

Négociation 2011 du personnel de soutien des CAAT



NÉGOCIATION 2011 DU PERSONNEL DE SOUTIEN

Le syndicat se réserve le droit de retirer ou de modifier toute proposition pendant les négociations.

Propositions présentées par :

Le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario au nom du personnel de soutien dans les collèges d'arts appliqués et de technologie

Au nom du personnel de soutien, le SEFPO aimerait discuter des propositions suivantes :

Proposition syndicale 1	1. RECONNAISSANCE 1.1 Agent négociateur exclusif Le syndicat a qualité d'agent négociateur exclusif des membres du personnel de soutien des collèges, à l'exception des personnes suivantes : - les contremaîtres et les superviseures et superviseurs; - les personnes d'un rang supérieur à celui de contremaître ou de superviseure ou superviseur; - les employées et employés utilisant dans leur travail des renseignements confidentiels sur les relations avec le personnel et l'établissement des budgets du collège ou du campus; les personnes employées régulièrement pendant vingt-quatre (24) heures ou moins par semaine; - les étudiantes et étudiants employés dans le cadre d'un programme d'éducation coopérative d'une école, d'un collège ou d'une université; - les diplômées ou diplômés du collège engagés pour douze (12) mois ou moins après avoir terminé leurs cours en vue d'un certificat, d'une inscription ou d'un permis; - les personnes engagées dans le cadre d'un projet exceptionnel.	
Proposition syndicale 2	2.3 Code des droits de la personne de l'Ontario Le syndicat et le collège conviennent, conformément aux dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario, de n'exercer contre les employées et employés aucune discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état, familial ou un handicap <u>l'invalidité</u> . Si une employée ou un employé en fait la demande, et elles sont jugées nécessaires, les mesures d'accommodement relèvent de la responsabilité du collège, du syndicat et de l'employée ou de l'employé.	

<p>Proposition syndicale 3</p>	<p>4.3 Liste des employées et des employés à temps partiel</p> <p>Une fois par quatre (4) mois, la section locale peut demander par écrit le collège fournit électroniquement une liste <u>à la section locale et au syndicat</u>, des personnes régulièrement employées pour une période de vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins, qui sont employées de façon continue depuis au moins deux (2) mois et des personnes engagées pour des projets exceptionnels. Dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande, le collège lui remet la liste de ces personnes Cette liste <u>indique</u> le nom, la date et la durée, si elle est connue, de leur engagement, le travail et le service auxquels elles sont affectées, leur tranche salariale, le nombre estimatif moyen de leurs heures de travail hebdomadaire le nombre réel de leurs heures travaillées par semaine, et leur lieu de travail habituel.</p> <p>Dans les dix (10) jours de la réception de cette liste, la section locale peut demander la convocation d'une réunion du comité constitué conformément à l'alinéa 4.2.2 pour en discuter. Lors de cette réunion, le collège explique les raisons des engagements à temps plein et à temps partiel et la nature des projets exceptionnels pour lesquels ces personnes ont été engagées au cours des quatre (4) mois précédents. Le collège prend en considération les observations de la section locale sur les affectations à temps plein ou à temps partiel, sur la possibilité de transformer les postes à temps partiel en postes à temps plein; et sur la façon de pouvoir les postes pour les projets exceptionnels. <u>Le collège accepte que le nombre de personnes engagées à temps partiel ne doit pas dépasser 20 % du personnel de soutien dans l'unité de négociation du collège.</u></p>	
---------------------------------------	--	--

<p>Proposition syndicale 4</p>	<p>5. AFFAIRES SYNDICALES 5.1 Autorisations d'absence - Généralités 5.1.1 Autorisations d'absence – Remboursement par le syndicat</p> <p>Des autorisations d'absence sans perte de salaire peuvent être <u>sont</u> accordées à des employées et des employés pour leur permettre d'assister à des congrès, à des stages de formation et à des colloques, <u>et à toute autre activité</u> organisée par le syndicat; et aux employées et aux employés élus au conseil exécutif du syndicat et à l'Exécutif de la Division. Le syndicat rembourse au collègue le salaire intégral verse pour ces autorisations d'absence et le collègue s'efforce de facturer le syndicat tous les trios mois.</p>	
---------------------------------------	---	--

<p>Proposition syndicale 5</p>	<p>5.1.2 Autorisations d’absence – Représentantes et représentants syndicaux</p> <p>Des autorisations d’absence sans perte de salaire peuvent être <u>sont</u> accordées aux employées et aux employés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les représentantes et représentants syndicaux qui participent avec les représentantes et représentants du collège à des réunions sur des questions provinciales; - les représentantes et représentants syndicaux qui font partie du Comité des relations employés-employeur, du Comité mixte des assurances du personnel de soutien, du Comité d’établissement du calendrier de règlement des griefs, du Régime de retraite des CAAT et du Comité conjoint de classification, pour le nombre de jours pendant lesquels elles ou ils doivent participer aux réunions de ces comités; <p>Le syndicat rembourse au collège cinquante pour cent (50 %) du salaire intégral versé pour les autorisations d’absences visées par l’alinéa 5.1.2. Le collège s’efforce de facturer le syndicat tous les trois mois.</p>	
---------------------------------------	---	--

<p>Proposition syndicale 6</p>	<p>5.1.3 Comité syndical de négociation</p> <p>Une autorisation d'absence sans perte de salaire 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, <u>le temps de préparation et à partir du moment où l'avis de négocier est donné jusqu'à la ratification de la nouvelle convention collective.</u> les négociations directes et la préparation requise. Le syndicat rembourse au collègue 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.</p>	
---------------------------------------	---	--

**Proposition
syndicale 7**

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 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.~~ La section locale rembourse au collège périodiquement, que le collège lui facture.

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

- un maximum de quarante-cinq (45) heures par semaine (choisies par la section locale). Pour ces heures, la section locale rembourse au collège vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire pour les absences accordées en application des présentes.
- un autre maximum de quarante-cinq (45) heures par semaine (choisies par la section locale). Pour ces heures, la section locale rembourse au collège cinquante pour cent (50 %) du salaire pour les absences accordées en application des présentes.
- un autre maximum de cent cinq (105) heures par semaine (choisies par la section locale). Pour ces heures; la section locale rembourse au collège cent pour cent (100%) du salaire pour les absences accordées en application des présentes.
- ~~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 moins de deux cents (200) mais moins de trois cents cinquante (350) employées ou employés, ou~~

	<p>–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.</p> <p>–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.</p>	
--	---	--

Proposition syndicale 8	<u>5.8 Remplacement pour affaires syndicales (Nouveau)</u> <u>Si l'autorisation d'absence est accordée à une employée ou à un employé en vertu de l'article 5, l'employée ou l'employé est remplacé conformément aux dispositions de l'annexe D.</u>	
--------------------------------	---	--

