

**Réponse du syndicat à la proposition pécuniaire M14 du CEC**  
**POUR LES MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE**

Entre le

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)

Pour le personnel scolaire des CAAT

(le « Syndicat »)

Et

Le Conseil des employeurs des collègues

(l'« Employeur »)

Le syndicat propose le maintien et le renouvellement des dispositions actuelles de la convention collective (y compris des échelles, protocoles d'entente, conventions ou ententes de règlement, annexes et lettres d'entente ou accords), à l'exception des modifications suivantes;

Les propositions faites ci-après par le syndicat sont déposées sans préjudice. En outre, le syndicat se réserve le droit d'AJOUTER, de SUPPRIMER, de MODIFIER ou de corriger de toute autre manière ces propositions au cours du processus de négociation.

Sauf mention contraire, toutes les modifications sont réputées en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024.

Il est expressément précisé que l'acceptation de certaines modifications est susceptible d'imposer la rectification connexe d'autres dispositions de la convention collective.

## **PROPOSITIONS PÉCUNIAIRES**

### **Réajustements des salaires :**

#### **Réajustements des salaires proposés par le CEC :**

##### ***(Augmentations générales de tous les échelons de salaire)***

- AG de 2 % (date de ratification)
- AG de 2 % (1<sup>er</sup> octobre 2025)
- AG de 2 % (1<sup>er</sup> octobre 2026)
- AG de 2 % (1<sup>er</sup> octobre 2027)

#### **Le syndicat est en désaccord avec le réajustement des salaires proposés par le CEC**

##### **Justification du rejet par le syndicat**

La proposition du CEC ne suit pas le rythme des augmentations du coût de la vie, y compris le coût moyen du panier d'épicerie en 2024, les augmentations annuelles des loyers et le renouvellement des prêts hypothécaires assortis de taux d'intérêt plus élevés pour les propriétaires. Il s'agit là de préoccupations pressantes auxquelles les membres sont confrontés actuellement dans leur vie de tous les jours. D'une part, les augmentations salariales proposées par le CEC n'assurent pas la sécurité financière des membres; d'autre part, elles n'atteignent pas le point médian entre nos groupes de comparaison, le corps professoral des universités et le personnel enseignant du secondaire de l'Ontario. Ces groupes ont effectivement été considérés comme nos groupes de comparaison dans le rapport Marcotte de 1991. On peut consulter le résumé du rapport ici : [Rapport du Groupe de travail sur les salaires et les avantages sociaux \(1991\)](#).

#### **Le syndicat maintient sa proposition initiale U8**

##### **Proposition syndicale initiale**

##### ***Réajustements des salaires :***

##### ***(AG = Augmentations générales de tous les échelons de salaire)***

- AG de 5 % (1<sup>er</sup> octobre 2024)
- AG de 5 % (1<sup>er</sup> octobre 2025)

##### **Justification du syndicat**

Le syndicat propose une augmentation générale des salaires qui aidera à combler l'écart entre les salaires du personnel scolaire et le coût de la vie, y compris le coût moyen du panier d'épicerie en 2024, les augmentations annuelles des loyers et le renouvellement des prêts hypothécaires assortis de taux d'intérêt plus élevés pour les propriétaires. Elle permettra également d'atteindre le point médian entre nos groupes de comparaison, le corps professoral des universités et le personnel enseignant du secondaire de l'Ontario. Ces groupes ont effectivement été considérés comme nos groupes de comparaison dans le rapport Marcotte de 1991. On peut consulter le résumé du rapport ici : [Rapport du Groupe de travail sur les salaires et les avantages sociaux \(1991\)](#).

