

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 de soutien (le « Syndicat »)

Les représentantes et représentants des deux parties conviennent de recommander unanimement à celles-ci les dispositions et les conditions d'emploi suivantes en règlement complet et final de tous les points en litige entre les parties :

1. La convention collective, qui expire le 31 août 2005, sera maintenue sauf pour les modifications apportées en vertu du présent protocole d'entente.
2. La convention collective sera modifiée en conformité avec les dispositions et les conditions convenues par les parties telles qu'elles sont présentées à l'Annexe 1 du présent protocole d'entente (7 pages).
3. La convention collective sera modifiée en conformité avec les dispositions et les conditions convenues par les parties telles qu'elles sont présentée à l'Annexe 2 du présent protocole d'entente (21 pages).
4. Aucune disposition n'aura un effet rétroactif avant la date de la ratification, à moins d'indication contraire précise à cette fin.
5. Les rajustements de salaire avec effet rétroactif s'appliquent à l'ensemble des employées et employés en service actif et dont le nom figure sur la liste de paie à la date de la ratification. Ces paiements sont versés dans les trente (30) jours civils suivant la date de la ratification.
6. L'allocation spéciale s'applique aux employées et employés en service actif admissibles et dont le nom figure sur la liste de paie à la date de la ratification. Cette allocation est payée dans les trente (30) jours civils suivant la date de la ratification.
7. Les modifications visant les services paramédicaux en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire prennent effet le premier jour du mois suivant la date de la ratification.
8. La date d'expiration de la convention collective est le 31 août 2008.
9. Par la présente, les parties retirent tous les autres points en cause.

Négociation collective du personnel de soutien - Protocole d'entente

Fait le 1^{er} septembre 2005, à Toronto (Ontario).

Pour le Conseil :

Pour le Syndicat :

Entente conclue le 9 mars 2005

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

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

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.**

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).

(No change required in the French version)
(Aucune modification n'est requise dans 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.**

Entente conclue le 8 mars 2005
[date de la ratification]

Madame Leah Casselman
Présidente
Syndicat des employées et employés
de la fonction publique de l'Ontario
100, chemin Lesmill
North York (Ontario)
M3B 3P8

Madame,

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.

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 collège recevra un remboursement correspondant au temps que les représentantes et les représentants syndicaux auront consacré au comité conformément à l'alinéa 5.1.2.

Recevez, Madame, l'assurance de toute notre considération.

I. McArdle

Directeur général

Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges

Entente conclue le 9 mars 2005

5.6.1 Exemple de la convention

Dès l'entrée en service d'une nouvelle employée ou d'un nouvel employé, le collègue 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.

(No change required in the French version)

(Aucune modification n'est requise dans la version française)

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.

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

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.**

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 collègue 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 collègue

Le collègue 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 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 collègue 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.

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 réaffectation

18.7.1 Généralités

Les alinéas 18.7.2 et 18.7.3 visent l'employée ou l'employé assujetti à la présente convention qui a achevé sa période d'essai; le congédiement, la suspension ou la cessation d'emploi d'une employée ou d'un employé au cours de la période d'essai ne peut faire l'objet d'un grief.

18.7.2.1 Grievs 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.

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.

6.6 Moyenne des heures de travail

6.6.1 Rencontres entre le syndicat et le collègue

Nonobstant les paragraphes 6.1 à 6.5, si le collègue estime qu'un ou plusieurs employés et employées 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 collègue 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 collègue 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.

4.2.4 Conditions d'environnement

Le collège continue 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.

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.

5.2 Absences pour responsabilités syndicales

Outre les autorisations d'absence accordées en application du paragraphe 5.1 et de l'alinéa 18.2.6, le collège reconnaît que des absences supplémentaires peuvent être nécessaires pendant les heures normales de travail, pour faciliter aux employées et aux employés et à la section locale l'administration de la convention collective et les activités qui s'y rapportent directement. En pareil cas, la section locale peut indiquer au collège quels sont les employées et les employés (maximum de trois) qui peuvent être désignés à cette fin, étant entendu que ces absences ne doivent pas empêcher les employées et les employés en question d'exécuter leurs tâches et d'assumer leurs responsabilités normalement.