<p>Proposition syndicale 9</p>	<p><u>6.2.6 Heures supplémentaires prévues (Nouveau)</u></p> <p><u>Lorsqu'une employé ou un employé est prévu pour faire des heures supplémentaires et qu'il y a une pause de 15 minutes ou plus entre la fin du quart de travail régulier et le début des heures supplémentaires prévues, elle ou il doit recevoir le paiement pour toutes les heures travaillées au taux des heures supplémentaires applicable avec un minimum garanti de quatre (4) heures supplémentaires. Si cette période recouvre ou se prolonge dans ses heures régulières de travail, l'employée ou l'employé doit recevoir seulement le paiement pour les heures effectivement travaillées. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas en cas de changement dans les heures régulières de travail d'une employée ou d'un employé.</u></p>	
---------------------------------------	---	--

<p>Proposition syndicale 10</p>	<p>6.3.3 Avis de changement de quart</p> <p>Le college convient de donner un préavis d'au moins trois <u>six (6)</u> semaines des changements de quart prévus, sauf dans les circonstances indépendantes de sa volonté. En outre, s'il doit apporter des changements importants dans la repartition des quarts (y compris l'adoption d'un nouvel horaire de travail), il en saisit d'abord le Comité syndical du college et du campus, don't il entend les observations, à condition qu'elles lui soient communiquées sans délai, et s'efforce de donner toujours un préavis d'au moins quatre <u>huit (8)</u> semaines.</p>	
--	---	--

Proposition syndicale 11	7.2.1 Renseignements sur la classification Dans les dix (10) jours suivant la reception de la demande par écrit d'une employee ou d'un employé <u>ou de la section locale</u> , le collègue fournit à l'employée ou l'employé et <u>à la section locale</u> la valeur en points par facteur <u>et le formulaire de description des tâches</u> correspondant au poste <u>de l'employée ou de l'employé</u> .	
---	---	--

<p>Proposition syndicale 12</p>	<p>8.1.1 Assurance-vie</p> <p>Pour la durée de la présente convention, les collègues assument la totalité des primes mensuelles du régime d'assurance-vie de base, qui comprend une assurance temporaire de 25 000 \$ 50 000 \$ sur la vie de chaque employée et employé, et un avenant prévoyant la même protection en cas de décès accidentel ou de mutilation.</p> <p>Les collègues conviennent d'offrir une assurance-vie complémentaire facultative, par tranche de 10 000 \$, jusqu'à concurrence de cinq (5) vingt (20) tranches, et d'assumer soixante pour cent (60%) des primes mensuelles, le reste étant payé par l'employée et l'employé par voie de retenues salariales.</p>	
--	---	--

<p>Proposition syndicale 13</p>	<p>8.1.3 Invalidité de courte durée 8.1.3.1 Cumul des jours à plein salaire</p> <p>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) vingt (20) 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).</p> <p>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 collège et le nombre de jours auxquels elles et ils auront droit sera calculé proportionnellement à ces dix (10) vingt (20) 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.</p> <p>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 venus.</p>	
--	--	--

Proposition syndicale 14	8.1.3.3 Financement par le collègue (ICD) Le coût du régime d'assurance-invalidité de courte durée (ICD) est entièrement à la charge des collègues. Ces derniers établiront les dispositions et les restrictions normales relatives à l'admissibilité aux prestations de la protection. <u>Le collègue n'utilise pas les services d'un fournisseur tierce personne pour établir ou administrer les dispositions et les restrictions.</u>	
---------------------------------	---	--

<p>Proposition syndicale 15</p>	<p>8.1.4.1 Retour au travail après une invalidité de longue durée</p> <p>Lorsqu'une personne admissible aux prestations d'invalidité de longue durée est en mesure, sur le plan médical, de reprendre son ancien poste dans les vingt-quatre (24) mois de son admissibilité aux prestations, elle est affectée, dans une période de temps raisonnable,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. à son ancien poste, s'il existe toujours; 2. ou à un poste comparable à son ancien poste, dans la même tranche salariale, si un tel poste existe et qu'elle est en mesure d'effectuer le travail en cause. <p>Lorsque l'employée ou l'employé travaille moins que le nombre d'heures de travail normales assignées au poste auquel elle ou il retourne, son salaire, ses prestations d'invalidité de courte durée (si elle ou s'il y a droit) et sa paie de vacances sont calculés au prorata.</p> <p>Une personne n'est pas tenue de retourner au travail dans les vingt-quatre (24) mois de son admissibilité aux prestations d'invalidité de longue durée, sauf si elle est en mesure, sur le plan médical, d'effectuer les tâches de son ancien poste.</p> <p><u>Lorsque l'employée ou l'employé ayant reçu des prestations d'invalidité de longue durée retourne au travail mais n'est pas en mesure de reprendre ses heures de travail normales précédentes en raison d'une invalidité partielle permanente, elle ou il est admissible aux prestations d'invalidité de longue durée continues et sans perte de salaire en raison des heures de travail réduites. Il est entendu que le collègue continue à garantir au complet les avantages sociaux dans une telle circonstance de la même façon qu'avant le début des prestations d'invalidité de longue durée.</u></p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 16</p>	<p>8.1.12 Avantages sociaux offerts à la retraite</p> <p><u>Nouveau libellé proposé :</u></p> <p>Les collègesw conviennent d’offrir aux employées et aux employés à la retraite admissible la possibilité de participer au régime d’avantages sociaux des offerts aux perosnnes retraitées, qui comprend l’assurance-vie, l’assurance maladie complémentaire et l’assurance dentaire selon les conditions suivantes :</p> <p>1. L’employée ou l’employé retraité verse d’avance au collège, tous les trois mois, la totalité de la prime du régime auquel elle ou il participe.</p> <p><u>1.</u> Les critères d’admissibilité à ce régime sont les suivantes :</p> <p>(i) l’employée ou l’employé retraité est admissible et commence à toucher une rente mensuelle viagère du Régime de retraite des colleges d’arts appliqués et de technologie ou du Régime de retraite des enseignantes et enseignants dès son départ à la retraite;</p> <p>(ii) l’employée ou l’employé retraité choisit une telle couverture dans les trente et un (31) jours suivant son depart à la retraite;</p> <p>(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 de l’assurance-santé canadien équivalent à celui de l’Ontario dans une autre province ou territoire;</p> <p>(iv) pour l’assurance-maladie complémentaire – l’employée ou l’employé a pris sa retraite le 1^{er} octobre 1989 <u>1^{er} septembre 2011.</u></p> <p>(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.</p> <p>3.2. 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.</p> <p>Des renseignements détaillés sur le régime sont présentés dans la brochure portent sur le Programme d’assurance collective des CAAT offert à la retraite.</p>	
--	---	--

Proposition syndicale 17	8.1.5.1 <u>Assurance-maladie grave (Nouveau)</u> <u>Un régime d'assurance-maladie grave ou événement catastrophique sera mis à la disposition de l'employée ou de l'employé et la totalité de la prime payée par l'employée ou l'employé.</u>	
---	--	--