---

## **Article 14 SALAIRES**

### 14.03 A 1

#### Le syndicat est en désaccord avec la contre-proposition du CEC

#### Contre-proposition du CEC :

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

NIVEAUX DE SALAIRE	<b><u>2 % en vigueur le [Date de ratification]</u></b>	<b><u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025</u></b>	<b><u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2026</u></b>	<b><u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2027</u></b>
Échelon 5	<b><u>74 541 \$</u></b>	<b><u>76 032 \$</u></b>	<b><u>77 553 \$</u></b>	<b><u>79 104 \$</u></b>
Échelon 6	<b><u>77 965 \$</u></b>	<b><u>79 524 \$</u></b>	<b><u>81 114 \$</u></b>	<b><u>82 736 \$</u></b>
Échelon 7	<b><u>81 386 \$</u></b>	<b><u>83 014 \$</u></b>	<b><u>84 674 \$</u></b>	<b><u>86 367 \$</u></b>
Échelon 8	<b><u>84 807 \$</u></b>	<b><u>86 503 \$</u></b>	<b><u>88 233 \$</u></b>	<b><u>89 998 \$</u></b>
Échelon 9	<b><u>88 227 \$</u></b>	<b><u>89 992 \$</u></b>	<b><u>91 792 \$</u></b>	<b><u>93 628 \$</u></b>
Échelon 10	<b><u>91 648 \$</u></b>	<b><u>93 481 \$</u></b>	<b><u>95 351 \$</u></b>	<b><u>97 258 \$</u></b>
Échelon 11	<b><u>95 069 \$</u></b>	<b><u>96 970 \$</u></b>	<b><u>98 909 \$</u></b>	<b><u>100 887 \$</u></b>
Échelon 12	<b><u>98 491 \$</u></b>	<b><u>100 461 \$</u></b>	<b><u>102 470 \$</u></b>	<b><u>104 519 \$</u></b>
Échelon 13	<b><u>101 914 \$</u></b>	<b><u>103 952 \$</u></b>	<b><u>106 031 \$</u></b>	<b><u>108 152 \$</u></b>
Échelon 14	<b><u>105 334 \$</u></b>	<b><u>107 441 \$</u></b>	<b><u>109 590 \$</u></b>	<b><u>111 782 \$</u></b>
Échelon 15	<b><u>108 758 \$</u></b>	<b><u>110 933 \$</u></b>	<b><u>113 152 \$</u></b>	<b><u>115 415 \$</u></b>
Échelon 16	<b><u>112 168 \$</u></b>	<b><u>114 411 \$</u></b>	<b><u>116 699 \$</u></b>	<b><u>119 033 \$</u></b>
Échelon 17	<b><u>115 581 \$</u></b>	<b><u>117 893 \$</u></b>	<b><u>120 251 \$</u></b>	<b><u>122 656 \$</u></b>
Échelon 18	<b><u>118 990 \$</u></b>	<b><u>121 370 \$</u></b>	<b><u>123 797 \$</u></b>	<b><u>126 273 \$</u></b>
Échelon 19	<b><u>122 402 \$</u></b>	<b><u>124 850 \$</u></b>	<b><u>127 347 \$</u></b>	<b><u>129 894 \$</u></b>
Échelon 20	<b><u>125 813 \$</u></b>	<b><u>128 329 \$</u></b>	<b><u>130 896 \$</u></b>	<b><u>133 514 \$</u></b>
Échelon 21	<b><u>129 222 \$</u></b>	<b><u>131 806 \$</u></b>	<b><u>134 442 \$</u></b>	<b><u>137 131 \$</u></b>
<b><u>Échelon 22</u></b>	<b><u>132 711 \$</u></b>	<b><u>135 365 \$</u></b>	<b><u>138 072 \$</u></b>	<b><u>140 833 \$</u></b>

## Salaire maximal

- (b) Le tableau suivant identifie le niveau de salaire maximal accessible en fonction des niveaux de scolarité officielle des employées et employés et de leurs équivalences.

Échelon maximal accessible	Qualifications requises
<b><u>Échelon 22</u></b>	<b><u>Au minimum un doctorat tel qu'un doctorat en philosophie, en sciences infirmières ou en éducation</u></b>
Échelon 21	Au minimum, un baccalauréat d'un établissement canadien sanctionnant quatre ans d'études ou l'équivalent, CGA, diplôme d'ingénieur(e), CA ou CMA (auparavant RIA)
Échelon 19	Diplôme d'un CAAT sanctionnant trois ans d'études ou grade universitaire général ou compagnon titulaire d'un certificat de qualification possédant des qualifications équivalentes*
Échelon 18	Diplôme d'un CAAT sanctionnant deux ans d'études ou compagnon titulaire d'un certificat de qualification
Échelon 17	Certificat postsecondaire sanctionnant un an d'études
Échelon 16	Aucun diplôme postsecondaire, certificat ou grade universitaire

REMARQUE : Les qualifications officielles en éducation non indiquées ci-dessus feront l'objet d'une évaluation par le sous-comité mixte d'évaluation des qualifications en éducation, tel qu'il est indiqué à l'Annexe II.