Sauf entente contraire, le temps accordé pour les activités de la section locale ne doit pas dépasser :

- un maximum de **douze (12)** heures par semaine, si l'effectif du personnel de soutien du collège compte moins de deux cents (200) employées et employés; ou
- un maximum de **quinze (15)** heures par semaine, si l'effectif du personnel de soutien du collège compte au moins deux cents (200) mais moins de trois cent cinquante (350) employées et employés, **ou** à condition qu'aucune ni aucun des employées et des employés nommés ou désignés à cet effet n'utilise plus des deux tiers du nombre d'heures indiqué ci-dessus, selon le cas;
- un maximum de **dix-huit (18)** heures par semaine, si l'effectif du personnel de soutien du collège compte au moins trois cent cinquante (350) employées ou employés; à condition qu'aucune ni aucun des employées et des employés nommés ou désignés à cet effet n'utilise plus des deux tiers du nombre d'heures indiqué;
- la section locale rembourse au collège vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire versé pour les absences syndicales, périodiquement accordées en application des présentes, que le collège lui facture. ~~La formule de répartition des quinze (15) heures prévues à l'alinéa précédent peut être modifiée avec l'accord mutuel écrit de la section syndicale locale et du collège.~~

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.

Ces accords ne doivent pas se traduire par des avantages ou des inconvénients d'ordre financier pour le collège 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 collège, 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**.

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 à distance

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 pertinent pour les heures supplémentaires est 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 sont 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 distance (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 sur appel ou de rappel au travail.

Une personne 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 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. Nul ne peut être tenu d'être en période de disponibilité sur appel ou désigné comme un employé ou une employée en période de disponibilité sur appel sans l'autorisation par écrit de sa superviseuse ou de son superviseur immédiat.

Une personne 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.

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. Cependant, la période de disponibilité sur appel d'une employée ou d'un employé ne peut excéder cent vingt-huit (128) heures par mois. Nonobstant ce qui précède, on ne peut empêcher une employée ou un employé de dépasser volontairement cette limite.

7.2.4 Reclassification

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.

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

7.7 Allocation spéciale

Chaque année, le 1^{er} septembre, les membres à temps plein de l'unité de négociation figurant sur la liste de paie active et comptant au moins dix (10) années de service continu toucheront un paiement de quatre cents dollars (400 \$).

La détermination du service continu sera régie par les dispositions des paragraphes 11.2 et 14.2.

8.1.3.1 Cumul des jours à plein salaire

Pour la durée de la présente convention, les collègues 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^{er} 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 employées et employés qui en sont à leur première année d'emploi **sont admissibles aux avantages de ce régime dès leur premier jour de service au collègue 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^{er} 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 non avenue.

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

~~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 collège 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 collège 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 collègue, tous les trois mois, la totalité de la prime **du régime auquel elle ou il participe.**
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 collègues 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 couverture 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^{er} 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 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.

11.2 Période de service continu

La période de service continu d'une employée ou d'un employé en service actif est calculée comme suit, afin d'établir la durée du congé annuel **et l'allocation spéciale prévue au paragraphe 7.7** :

- seul le service de l'employée ou de l'employé dans un poste de l'unité de négociation s'applique; toutefois le service ininterrompu au collège durant la période précédant et suivant immédiatement sa constitution en collège d'arts appliqués et de technologie est inclus;
- l'employée ou l'employé qui, pour une raison quelconque, a accumulé moins de douze (12) mois complets de service actif au cours de l'année se terminant le 30 juin d'une année quelconque, a droit à un congé payé moins long, calculé au prorata de la durée du service, compte tenu du service accumulé en vertu des dispositions du paragraphe 14.2.

Le service actif comprend la présence effective au travail et l'exécution du travail, mais aussi les absences lors des vacances et jours fériés, ou des congés de maladie jusqu'à concurrence de six (6) mois, ou lors des congés de maternité, des congés parentaux ou des congés de perfectionnement.

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 collège envoie à l'employée ou à l'employé une autre lettre, confirmant la mise à pied.

15.7.1 Droit d'inscription

Lorsqu'une personne membre de l'unité de négociation a été mise à pied par le collège, suivant les dispositions de l'article 15, le collège 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 partir du 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.

[date de la ratification]

Madame Leah Casselman
Présidente
Syndicat des employées et employés
de la fonction publique de l'Ontario
100, chemin Lesmill
North York (Ontario)
M3B 3P8

Madame,

TEMPS DE DISPONIBILITÉ
HEURES DE PERMANENCE SUR APPEL

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 sur appel.**

Recevez, Madame, l'assurance de toute notre considération.
I. McArdle
Directeur général
Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges

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

[date de la ratification]

Madame Leah Casselman
Présidente
Syndicat des employées et employés
de la fonction publique de l'Ontario
100, chemin Lesmill
North York (Ontario)
M3B 3P8

Madame,

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 le [date de la ratification], une nouvelle carte de paiement direct au « point de vente » des médicaments sur ordonnance entrera en vigueur pour le personnel de soutien. Avec cette carte, les employées et employés n'auront qu'à payer 15 % du coût total des médicaments achetés qui sont couverts par le régime d'assurance-maladie complémentaire.

Recevez, Madame, l'assurance de toute notre considération.