<p>Proposition syndicale 18</p>	<p>8.1.6 Assurance dentaire</p> <p>Pour la durée de la présente convention, les collègues conviennent d'assumer cent pour cent (100 %) des primes qui leur sont facturées d'un régime d'assurance à l'intention des employées et des employés à temps plein admissibles qui figurent sur la liste de paie active et qui ont terminé leur période d'essai. Ce régime prévoit une protection pour les soins de base, les services d'endodontie et de parodontie, les services de restauration et de chirurgie dentaire ainsi que pour les services de prothèses, y compris les prothèses amovibles (catégories A, B, C) et le barème de l'Ontario Dental Association (ODA) de l'année qui précède immédiatement, sous réserve des conditions d'admissibilité et des modalités du régime. La protection maximale pour les catégories A, B et C sera de 2 500 \$ par personne par année du régime.</p> <p>En outre, le régime inclura le remboursement des couronnes, et des ponts et des implants mis en place pour des raisons non-esthétiques, avec une coassurance de cinquante pour cent (50 %), sous réserve des conditions d'admissibilité et des modalités du régime. La protection maximale pour les couronnes, et les ponts et les implants (catégorie E) sera de 2 500 \$ par personne par année du régime.</p> <p>Les collègues assumeront cent pour cent (100 %) des primes qui leur sont facturées d'un régime d'assurance dentaire prévoyant une protection pour des soins orthodontiques sous réserve d'une prestation viagère maximale de 2 500 \$ par personne assurée sans égard à l'âge, et une coassurance de cinquante pour cent (50 %), sous réserve des conditions d'admissibilité et des modalités du régime.</p> <p>Les employées et les employés qui estiment jouir d'une protection complète grâce au régime d'assurance de leur conjointe ou de leur conjoint peuvent se retirer du régime. Ce régime est expliqué en détail dans la brochure révisée portant sur le Programme d'assurance collective.</p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 19</p>	<p>Section 11 - Assurance-maladie complémentaire</p> <p>(Supplément relatif à l'assurance-maladie) Montant de la protection</p> <p>Cent pour cent (100 %) des dépenses admissibles pour une hospitalisation dans une chambre semi-privée au Canada (programme I seulement).</p> <p>Cent pour cent (100 %) des dépenses admissibles pour les soins de la vue, jusqu'à concurrence de 300 \$ par année de prestations pour les personnes âgées de moins de 18 ans et par deux années de prestations pour les personnes de 18 ans et plus.</p> <p>Cent pour cent (100 %) des dépenses admissibles pour les soins auditifs, jusqu'à concurrence de 3 000 \$ par période de couverture de 3 ans.</p> <p><u>Cent pour cent (100 %) des dépenses admissibles pour les médicaments d'ordonnance.</u></p> <p>Quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) des dépenses admissibles pour :</p> <p>hospitalisation d'urgence à l'extérieur du Canada pour chambre et repas et les autres services d'urgence à l'hôpital pour le traitement d'une maladie, affection ou lésion aiguë non attendue survenue à l'extérieur du Canada, qui exige un traitement immédiat (sauf tous frais de chambre et de repas qui excéderaient les tarifs d'une chambre semi-privée) (programme I seulement).</p> <p>Les services ambulatoires d'urgence à l'hôpital à l'extérieur du Canada pour le traitement d'une maladie, affection ou lésion aiguë non attendue survenue à l'extérieur du Canada, qui exige un traitement immédiat (programme I seulement).</p> <p>Des services, hors de l'hôpital, d'infirmières autorisées ou d'aides-soignants autorisés privés.</p> <p>les médicaments sur ordonnance.</p> <p>Les services médicaux.</p>	
--	---	--

	<p>Les services de médecins et chirurgiens à l'extérieur du Canada pour des soins d'urgence, sous réserve du barème d'honoraires médicaux de la province de résidence de la personne.</p> <p>Les soins dentaires résultant d'un accident.</p> <p><u>Les programmes de lutte contre le tabagisme et d'amaigrissement.</u></p> <p>Les services non médicaux (physiothérapeutes, ergothérapeutes, audiologistes, optométristes, ophtalmologues, orthophonistes, psychologues, naturopathes, massothérapeutes, ostéopathes, chiropracteurs, acuponcteurs, podologues et podiatres).</p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 20</p>	<p>Section 17 - Régime d'invalidité de courte durée (ICD)</p> <p>Les collègues assument la pleine responsabilité juridique, financière et administrative de cette prestation.</p> <p>Adressez vos questions et demandes de renseignements en ce qui concerne cette prestation à l'administrateur des prestations de votre collègue.</p> <p>Si vous avez été embauché à temps plein le 1^{er} septembre 2005 ou après, vous êtes admissible aux prestations du Régime d'invalidité de courte durée (ICD) dès votre première journée de travail au collègue.</p> <p>Le régime d'ICD fournit des prestations pendant les 130 premières journées de votre absence du travail en raison d'une maladie ou d'une invalidité dans une année du régime.</p> <p>Les dix (10) vingt (20) premiers jours de travail de l'année du régime seront payés à 100 % de votre taux de rémunération régulier et, pour le reste de la période de 130 jours, vous recevrez 75 % de vos revenus de base réguliers. Les employés dans leur première année d'emploi verront leur admissibilité à cette période de dix (10) vingt (20) jours réduite au prorata de la période travaillée pendant l'année.</p> <p>L'année du régime commence le 1^{er} septembre de chaque année.</p> <p>Si vous vous rétablissez d'une maladie ou invalidité et retournez travailler mais devez vous absenter à nouveau en raison d'une maladie ou invalidité pendant la même année du régime, les prestations du régime d'ICD recommenceront là où elles se sont arrêtées la dernière fois.</p> <p>Les prestations d'invalidité de courte durée sont normalement rétablies le premier jour de travail de chaque nouvelle année du régime, pour autant que vous travailliez activement à temps plein cette journée-là <u>ou la première journée de votre retour au travail d'une maladie ou invalidité, et que vous ne vous absentez pas à nouveau pour la même cause ou une cause connexe pour laquelle vous avez déjà reçu des prestations en vertu de votre admissibilité l'année précédente. Si vous êtes absent cette journée-là, les procédures suivantes</u></p>	
--	---	--