- \* Les qualifications équivalentes d'un compagnon titulaire d'un certificat de qualification ou d'une personne considérée comme telle correspondent à la réussite de cinq cours d'un an complet chacun, dispensés par un CAAT au niveau des technologues, dont deux se rapportent directement au domaine de spécialisation de la personne, ou l'équivalent. Le programme d'études menant à des qualifications équivalentes d'un compagnon titulaire d'un certificat de qualification ou d'une personne considérée comme telle doit être approuvé au préalable par le collège.

## Justification du rejet par le syndicat

En phase avec les propositions pécuniaires du syndicat, l'ajout d'un (1) échelon pour les membres titulaires d'un doctorat tient compte du temps et des ressources financières supplémentaires nécessaires pour poursuivre des études doctorales; cependant, la proposition du CEC exacerbe un système qui valorise certaines formes d'éducation par rapport à d'autres. Tous les membres devraient avoir droit à une augmentation de salaire. La proposition du CEC désavantage les membres qui travaillent dans des programmes qui n'exigent pas traditionnellement un doctorat, mais qui contribuent d'une manière équivalente au système collégial, et elle exclut les membres qui n'ont pas les ressources nécessaires pour poursuivre des études doctorales. Le fait de « récompenser financièrement » certains membres au détriment d'autres rend cette proposition inéquitable. Par conséquent, elle n'est pas aligné sur les engagements en matière d'équité auxquels les deux parties ont souscrit. Nous restons ouverts à de nouvelles discussions à cet égard.

## Le syndicat maintient sa proposition révisée U1

### Proposition révisée U8 du syndicat

#### 14.03 A 1

#### Professeures et professeurs, bibliothécaires, conseillères et conseillers

L'ajout d'un échelon au sommet de l'échelle salariale et la suppression des deux échelons les plus bas de l'échelle salariale en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024. Un échelon supplémentaire en haut de l'échelle salariale à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025.

	Selon la CC en vigueur	À compter du 1 <sup>er</sup> oct. 2024	À compter du 1 <sup>er</sup> oct. 2025
Échelon 7	79 791 \$	83 781 \$	87 970 \$
Échelon 8	83 144 \$	87 301 \$	91 666 \$
Échelon 9	86 497 \$	90 822 \$	95 363 \$
Échelon 10	89 851 \$	94 344 \$	99 061 \$
Échelon 11	93 205 \$	97 865 \$	102 759 \$
Échelon 12	96 560 \$	101 388 \$	106 457 \$
Échelon 13	99 915 \$	104 911 \$	110 156 \$
Échelon 14	103 269 \$	108 432 \$	113 854 \$
Échelon 15	106 625 \$	111 956 \$	117 554 \$
Échelon 16	109 969 \$	115 467 \$	121 241 \$
Échelon 17	113 315 \$	118 981 \$	124 930 \$
Échelon 18	116 657 \$	122 490 \$	128 614 \$
Échelon 19	120 002 \$	126 002 \$	132 302 \$
Échelon 20	123 346 \$	129 513 \$	135 989 \$
Échelon 21	126 689 \$	133 023 \$	139 675 \$
Échelon 22		136 482 \$	143 306 \$
Échelon 23			146 938 \$

## Proposition syndicale révisé

### Salaire maximal

- (b) Le tableau suivant identifie le niveau de salaire maximal accessible en fonction des niveaux de scolarité officielle des employées et employés et de leurs équivalences.