I. McArdle

Directeur général

Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges

[date de la ratification]

Madame Leah Casselman
Présidente
Syndicat des employées et employés
de la fonction publique de l'Ontario
100, chemin Lesmill
North York (Ontario)
M3B 3P8

Madame,

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 :

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, acupuncteur
* y compris les frais d'examen radiologique par année civile pour chaque catégorie de praticiens.	

Recevez, Madame, l'assurance de toute notre considération.

I. McArdle

Directeur général

Conseil de la rémunération et des nominations dans les collègues

[date de la ratification]

Madame Leah Casselman
Présidente
Syndicat des employées et employés
de la fonction publique de l'Ontario
100, chemin Lesmill
North York (Ontario)
M3B 3P8

Madame,

SOUS-TRAITANCE

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 **2008**, 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.

Recevez, Madame, l'assurance de toute notre considération.
I. McArdle
Directeur général
Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges

[date de la ratification]

Madame Leah Casselman
Présidente
Syndicat des employées et employés
de la fonction publique de l'Ontario
100, chemin Lesmill
North York (Ontario)
M3B 3P8

Madame,

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 ses discussions sur la question du bien-être au travail concernant le réseau collégial.

Recevez, Madame, l'assurance de toute notre considération.
I. McArdle
Directeur général
Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges

[date de la ratification]

Madame Leah Casselman
Présidente
Syndicat des employées et employés
de la fonction publique de l'Ontario
100, chemin Lesmill
North York (Ontario)
M3B 3P8

Madame,

PROTOCOLE D'ENTENTE TOUCHANT LE PARAGRAPHE 5.2

La convention collective du personnel de soutien comporte, au paragraphe 5.2, une formule prévoyant des libérations pour responsabilités syndicales de **18** heures pour les affaires de la section locale dans les collèges ayant un personnel de soutien d'au moins 350 personnes. La présente confirme que cette formule s'appliquera, pendant la durée de la convention, aux collèges Mohawk et Northern.

Recevez, Madame, l'assurance de toute notre considération.

I. McArdle

Directeur général
Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges

[date de la ratification]

Madame Leah Casselman
Présidente
Syndicat des employées et employés
de la fonction publique de l'Ontario
100, chemin Lesmill
North York (Ontario)
M3B 3P8

Madame,

**ABSENCES POUR RESPONSABILITÉS SYNDICALES -
COLLÈGE SAINT-LAURENT**

La présente confirme l'accord des parties touchant l'application du paragraphe 5.2 de la convention collective au collège Saint-Laurent.

Comme ce collège comprend deux sections locales du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario, le collège a convenu d'un maximum de **neuf heures et demie (9½)** d'absence autorisée par semaine pour la section 418, et de **huit heures et demie (8½)** pour la section 419, ou un maximum de **dix-huit (18)** heures par semaine pour les deux sections locales, en application du paragraphe 5.2.

Il est convenu que cette entente touchant les heures d'absence pour responsabilités syndicales s'appliquera pendant la durée de la convention. Les obligations financières du collège seront cependant limitées à **quinze (15)** heures.

Le collège facturera à chacune des sections locales le quart (¼) des heures utilisées.

Recevez, Madame, l'assurance de toute notre considération.

I. McArdle

Directeur général
Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges

[date de la ratification]

Madame Leah Casselman
Présidente
Syndicat des employées et employés
de la fonction publique de l'Ontario
100, chemin Lesmill
North York (Ontario)
M3B 3P8

Madame,

CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Les parties conviennent de renvoyer la question de l'autorisation d'accorder un congé à des employées et employés pour leur permettre d'aider le syndicat en informant les membres et en leur offrant de la formation au sujet de la négociation collective au Comité des relations employé-es-employeur (CREE), afin que celui-ci puisse en discuter et faire des recommandations aux parties.

Recevez, Madame, l'assurance de toute notre considération.

I. McArdle
Directeur général
Conseil de la rémunération et des nominations dans les collègues

ANNEXE D EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES

Modifier le 5^e 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

Insérer le nouveau point suivant entre les 8^e et 9^e 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.**

ANNEXE H COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ASSURANCE COLLECTIVE DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS RETRAITÉS DES CAAT

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

Note : La traduction fera l'objet d'une révision complète après la ratification du présent protocole d'entente.

En outre, au besoin, 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 et les incidences 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 collègues, 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 faire des 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 du fonds de dépôt;
- b) les dépenses convenues pour le comité seront payées à partir du fonds de dépôt.