	<p>s'appliquent : (1) (a) les prestations d'ICD intégrales seront rétablies après un mois de retour à vos heures régulières de travail pour autant que vous ne vous absentez pas à nouveau en raison de la même maladie ou invalidité.</p> <p>(b) si vous vous absentez à nouveau pour la même maladie ou invalidité, vous ne pouvez utiliser que le solde des prestations de l'année précédente du régime.</p> <p>(2) Si vous retournez à vos heures régulières de travail et vous absentez en raison d'une maladie ou d'une invalidité pendant les 30 premiers jours civils après votre retour en raison d'une maladie ou invalidité différente, les prestations intégrales seront rétablies à la fin de cette période.</p> <p>Toutefois, cette absence pourra être couverte par le solde des crédits de l'année du régime précédente, tel qu'indiqué ci-dessous.</p> <p>Les paiements du Régime d'invalidité de courte durée seront réduits des autres prestations d'invalidité reçues de régimes tels que le Régime de pensions du Canada ou la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.</p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 21</p>	<p>9.3 Congé de perfectionnement</p> <p>9.3.1 But et durée du congé</p> <p>Le collège reconnaît qu'il est dans l'intérêt des employées et des employés et du collège que les employées et les employés se voient permettre, par le collège, de participer à des activités de perfectionnement pour approfondir leurs compétences techniques ou théoriques lorsque ces activités amélioreront la capacité les qualifications et/ou les aptitudes de l'employée ou de l'employé à son retour au travail au collège. Une demande de congé devrait normalement porter sur une période d'un (1) à douze (12) mois.</p> <p>9.3.2 Critères</p> <p>Les employées et les employés qui comptent six (6) ans de service au collège peuvent faire une demande. Le collège peut prendre en considération : les avantages du congé pour le collège et pour l'employée ou l'employé; si une personne appropriée est disponible pour remplacer l'employée ou l'employé; la durée du congé; et la fréquence et la durée des congés de perfectionnement précédemment accordés à l'employée ou à l'employé.</p> <p><u>À cette fin, chaque collège doit accorder à au moins deux pour cent des employées et employés à temps plein membres de l'unité de négociation du personnel de soutien qui font partie de l'unité de négociation depuis au moins six ans, et de plus doit accorder à un pour cent des employées et employés à temps plein membres de l'unité de négociation du personnel de soutien qui font partie de l'unité de négociation depuis au moins 15 ans, la possibilité de prendre un congé de perfectionnement professionnel en tout temps aux conditions suivantes :</u></p> <p>i) <u>L'exécution par le collège de son engagement d'accorder un congé de perfectionnement professionnel à au moins deux pour cent des employées et employés à temps plein doit être subordonnée à la réception et à l'approbation d'un nombre suffisant de demandes respectant les critères établis à l'alinéa 9.3.2.</u></p> <p>ii) <u>Le total des congés de perfectionnement</u></p>	
--	---	--

	<p><u>professionnel accordés aux trois pour cent des membres à temps plein équivaldra à 3 ans ou 36 mois.</u></p> <p>iii) <u>une fois le perfectionnement professionnel terminé, l'employée ou l'employé retourne à l'emploi du collègue qui lui a accordé le congé, et ce, pendant une période d'au moins un an, faute de quoi l'employée ou l'employé devra rembourser au collègue le salaire et les avantages sociaux qu'elle ou il a reçus pendant son congé de perfectionnement professionnel, à moins d'entente mutuelle contraire des parties.</u></p> <p>iv) <u>Le salaire versé à l'employée ou l'employé doit être établi comme suit : 65 pour cent du salaire de base après six ans d'emploi au collègue, majoré de cinq pour cent par an, jusqu'à concurrence de 80 pour cent du salaire de base.</u></p> <p>v) <u>En cas de congé de perfectionnement professionnel accordé pour moins d'un an, le montant et les conditions de paiement seront établis au prorata. L'employée ou l'employé membre du personnel de soutien doit avoir droit à la partie non utilisée des crédits de congé accumulés, sous réserve des conditions d'admissibilité du collègue et de celles prévues au présent article.</u></p> <p>vi) <u>Si le nombre d'employées et employés admissibles au congé de perfectionnement professionnel et qui en font la demande dépasse le nombre autorisé, la préférence doit être accordée aux employées et employés avec les plus longs états de service depuis leur dernier congé de perfectionnement professionnel en vertu des dispositions du présent article.</u></p> <p>vii) <u>Le collègue peut proposer des programmes de perfectionnement professionnel aux employées et employés, mais ils ne sont pas nécessairement tenus de les accepter.</u></p>	
--	--	--

viii) **Cet article n'empêche pas le collègue d'accorder un congé de perfectionnement professionnel à un plus grand nombre d'employées et employés.**

Le congé de perfectionnement ne doit pas être refusé sans motif raisonnable. **Le collègue remplacera la ou le membre de l'unité de négociation par une employée ou un employé visé par l'Annexe D pendant toute la durée du congé de perfectionnement professionnel.**

Le collègue doit fournir à la section locale du syndicat, une fois par année, le nom de toutes les personnes qui ont demandé un congé, le nom de toutes les personnes auxquelles un congé a été accordé, ainsi que la durée des congés accordés en vertu de cet article.

9.3.4 Réponse aux demandes

Toutes les personnes ayant déposé une demande seront avisées par écrit de la décision prise quant à leur demande de congé de perfectionnement **professionnel**. La personne à qui l'on refuse une demande de congé doit être avisée par écrit des raisons de ce refus.

9.3.5 Mode de paiement

~~Il est bien entendu que le collègue peut, à sa discrétion, accorder un congé de perfectionnement qui soit rémunéré, non rémunéré ou une combinaison quelconque de ces deux formes.~~

~~À la fin de son congé de perfectionnement, l'employée ou l'employé retournera au collègue pendant une période d'au moins un (1) an, à défaut de quoi l'employée ou l'employé devra rembourser au collègue le salaire ou les avantages sociaux reçus, s'il y a lieu, pendant son congé de perfectionnement.~~

9.3.6 5 Affectation au retour au travail

À son retour d'un congé de perfectionnement, une participante ou un participant sera affecté, sous réserve de l'application des dispositions de la convention relatives à la mise à pied et au

	<p>déplacement pendant la période de congé, au poste qu'elle ou il occupait avant le congé. Si les dispositions de la convention relative à la mise à pied et au déplacement sont mises en application pendant le congé, elles s'appliquent de la même manière à l'employée ou à l'employé pendant le congé.,sauf qu'un avis destiné à l'employée ou à l'employé peut être donné à une dirigeante ou à un dirigeant de la section locale et les choix que l'employée ou l'employé peut faire conformément à ces dispositions peuvent être faits en son nom par une dirigeante ou un dirigeant de la section locale.</p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 22</p>	<p>9.4 Droits d'inscription</p> <p>L'employée ou l'employé membre de l'unité de négociation <u>ou la retraitée ou le retraité</u> peut, en acquittant des droits de vingt dollars (20 \$) par cours, en plus du <u>inclusivement du</u> coût des matériaux nécessaires au cours, et pendant ses heures libres, suivre :</p> <p>(a) des cours ou programmes autorisés, dont les droits de scolarité sont fixés par règlement; ou</p> <p>(b) d'autres cours ou programmes tels que convenus par accord mutuel.</p> <p><u>n'importe quel programme</u> offert par le collège. L'employée ou l'employé <u>ou la retraitée ou le retraité</u> doit répondre aux conditions normales d'admission et d'inscription fixées par le collège et respecter les politiques du collège en ce qui a trait aux études.</p>	
--	--	--

Proposition syndicale 23	<u>9.4.1 Droits de scolarité (nouveau)</u> <u>Les droits de scolarité (réglementés) et le coût du matériel des cours ou programmes suivis par une conjointe ou un conjoint, une conjointe ou un conjoint de fait ou une personne à charge de la ou du membre de l'unité de négociation seront pris en charge par le collège. La conjointe ou le conjoint, la conjointe de fait ou le conjoint de fait ou la personne à charge de la ou du membre de l'unité de négociation doit répondre aux conditions normales d'admission et d'inscription fixées par le collège et respecter les politiques du collège en ce qui a trait aux études.</u>	
---	---	--