Échelon maximal accessible	Qualifications requises
Échelon <del>21</del> <b>23</b>	Au minimum, un baccalauréat d'un établissement canadien sanctionnant quatre ans d'études ou l'équivalent, CGA, diplôme d'ingénieur(e), CA ou CMA (auparavant RIA)
Échelon <del>19</del> <b>21</b>	Diplôme d'un CAAT sanctionnant trois ans d'études ou grade universitaire général ou compagnon titulaire d'un certificat de qualification possédant des qualifications équivalentes*
Échelon <del>18</del> <b>20</b>	Diplôme d'un CAAT sanctionnant deux ans d'études ou compagnon titulaire d'un certificat de qualification
Échelon <del>17</del> <b>19</b>	Certificat postsecondaire sanctionnant un an d'études
Échelon <del>16</del> <b>18</b>	Aucun diplôme postsecondaire, certificat ou grade universitaire

### Justification syndicale pour l'ajout d'un échelon salarial maximal

La proposition initiale du syndicat prévoyait la suppression de deux échelons au bas de l'échelle salariale et l'ajout de deux échelons au haut de l'échelle salariale. Cette révision réajuste les maximums salariaux en conséquence.

### Justification syndicale pour l'ajout d'échelons salariaux

Afin d'assurer la stabilité et l'équité parmi les membres, tous les membres devraient avoir accès à des augmentations avec des voies d'avancement sans obstacle qui assurent la sécurité du revenu. La proposition syndicale offre une voie sans obstacle à tous les membres pour répondre à leurs préoccupations actuelles en ce qui concerne le coût de la vie, et elle est également conforme à celle de nos groupes de comparaison. Cette proposition vise également à aider les collègues avec leurs problèmes de recrutement et de maintien en poste, en particulier dans les domaines qu'ils ont ciblé pour expansion et croissance.

---

## 14.03 A 2

### Le syndicat est en désaccord avec la proposition du CEC

#### Proposition du CEC

## 14.03 A 2

- (a) Les augmentations annuelles jusqu'au point de contrôle de l'échelle sont fondées sur l'expérience, à raison d'un échelon par année d'expérience pratique au travail. Au-delà du point de contrôle, mais sans dépasser le salaire maximal, un échelon est accordé si le rendement de l'année précédente a été satisfaisant. Aux fins du présent paragraphe, l'expérience pratique au travail comprend également les activités syndicales, les autorisations d'absence sans perte de salaire et les détachements.
- (b) Le tableau suivant indique les échelons qui servent de points de contrôle aux salaires maximaux de base accessibles. Les points de contrôle relatifs aux salaires des instructrices et instructeurs à temps plein sont indiqués à 14.03 A 2 (c).

Échelon maximal accessible	En vigueur le <del>1<sup>er</sup> octobre 2021</del>	En vigueur le <del>1<sup>er</sup> octobre 2022</del>	En vigueur le <del>1<sup>er</sup> octobre 2023</del>	<b><u>En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024</u></b>
Échelon 16	Échelon 10	Échelon 10	Échelon 10	<b><u>Échelon 10</u></b>
Échelon 17	Échelon 11	Échelon 11	Échelon 11	<b><u>Échelon 11</u></b>
Échelon 18	Échelon 11	Échelon 11	Échelon 11	<b><u>Échelon 11</u></b>
Échelon 19	Échelon 12	Échelon 12	Échelon 12	<b><u>Échelon 12</u></b>
Échelon 20				
Échelon 21	Échelon 13	Échelon 13	Échelon 13	<b><u>Échelon 13</u></b>
<b><u>Échelon 22</u></b>				<b><u>Échelon 14</u></b>