ANNEXE E
EN VIGUEUR LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2005

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	1384	1426	1469	1513	1559	1605
2	1436	1480	1525	1571	1617	1666
3	1496	1541	1588	1636	1685	1735
4	1556	1600	1649	1698	1750	1802
5	1614	1663	1713	1764	1817	1872
6	1680	1731	1783	1837	1891	1948
7	1746	1800	1853	1908	1967	2025
8	1905	1962	2022	2083	2145	2208
9	2062	2124	2187	2252	2321	2391
10	2230	2296	2365	2436	2509	2585
11	2410	2483	2557	2634	2712	2794
12	2607	2685	2765	2848	2935	3022
13	2822	2907	2995	3084	3176	3272
14	3054	3145	3240	3336	3436	3539
15	3304	3403	3505	3611	3718	3830

ANNEXE E
EN VIGUEUR LE 1^{ER} AVRIL 2006

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	1398	1440	1484	1528	1575	1621
2	1450	1495	1540	1587	1633	1683
3	1511	1556	1604	1652	1702	1752
4	1572	1616	1665	1715	1768	1820
5	1630	1680	1730	1782	1835	1891
6	1697	1748	1801	1855	1910	1967
7	1763	1818	1872	1927	1987	2045
8	1924	1982	2042	2104	2166	2230
9	2083	2145	2209	2275	2344	2415
10	2252	2319	2389	2460	2534	2611
11	2434	2508	2583	2660	2739	2822
12	2633	2712	2793	2876	2964	3052
13	2850	2936	3025	3115	3208	3305
14	3085	3176	3272	3369	3470	3574
15	3337	3437	3540	3647	3755	3868

ANNEXE E
EN VIGUEUR LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2006

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	1426	1469	1514	1559	1607	1653
2	1479	1525	1571	1619	1666	1717
3	1541	1587	1636	1685	1736	1787
4	1603	1648	1698	1749	1803	1856
5	1663	1714	1765	1818	1872	1929
6	1731	1783	1837	1892	1948	2006
7	1798	1854	1909	1966	2027	2086
8	1962	2022	2083	2146	2209	2275
9	2125	2188	2253	2321	2391	2463
10	2297	2365	2437	2509	2585	2663
11	2483	2558	2635	2713	2794	2878
12	2686	2766	2849	2934	3023	3113
13	2907	2995	3086	3177	3272	3371
14	3147	3240	3337	3436	3539	3645
15	3404	3506	3611	3720	3830	3945

ANNEXE E
EN VIGUEUR LE 1^{ER} AVRIL 2007

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	1440	1484	1529	1575	1623	1670
2	1494	1540	1587	1635	1683	1734
3	1556	1603	1652	1702	1753	1805
4	1619	1664	1715	1766	1821	1875
5	1680	1731	1783	1836	1891	1948
6	1748	1801	1855	1911	1967	2026
7	1816	1873	1928	1986	2047	2107
8	1982	2042	2104	2167	2231	2298
9	2146	2210	2276	2344	2415	2488
10	2320	2389	2461	2534	2611	2690
11	2508	2584	2661	2740	2822	2907
12	2713	2794	2877	2963	3053	3144
13	2936	3025	3117	3209	3305	3405
14	3178	3272	3370	3470	3574	3681
15	3438	3541	3647	3757	3868	3984

ANNEXE E
EN VIGUEUR LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2007

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	1469	1514	1560	1607	1655	1703
2	1524	1571	1619	1668	1717	1769
3	1587	1635	1685	1736	1788	1841
4	1651	1697	1749	1801	1857	1913
5	1714	1766	1819	1873	1929	1987
6	1783	1837	1892	1949	2006	2067
7	1852	1910	1967	2026	2088	2149
8	2022	2083	2146	2210	2276	2344
9	2189	2254	2322	2391	2463	2538
10	2366	2437	2510	2585	2663	2744
11	2558	2636	2714	2795	2878	2965
12	2767	2850	2935	3022	3114	3207
13	2995	3086	3179	3273	3371	3473
14	3242	3337	3437	3539	3645	3755
15	3507	3612	3720	3832	3945	4064

ANNEXE E
EN VIGUEUR LE 1^{ER} AVRIL 2008

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	1484	1529	1576	1623	1672	1720
2	1539	1587	1635	1685	1734	1787
3	1603	1651	1702	1753	1806	1859
4	1668	1714	1766	1819	1876	1932
5	1731	1784	1837	1892	1948	2007
6	1801	1855	1911	1968	2026	2088
7	1871	1929	1987	2046	2109	2170
8	2042	2104	2167	2232	2299	2367
9	2211	2277	2345	2415	2488	2563
10	2390	2461	2535	2611	2690	2771
11	2584	2662	2741	2823	2907	2995
12	2795	2879	2964	3052	3145	3239
13	3025	3117	3211	3306	3405	3508
14	3274	3370	3471	3574	3681	3793
15	3542	3648	3757	3870	3984	4105