<p>Proposition syndicale 24</p>	<p>9.5 Journées de perfectionnement professionnel</p> <p>Chaque employée et employé aura droit à un nombre maximum de trois (3) dix (10) journées de perfectionnement professionnel rémunérées par année. Elle ou il utilisera ces journées pour améliorer ses compétences transférables, et pourra participer à des colloques ou à des activités de jumelage/observation ou de perfectionnement du personnel du collège, de même qu'à d'autres activités légitimes de formation et d'éducation.</p> <p>L'employée ou l'employé présentera à sa superviseuse ou à son superviseur immédiat une demande de participation écrite expliquant l'objectif de perfectionnement professionnel visé et l'amélioration des compétences attendue à la suite de l'activité. Ces demandes ne seront pas refusées de manière déraisonnable.</p>	
--	---	--

<p>Proposition syndicale 25</p>	<p>11. CONGÉ ANNUEL 11.1 Droit au congé annuel</p> <p>À compter du 30 juin 1991, les employées et employés en service actif au collège qui ont complété, au 30 juin, les années de service continu précisées, auront droit aux vacances payées suivantes :</p> <p>1 - 6 <u>5</u> ans : 15 jours ouvrables 7 <u>6</u> ans : 17 jours ouvrables <u>7 ans : 18 jours ouvrables</u> 8 ans : 18 <u>19</u> jours ouvrables 9 ans : 20 jours ouvrables 10 ans : 20 <u>21</u> jours ouvrables 11 ans : 21 <u>22</u> jours ouvrables 12 ans : 22 <u>23</u> jours ouvrables 13 ans : 23 <u>24</u> jours ouvrables 14 ans : 24 <u>25</u> jours ouvrables 15 ans : 25 <u>26</u> jours ouvrables 16 ans : 26 <u>27</u> jours ouvrables 17 ans : 26 <u>28</u> jours ouvrables 18 ans : 26 <u>29</u> jours ouvrables 19 ans : 27 <u>30</u> jours ouvrables 20 ans : 27 <u>31</u> jours ouvrables 21 ans : 28 <u>32</u> jours ouvrables 22 ans : 28 <u>33</u> jours ouvrables 23 ans : 29 <u>34</u> jours ouvrables 24 ans <u>ou plus</u> : 29 <u>35</u> jours ouvrables <u>25 ou plus : 30 jours ouvrables</u></p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 26</p>	<p>11. 5 Calendrier des vacances</p> <p>Les vacances sont prises selon le calendrier établi par le collège. Les employées et les employés ont droit à un minimum de trois (3) semaines consécutives, sauf entente contraire. Les employées et les employés indiquent leurs préférences, si elles ou ils ont des préférences quant aux dates de leur congé annuel, au plus tard le 1er mars de l'année de vacances en cours pour l'année de vacances suivante (du 1er juillet au 30 juin). Le collège accepte ou refuse, par écrit, ces demandes de vacances avant le 15 mars.</p> <p>Cependant, le collège peut en tout temps établir un calendrier de vacances. Il tiendra compte des demandes des employées et des employés, y compris celles concernant des vacances pendant la période de mai à août, sous réserve des besoins du collège en matière de dotation en personnel. Les demandes de vacances des employées et des employés ne seront pas refusées de manière déraisonnable.</p> <p>Si l'organisation des vacances faites conformément à ce qui précède crée des conflits dans les périodes choisies par les différents employés et employées, le collège tient compte de l'ancienneté de ces employées et de ces employés et de ses besoins en personnel en fixant définitivement le calendrier des vacances, à condition que les employées et les employés aient indiqué leurs préférences avant le 1er mars de l'année de vacances en cours. Les demandes de vacances reçues après le 1er mars seront confirmées ou refusées par écrit dans les deux (2) semaines qui suivent leur réception par le collège.</p> <p>Si une employée ou un employé est hospitalisé, <u>est sous les soins d'un médecin ou demande congé en vertu des paragraphes 12.5, 12.6 ou 12.7</u> pendant au moins une (1) journée complète pendant ses vacances, la période en cause peut être sera reprise au cours de l'année de vacances, à un moment <u>convenu mutuellement</u>, qui convient au collège.</p>	
--	--	--

Proposition syndicale 27	<u>11.6 Fermeture d'urgence du collège (nouveau)</u> <u>Si le collège doit fermer ses portes à un moment autre que pendant des jours fériés alors que l'employée ou l'employé est en vacances, la période en cause sera reprise à un moment convenu mutuellement.</u>	
---	--	--

<p>Proposition syndicale 28</p>	<p>11.6 <u>11.7</u> Report du congé annuel</p> <p>Compte tenu des besoins du collège et de leurs désirs, les employées et les employés peuvent reporter jusqu'à trois (3) semaines de vacances à l'année suivante, à condition que les besoins en personnel du collège ne s'y opposent pas et que la période choisie pour le report des vacances à l'année suivante convienne au collège.</p> <p>Si une employée ou un employé qui se fait hospitaliser, <u>est sous les soins d'un médecin ou a demandé congé en vertu des paragraphes 12.5, 12.6 ou 12.7</u> demande que le calendrier des vacances soit révisé, et si le collège ne peut pas réviser le calendrier des vacances durant l'année visée, l'employée ou l'employé peut reporter les jours dépassant le maximum prévu à condition d'en faire la demande par écrit au collège.-</p>	
--	---	--

<p>Proposition syndicale 29</p>	<p>12.5 Congé de deuil</p> <p>Au décès de l'un de ses parents, de sa conjointe ou de son conjoint, de sa conjointe ou de son conjoint de fait, d'un enfant, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère, d'une sœur, de sa belle-mère, de son beau-père, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une bru, d'un gendre, d'une grand-mère, d'un grand-père, d'une grand-mère ou d'un grand-père de sa conjointe ou de son conjoint, d'une petite-fille, d'un petit-fils, ou de sa tutrice ou de son tuteur, <u>ou d'une tante ou d'un oncle</u>, l'employée ou l'employé a droit à un congé d'au moins trois (3) jours, sans perte de salaire, pour assister aux obsèques ou les organiser; la durée de l'absence est laissée à la discrétion du collègue.</p>	
--	--	--

Proposition syndicale 30	13.1 Loi sur la santé et la sécurité au travail Les parties reconnaissent l'application de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i> <u>à compter du 31 août 2011.</u>	
---	--	--

Proposition syndicale 31	<u>13.1 Formation sur la santé et la sécurité au travail (nouveau)</u> <u>Toute la formation sur la santé et la sécurité au travail sera conduite par le Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses de l'Ontario.</u>	
---	---	--

<p>Proposition syndicale 32</p>	<p>13.2.1 Matériel de sécurité</p> <p>Le collègue rembourse à l'employée ou l'employé le coût de certains types de matériel de protection, comme suit : <u>tous les vêtements de protection et/ou équipement utilisés dans l'exercice de ses fonctions.</u></p> <p>Supprimer 13.2.1.1 et 13.2.1.2</p>	
--	---	--