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

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

NIVEAUX DE SALAIRE	<b>2 % en vigueur</b> [Date de ratification]	<b>2 % en vigueur</b> le <b>1<sup>er</sup> octobre</b> <b>2025</b>	<b>2 % en vigueur</b> le <b>1<sup>er</sup> octobre</b> <b>2026</b>	<b>2 % en vigueur</b> le <b>1<sup>er</sup> octobre</b> <b>2027</b>
<b>Minimum</b>	<b>49 037 \$</b>	<b>50 018 \$</b>	<b>51 018 \$</b>	<b>52 038 \$</b>
<b>Échelon 1</b>	<b>52 464 \$</b>	<b>53 513 \$</b>	<b>54 583 \$</b>	<b>55 675 \$</b>
<b>Échelon 2</b>	<b>55 880 \$</b>	<b>56 998 \$</b>	<b>58 138 \$</b>	<b>59 301 \$</b>
<b>Échelon 3</b>	<b>59 300 \$</b>	<b>60 486 \$</b>	<b>61 696 \$</b>	<b>62 930 \$</b>
<b>Échelon 4</b>	<b>62 724 \$</b>	<b>63 978 \$</b>	<b>65 258 \$</b>	<b>66 563 \$</b>
<b>Échelon 5</b>	<b>66 144 \$</b>	<b>67 467 \$</b>	<b>68 816 \$</b>	<b>70 192 \$</b>
<b>Échelon 6</b>	<b>69 565 \$</b>	<b>70 956 \$</b>	<b>72 375 \$</b>	<b>73 823 \$</b>
<b>Échelon 7</b>	<b>72 987 \$</b>	<b>74 447 \$</b>	<b>75 936 \$</b>	<b>77 455 \$</b>
<b>Échelon 8</b>	<b>76 409 \$</b>	<b>77 937 \$</b>	<b>79 496 \$</b>	<b>81 086 \$</b>
<b>Échelon 9</b>	<b>79 831 \$</b>	<b>81 428 \$</b>	<b>83 057 \$</b>	<b>84 718 \$</b>
<b>Échelon 10</b>	<b>83 253 \$</b>	<b>84 918 \$</b>	<b>86 616 \$</b>	<b>88 348 \$</b>

### Justification du rejet par le syndicat

Tous les membres du personnel scolaire devraient avoir accès à la sécurité du revenu au sein du système collégial. Les augmentations du coût de la vie, y compris le coût moyen du panier d'épicerie en 2024, les augmentations annuelles des loyers et le renouvellement des hypothèques assorties de taux d'intérêt plus élevés pour les propriétaires, sont des préoccupations pressantes dans la vie quotidienne du personnel instructeur. La proposition du CEC ne tient pas compte de la sécurité du revenu. Les salaires du personnel instructeur sont réellement en dessous de ceux de nos groupes de comparaison. Il convient de souligner le fait que l'échelon 1 de l'échelle salariale des instructrices et instructeurs se situe juste au-dessus du salaire minimum vital en Ontario, ce qui n'est guère suffisant.

Les instructrices et instructeurs assument des responsabilités d'enseignement importantes et nécessaires qui sont conformes à l'objectif initial du système collégial, soit l'application pratique des connaissances pour développer les compétences nécessaires en milieu de travail, qui fait partie intégrante de l'enseignement dans le système collégial. Le CEC doit reconnaître leur valeur ajoutée dans le système en leur accordant une rémunération qui correspond à leur expertise.

## Tableau des points de contrôle

### 14.03 A 2

#### Proposition révisée du syndicat

### 14.03 A 2

- (a) Les augmentations annuelles jusqu'au point de contrôle de l'échelle sont fondées sur l'expérience, à raison d'un échelon par année d'expérience pratique au travail. Au-delà du point de contrôle, mais sans dépasser le salaire maximal, un échelon est accordé si le rendement de l'année précédente a été satisfaisant. Aux fins du présent paragraphe, l'expérience pratique au travail comprend également les activités syndicales, les autorisations d'absence sans perte de salaire et les détachements.
- (b) Le tableau suivant indique les échelons qui servent de points de contrôle aux salaires maximaux de base accessibles. Les points de contrôle relatifs aux salaires des instructrices et instructeurs à temps plein sont indiqués à 14.03 A 2 (c).

Échelon maximum accessible	En vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2021	En vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2022	En vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2023	<b>En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024</b>	<b>En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025</b>
Échelon 16 <b>18</b>	Échelon 10	Échelon 10	Échelon 10	<b>Échelon 10 12</b>	<b>Échelon 12</b>
Échelon 17 <b>19</b>	Échelon 11	Échelon 11	Échelon 11	<b>Échelon 11 13</b>	<b>Échelon 13</b>
Échelon 18 <b>20</b>	Échelon 11	Échelon 11	Échelon 11	<b>Échelon 11 13</b>	<b>Échelon 13</b>
Échelon 19 <b>21</b>	Échelon 12	Échelon 12	Échelon 12	<b>Échelon 12 14</b>	<b>Échelon 14</b>
Échelon 20 <b>22</b>				<b>Échelon 15</b>	<b>Échelon 15</b>
Échelon 21 <b>23</b>					<b>Échelon 16</b>

#### Justification syndicale au sujet du Tableau des points de contrôle

La proposition initiale du syndicat prévoyait la suppression de deux échelons au bas de l'échelle salariale et l'ajout de deux échelons au haut de l'échelle salariale. Cette révision réajuste les points de contrôle salariaux en conséquence. Nous avons également ajouté le titre et « (c) » pour Échelles de salaires des instructrices ou instructeurs à temps plein afin de faciliter la consultation ci-dessous.

