplacement de tous les avantages sociaux, y compris le congé annuel.

**ANNEXE G  
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS D'ÉTÉ**

- *ces travailleurs recevront désormais 4 % en remplacement du congé annuel*

Insérer le nouveau point suivant entre les 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> points actuels :

9. **Outre le taux de rémunération horaire, l'étudiante ou l'étudiant reçoit quatre pour cent (4 %) de sa rémunération en remplacement du congé annuel.**

**(NOUVEAU) ANNEXE H  
COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ASSURANCE COLLECTIVE DES  
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS RETRAITÉS DES CAAT**

- *formation d'un nouveau comité pour permettre aux employés retraités et au Conseil de se réunir au sujet des régimes d'avantages sociaux du personnel à la retraite*

**1. Nom du comité**

Le comité sera appelé Comité consultatif sur l'assurance collective des employées et employés retraités des CAAT.

**2. But du comité**

Le comité a un rôle consultatif et aide le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges (Conseil) à faire en sorte que des régimes d'assurance collective rentables et appropriés soient mis à la disposition des personnes retraitées admissibles.

### 3. Composition du comité

Le comité sera formé des personnes suivantes :

- une (1) personne retraitée nommée par le SEFPO pour le personnel scolaire des CAAT
- une (1) personne retraitée nommée par le SEFPO pour le personnel de soutien des CAAT
- une (1) personne retraitée nommée par l'Association du personnel administratif des collèges de l'Ontario (APACO)
- trois (3) personnes représentant l'employeur nommées par le Conseil
- une (1) personne-ressource nommée par le SEFPO
- une (1) personne-ressource nommée par l'APACO
- une (1) personne-ressource nommée par le Conseil

En outre, le cas échéant, des personnes représentant les assureurs assisteront aux réunions pour fournir de l'information mais ne serviront pas de personnes-ressources à l'une ou l'autre partie.

### 4. Réunions

Le comité se réunira au moins une fois par an pour examiner la situation financière des régimes des personnes retraitées. Le comité peut tenir des réunions additionnelles pour se pencher sur des questions particulières.

### 5. Tâches du comité

Le comité sera chargé d'élaborer des recommandations en fonction du consensus (accord ou abstention constituant un consensus) au sujet des régimes d'assurance collective des personnes retraitées. Les tâches du comité sont les suivantes :

- a) faciliter la communication entre le SEFPO, l'APACO, les collèges, le Conseil et les personnes retraitées;
- b) comprendre les régimes des personnes retraitées;
- c) envisager l'impact des nouvelles améliorations proposées, de la suppression ou de la modification d'avantages existants et recommander au Conseil toute modification à apporter aux régimes d'assurance collective des personnes retraitées;

- d) surveiller l'administration des régimes des personnes retraitées;
- e) participer à la conception du matériel de communication;
- f) examiner les demandes litigieuses et les recommandations lorsque la procédure administrative existante n'a pas permis de régler de telles demandes;
- g) examiner les taux de renouvellement des primes proposées et faire des recommandations au Conseil.

## **6. Administration**

- a) les services d'une consultante ou d'un consultant seront payés à partir d'un fonds de dépôt;
- b) les dépenses convenues pour le comité seront payées à partir d'un fonds de dépôt.

REMARQUE : La version originale anglaise a été remise au syndicat le 23 juin 2005.