<p>Proposition syndicale 33</p>	<p>15.4.4 Mise à pied ou réaffectation 15.4.4.1 Avis</p> <p>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) <u>dix (10)</u> jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis de réaffectation. 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.-</p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 34</p>	<p>15.4.5 Déplacement</p> <p>Le collègue suit la <u>les</u> procédures ci-dessus <u>à l'alinéa 15.4.3</u> pour <u>tout</u> employée ou employé déplacé, par l'employée ou l'employé en cause.</p> <p>15.4.5.1 Deuxième déplacement</p> <p>Le collègue suit la procédure ci-dessus pour une employée ou un employé déplacé par l'employée ou l'employé en cause.</p> <p>15.4.5.2 Troisième déplacement</p> <p>Le collègue suit la procédure ci-dessus pour une employée ou un employé déplacé en application de la rubrique « Deuxième déplacement ».</p> <p>15.4.5.3 15.4.5.1 Déplacement final</p> <p>15.4.5.4</p> <p>L'employée ou l'employé dont la place a été prise en application de la rubrique « Troisième déplacement » est alors mis à pied par le collègue. <u>Là où le collègue a suivi les procédures à l'alinéa 15.4.3 et qu'aucun autre déplacement n'est possible, l'employée ou l'employé doit être mis à pied par le collègue.</u></p>	
--	---	--

<p>Proposition syndicale 35</p>	<p>15.4.6 Période de familiarisation</p> <p>Il est entendu que le collègue n'est pas tenu de former <u>Le collègue doit accorder une période de familiarisation raisonnable. À moins d'une entente mutuelle, la période de familiarisation ne doit pas être inférieure à la période établie au paragraphe 14.1 pour former</u> une employée ou un employé pour un poste auquel elle ou il pourrait être affecté par application de l'alinéa 15.4.3, mais</p> <p><u>Le collègue doit assurer que les politiques, procédures et manuels sont mis à la disposition de l'employée ou de l'employé, et lui fournir les instructions et directives nécessaires pour l'aider à accomplir ses tâches avec succès.</u></p> <p>mais le collègue assure une période raisonnable de familiarisation au besoin.</p> <p><u>Lorsqu'une employée ou un employé a été affecté à un poste conformément à l'alinéa 15.4.3 et que le collègue établit, après discussion avec l'employée ou l'employé et la période de familiarisation, qu'elle ou il ne peut satisfaire les exigences du poste, le collègue doit remettre l'employée ou l'employé dans le processus de stabilisation et lancer le processus conformément à l'alinéa 15.4.3, à l'échelle salariale du poste qu'occupait cette employée ou cet employé pendant la période de familiarisation.</u></p>	
--	---	--

<p>Proposition syndicale 36</p>	<p>15.5 Renonciation au droit de rappel/Indemnité 15.5.1 Généralités</p> <p>Lorsqu'une employée ou un employéSauf dans les cas où elle ou il est affecté par la sous-traitance et choisit de toucher une indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'alinéa 15.5.2, l'employée ou l'employé qui est mis à pied qui compte:</p> <p>– moins de cinq (5) années de service et qui choisit, dans les vingt-et-un (21) jours civils de la réception de l'avis de mise à pied, de renoncer à son droit de rappel en vertu de la convention, elle/il reçoit une indemnité de cessation d'emploi égale à une deux (2) semaines de salaire à son taux de salaire courant pour chaque année de service terminée.</p> <p>– plus de cinq (5) ans de service, voit son indemnité de cessation d'emploi calculée conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi. Le fait d'accepter l'indemnité de cessation d'emploi ne met pas fin au droit au recyclage en vertu du paragraphe 15.7.</p>	
--	--	--

Proposition syndicale 37	15.5.2 Indemnité de cessation d'emploi - Sous- traitance L'employée ou l'employé mis à pied en raison de travaux confiés en sous-traitance et qui exerce son droit de renoncer à la procédure de rappel a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) deux (2) semaines de rémunération à son taux courant pour chaque année de service.	
---	--	--

<p>Proposition syndicale 38</p>	<p>16.4 Retrait des avis du dossier personnel</p> <p>L'employée ou l'employé peut, une fois par année civile, demander que soient retirés de son dossier les <u>Les lettres de mesures disciplinaires et</u> avis de mesures disciplinaires qui se trouvent dans son dossier personnel officiel le dossier personnel <u>d'une employée ou d'un employé</u> pendant plus d'un (1) an <u>doivent être retirés.</u> Le collège a la faculté de retirer ces avis des dossiers ou de les y laisser, mais il exerce cette faculté de façon raisonnable.</p>	
--	---	--

<p>Proposition syndicale 39</p>	<p>17. AVIS DE POSTES À POURVOIR/PROMOTIONS</p> <p>17.1 Avis</p> <p><u>Tous les avis de poste vacant d'une tranche salariale visée par la présente convention seront affichés au plus tard cinq (5) jours après que le poste se libère. L'avis d'un poste vacant d'une tranche salariale visée par la présente convention</u> est affiché pour une période de cinq (5) jours à chaque campus, et est simultanément envoyé aux autres établissements du collège. Aucun avis extérieur pour ce poste n'est communiqué, et aucune personne venant de l'extérieur du collège ne peut être embauchée avant que les cinq (5) jours ne soient révolus. L'avis indique le titre du poste, la tranche salariale, l'échelle de taux horaire, l'emplacement actuel du campus, les heures et les quarts de travail actuels, et un aperçu des qualifications de base. Il est affiché à des emplacements appropriés accessibles aux employées et aux employés. Aux fins du présent article, les jours en cause ne comprennent pas les samedis, dimanches et jours fériés. Un exemplaire de chaque avis de poste vacant est envoyé à la présidente ou au président de la section locale au moment de la distribution en vue de l'affichage.</p>	
--	---	--

<p>Proposition syndicale 40</p>	<p>17.1.1 Considération accordée aux membres de l'unité de négociation</p> <p>Lorsqu'un poste devient vacant et que des employées et des employés membres de l'unité de négociation au collège présentent leur candidature, le collège choisit la personne qui remplira le poste en prenant dûment en considération les qualifications, l'expérience et l'ancienneté des candidates et candidats à la lumière des exigences du poste à combler. Si les qualifications et l'expérience sont relativement égales, l'ancienneté prévaut, pourvu que la candidate ou le candidat possède les qualifications et l'expérience nécessaires pour répondre aux exigences du poste.</p> <p><u>Le collège convient qu'une équivalence à un diplôme basée également sur une combinaison d'études et d'expérience sera utilisée pour évaluer les qualifications d'une candidate ou d'un candidat.</u></p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 41</p>	<p>17.1.4 Employées et employés exclus de l'unité de négociation</p> <p>Les employées et les employés exclus de l'unité de négociation peuvent présenter leur candidature à un poste affiché, qui n'est cependant étudiée qu'après application de l'alinéa 17.1.1 et du sous-alinéa 17.1.1.1. <u>La candidature des employées et des employés visés par l'Annexe D doit être considérée en premier lieu; on tiendra compte ensuite de la candidature des employées et des employés qui travaillent moins de vingt-quatre (24) heures par semaine. En plus de tout autre facteur pertinent, le collège tient compte de la durée de service dans le collège.</u></p>	
--	--	--

Proposition syndicale 42	17.4 Mutations Le collègue qui décide de muter une employée ou un employé à un autre campus <u>lieu de travail</u> lui envoie un préavis d'au moins trois (3) <u>six (6)</u> semaines. Cet article ne s'applique pas si la mutation découle de la procédure de mise à pied, qui s'applique alors à ce cas.	
---	--	--

Proposition syndicale 43	<u>18.2.8 Divulgence (nouveau)</u> <u>En cas de grief ou de plainte, le collègue doit fournir à la section locale toutes les preuves et toute la documentation qu'il envisage d'utiliser. En outre, le collègue doit immédiatement informer le représentant de la section locale et le syndicat de toute nouvelle preuve qu'il obtient et compte utiliser dans la procédure de règlement des griefs.</u>	
---	---	--

Proposition syndicale 44	18.4.1.1 Rémunération rétroactive Aucune rémunération ne peut être versée rétroactivement pour le temps écoulé avant la date de présentation du grief par écrit. <u>avant la demande de considération de reclassement</u> <u>de l'employée ou de l'employé.</u>	
---	---	--

Proposition syndicale 45	18.4.3.5 Lieu de l'audience L'audience a lieu à un endroit acceptable aux parties; à défaut d'accord, l'endroit est laissé à la discrétion de l'arbitre <u>l'arbitre devra choisir un endroit neutre.</u>	
---	--	--

<p>Proposition syndicale 46</p>	<p>18.4.3.6 Audience</p> <p>Les parties conviennent de suivre une procédure libre et de ne pas recourir aux procédés juridiques normalement utilisés dans les arbitrages traditionnels, <u>y compris à une conseillère ou à un conseiller juridique</u>. Un nombre maximum de trois (3) représentantes et représentants de la direction et de trois (3) représentantes et représentants du syndicat peuvent participer à l'audience. Les parties se communiquent mutuellement les noms de leurs représentantes et de leurs représentants au moins cinq (5) jours avant l'audience. Chaque partie désigne une ou un porte-parole. L'arbitre peut interroger toute représentante et tout représentant du syndicat ou de l'employeur présent à l'audience. La ou le porte-parole de chaque partie peut faire une déclaration sommaire, ne dépassant ordinairement pas quinze (15) minutes, à la fin de la période de questions. Les parties n'entendent généralement pas recourir à une conseillère ou à un conseiller juridique lors d'une audience d'arbitrage accéléré, mais si une partie entend le faire, elle doit en informer l'autre partie au moins dix (10) jours avant l'audience. Au besoin, Une traductrice ou un traducteur peut être présent à l'audience, et les coûts découlant de ce service sont à la charge de la partie qui l'a sollicité. Par accord mutuel écrit des parties cinq (5) jours avant l'audience, des observatrices et des observateurs peuvent participer à l'audience.</p>	
--	---	--

<p>Proposition syndicale 47</p>	<p>Le 27 août 1981 Monsieur Sean O'Flynn Président Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario 1901, rue Yonge Toronto (Ontario)</p> <p>Monsieur,</p> <p>Il est entendu qu'il existe dans les collèges des postes inclus dans l'unité de négociation qui, en raison de la nature des services qu'ils comportent, doivent être comblés pour moins de 12 mois par année. En pareils cas, pourvu que l'emploi qui n'est pas à plein temps ait été reconnu avant que les employées et les employés en cause aient été embauchés, le collègue peut mettre à pied les employées et les employés en question pour une période ne dépassant par trois mois au cours d'une même année d'emploi, sans égard aux dispositions de la convention collective. Toutefois, l'ancienneté et la durée de service continuent de s'accumuler à toutes les fins visées par la convention collective pendant la période de mise à pied. <u>Le collègue continuera de fournir les avantages sociaux et de payer les primes pour ces avantages sociaux pendant une telle période de mise à pied.</u> Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employées et aux employés auxquels, au lieu de les mettre à pied, on a accordé un congé non rémunéré, auquel cas l'employée ou l'employé est assujetti aux dispositions du paragraphe 14.2.</p> <p>Avant d'afficher ces postes, le collègue doit informer la section locale de la situation et, si la section locale demande à savoir la raison pour laquelle la durée d'emploi à ce poste a été ramenée à moins de douze (12) mois et à en discuter, il peut demander à rencontrer le collègue qui doit lui donner, lors de cette rencontre, une explication complète des raisons pour lesquelles le poste a été ainsi désigné.</p> <p>Recevez, Monsieur, l'assurance de toute notre considération. A.M. Pesce Secrétaire Comité des affaires du personnel</p>	
--	---	--

Proposition syndicale 48	Section 7 - Modification de la protection Votre contrat collectif contient une disposition qui vous permet de continuer de recevoir vos avantages sociaux lorsque vous n'êtes pas activement au travail, pour autant que certains critères soient satisfaits. Cela signifie que si vous êtes absent de votre travail, en congé personnel payé autorisé par l'employeur, en congé personnel non payé, en congé de maternité/parental, en congé de perfectionnement professionnel, <u>en mise à pied annuelle</u> , en congé de maladie ou d'invalidité, vos avantages sociaux peuvent être conservés.	
---	---	--

<p>Proposition syndicale 49</p>	<p><u>Le 2 octobre 2008 Date de ratification</u> Monsieur Warren (Smokey) Thomas Président Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario 100, chemin Lesmill North York (Ontario) M3B 3P8</p> <p>Monsieur,</p> <p>SOUS-TRAITANCE</p> <p>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 collègue en raison -de la sous-traitance de son travail.</p> <p>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.</p> <p>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 collègue, elle ou il doit donner un préavis écrit d'au moins cent vingt (120) jours civils signifiant au collègue son intention d'y retourner à la fin du congé.</p> <p>Le collègue 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.</p> <p>Le collègue ne paiera ni salaires ni avantages sociaux aux employées et employés pendant le congé.</p> <p>Cette lettre d'entente prendra fin le 31 août 2011, 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</p>	
--	--	--

	<p>jusqu'à ce qu'il y ait droit de grève ou de lock-out, selon l'éventualité la première.</p> <p>Recevez, Monsieur, l'assurance de toute notre considération. D. Sinclair Directeur général Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges</p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 50</p>	<p>Le 14 novembre 1991 Monsieur F. Upshaw Président Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario 100, chemin Lesmill North York (Ontario) M3B 3P8</p> <p>Monsieur,</p> <p>ASSURANCE-AUTOMOBILE</p> <p>La présente confirme l'entente des parties selon laquelle, dans le cas des employées et des employés qui ont comme condition d'emploi de posséder ou de louer et d'utiliser une automobile, le collègue paiera <u>tous les frais d'assurance au-delà du coût d'une assurance-automobile privée, jusqu'à concurrence de cent vingt dollars (120 \$) par année, la différence entre une assurance-automobile privée et une assurance-automobile commerciale si leur assureur l'exige. C'est au collègue qu'incombera la responsabilité exclusive d'assurer qu'une assurance responsabilité civile soit souscrite.</u> Les employées et les employés fourniront au collègue la preuve de cette différence qu'ils auront obtenue auprès de leur assureur.</p> <p>Recevez, Monsieur, l'assurance de toute notre considération. I. McArdle Secrétaire Comité des affaires du personnel</p>	
--	---	--

<p>Proposition syndicale 51</p>	<p>Le 2 octobre 2008 Monsieur Warren (Smokey) Thomas Président Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario 100, chemin Lesmill North York (Ontario) M3B 3P8</p> <p>Monsieur,</p> <p>INITIATIVES/POSSIBILITÉS</p> <p>Les dispositions du présent protocole d'entente s'appliquent aux postes d'« initiatives/possibilités » de l'unité de négociation. Un poste d'« initiatives/possibilités » s'entend d'un poste au sein de l'unité de négociation du personnel de soutien dont la date de cessation établie est connue au moment où le poste est créé et fait partie du contrat d'emploi conclu avec la personne sélectionnée pour le poste. Un poste d'« initiatives/possibilités » ne pourra pas être utilisé pour remplacer un poste à temps plein existant au sein de l'unité de négociation du personnel de soutien. Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de l'article 15.</p> <p>Le collègue informe la section locale de son intention de créer un poste d'« initiatives/possibilités », la raison d'être du poste et sa date de cessation. Le collègue entend toutes les observations de la section locale avant la mise en œuvre du poste, pourvu que ces observations soient présentées rapidement.</p> <p>La durée du poste d'« initiatives/possibilités » ne peut excéder vingt-quatre (24) mois consécutifs à moins qu'elle ne soit prolongée en vertu d'une entente par écrit conclue avec la section locale.</p> <p>Tous les postes d'« initiatives/possibilités » seront affichés en vertu des dispositions du paragraphe 17.1 et de l'alinéa 17.1.1.</p> <p>Si un membre actuel à temps plein de l'unité de négociation est sélectionné pour occuper un tel poste, la dotation du poste vacant qui en découle est effectuée selon les dispositions de l'Annexe D. Si un membre actuel à temps plein de l'unité de</p>	
--	--	--

	<p>négociation est sélectionné ou muté pour occuper un tel poste, l'intéressé est rémunéré en conformité avec le taux de salaire approprié du poste et continue de bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective auxquelles il ou elle a droit. L'employée ou l'employé aura le droit de reprendre son poste habituel ou un poste équivalent à la cessation du poste d'« initiatives/possibilités ».</p> <p>Cette lettre d'entente prendra fin le 31 août 2011, 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 nouveau 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.</p> <p>Recevez, Monsieur, l'assurance de toute notre considération. D. Sinclair Directeur général Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges</p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 52</p>	<p>ANNEXE D EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES</p> <p>1. Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes embauchées de façon occasionnelle ou temporaire pour remplacer les employées et les employés de l'unité de négociation qui sont en vacances, en congé de maladie ou en congé autorisé.</p> <p>2. Le taux de rémunération de ces personnes est le taux salarial approprié applicable au poste des employées et des employés qu'elles remplacent, sous réserve des échelons appropriés applicables dans leur cas.</p> <p>3. La personne qui remplace une employée ou un employé sera assujettie aux dispositions du paragraphe 5.4 sur la retenue et la remise des cotisations syndicales.</p> <p>4. Le syndicat est avisé du moment où commence et se termine la période d'emploi.</p> <p>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.</p> <p>6. L'employée ou l'employé a droit aux dispositions des paragraphes 6.2 et 7.5 et de l'article 10 de la convention collective.</p> <p>7. 6. Le collègue peut mettre un terme à l'emploi d'une employée ou d'un employé temporaire avant la date prévue de fin d'emploi si les besoins de remplacement changent ou si les exigences opérationnelles l'exigent.</p> <p>8. Les employées et les employés visés par la présente annexe peuvent recourir à la procédure de règlement des griefs pour assurer l'exécution des droits qui leur sont reconnus par cette annexe.</p> <p>9. Si une employée ou un employé est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 23 septembre 1997, on lui érédite toute son ancienneté après la fin de la période d'essai en fonction d'un crédit entier pour le service aux termes de l'annexe D calculé comme suit : un jour</p>	
--	--	--

	<p>d'ancienneté par jour de travail (261 jours de travail égalent une (1) année). Lorsqu'une employée ou un employé visé par l'annexe D est nommé à un poste régulier de l'unité de négociation et compte des années de service antérieures en tant qu'employée ou employé de soutien à temps partiel, son ancienneté est également créditée conformément au paragraphe 14.3.</p> <p>10. En ce qui concerne les concours de recrutement, les états de service auprès du collège seront pris en considération, en plus de tout autre facteur jugé pertinent par le collège.</p> <p>7. <u>L'article 15 ne s'appliquera pas aux employées et aux employés visés par l'annexe D.</u></p> <p>11. <u>8. Aucune Toutes les</u> autres provisions de la convention collective <u>ne s'appliquent</u> aux employées et employés visés par l'annexe D, sauf stipulation contraire de la présente annexe.</p>	
--	--	--

<p>Proposition syndicale 53</p>	<p>ANNEXE G TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS D'ÉTÉ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux étudiantes et étudiants ayant un emploi temporaire de plus de vingt-quatre (24) heures par semaine pendant la période comprise entre le 1er mai et le 31 août inclusivement. 2. L'embauche de ces étudiantes et étudiants n'entraîne directement aucune mise à pied ni aucune réduction des heures ou des semaines normales de travail d'une employée ou d'un employé de l'unité de négociation. 3. Le collègue avise la section locale à la fois du début et de la fin de la période d'emploi prévue. 4. Les étudiantes et étudiants sont assujettis au prélèvement, sur leur rémunération, des cotisations syndicales prévues au paragraphe 5.4 de la convention collective. 5. Le collègue peut renvoyer ces étudiantes et étudiants avant la fin de la période d'emploi. 6. Les étudiantes et les étudiants sont rémunérés selon un taux horaire qui n'est pas inférieur au salaire minimum d'une étudiante ou d'un étudiant prescrit par la Loi de 2000 sur les normes d'emploi <u>taux de début de la tranche salariale A, tel qu'indiqué à l'annexe E de la convention collective.</u> 7. Les étudiantes et étudiants ont droit aux dispositions des paragraphes 6.2 et 7.5 de la convention collective. 8. Des jours fériés/rémunération pour jours fériés sont accordés aux étudiantes et étudiants en conformité avec l'article 10, sauf que les jours fériés se limitent à la Fête de la Reine, la Fête du Canada et la Fête civique. Les dispositions des paragraphes 10.2 et 10.7 ne s'appliquent pas. 9. Les étudiantes et étudiants visés par la présente annexe peuvent recourir à la procédure de règlement des griefs pour assurer l'exécution des droits qui leur sont reconnus. 10. Outre le taux de rémunération horaire, l'étudiante ou l'étudiant reçoit quatre pour cent (4 %) de sa rémunération en remplacement du congé annuel. 	
--	---	--

	11. Aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique aux étudiantes et étudiants, sauf stipulation contraire de la présente annexe.	
--	---	--

Proposition syndicale 54	Annexe E <u>Ajouter la tranche salariale M et modifier le Manuel d'évaluation des emplois en conséquence.</u>	
---	--	--

Proposition syndicale 55	<u>Amender pour fournir une augmentation salariale de 3 % par année de la convention collective.</u>	
---	---	--