#### Question concernant les points de contrôle :

Pourquoi le point de contrôle de l'échelle est-il de six échelons en dessous du salaire maximum accessible pour les deux premiers échelons et de sept échelons en dessous pour les autres?

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

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

L'ajout de deux échelons au sommet de l'échelle salariale et la suppression des quatre échelons les plus bas de l'échelle salariale en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024. Un échelon supplémentaire en haut de l'échelle salariale à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025.

	Selon la CC en vigueur	À compter du 1 <sup>er</sup> oct. 2024	À compter du 1 <sup>er</sup> oct. 2025
Échelon 4	61 494 \$	64 569 \$	67 797 \$
Échelon 5	64 848 \$	68 090 \$	71 495 \$
Échelon 6	68 201 \$	71 611 \$	75 192 \$
Échelon 7	71 555 \$	75 133 \$	78 889 \$
Échelon 8	74 911 \$	78 657 \$	82 589 \$
Échelon 9	78 265 \$	82 178 \$	86 287 \$
Échelon 10	81 621 \$	85 702 \$	89 987 \$
Échelon 11		89 215 \$	93 676 \$
Échelon 12		92 695 \$	97 330 \$
Échelon 13			100 984 \$

### Justification du syndicat

On doit donner la priorité à la sécurité du revenu. Les salaires du personnel instructeur sont réellement en dessous de ceux de nos groupes de comparaison. Dans de nombreux cas, le recrutement et le maintien en poste de ces membres sont de plus en plus difficiles étant donné que les salaires du personnel scolaire sont considérablement inférieurs à ceux de l'industrie (le personnel infirmier de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario commence à travailler à 82 000 \$ par année). Comme nous l'avons déjà souligné, ces groupes de comparaison sont mis en évidence dans le rapport Marcotte de 1991. On peut consulter le résumé du rapport ici : [Rapport du Groupe de travail sur les salaires et les avantages sociaux \(1991\)](#). Il convient de souligner le fait que l'échelon 1 de l'échelle salariale des instructrices et instructeurs se situe juste au-dessus du salaire minimum vital en Ontario, ce qui n'est guère suffisant pour vivre.

La proposition du syndicat d'ajouter deux échelons au sommet de l'échelle salariale, tout en supprimant les deux échelons les plus bas, crée une stabilité financière pour une classification marginalisée de l'enseignement dans le système collégial, qui est frappée de plein fouet par la crise du coût de la vie à laquelle nous sommes confrontés. Étant donné qu'il ne reste plus que 42 instructrices et instructeurs à temps plein dans le système, le coût de cette proposition est minime pour le CEC, mais primordial pour la vie de ces membres du personnel.

#### 19.04

#### Le syndicat est en désaccord avec la contre-proposition du CEC

#### Contre-proposition du CEC :

*En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025*

#### 19.04

Le collège doit assumer, pour les employées et les employés à temps plein, 75 pour cent des primes d'un régime d'assurance ophtalmologie assurant une protection maximale de ~~400~~ **475** \$ tous les deux ans par personne d'au moins 18 ans et de ~~400~~ **475** \$ tous les ans par personne de moins de 18 ans pour l'achat de verres, montures, lentilles cornéennes, et chirurgie réfractive, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription. Le reste des primes est retenu par précompte salarial.

#### Justification du rejet par le syndicat

La contre-proposition du CEC ne tient pas compte de l'augmentation du coût des soins ophtalmologiques.

#### 19.04

#### Le syndicat fait la contre-proposition suivante

*En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024*

#### 19.04

Le collège doit assumer, pour les employées et les employés à temps plein, 75 pour cent des primes d'un régime d'assurance ophtalmologie assurant une protection maximale de ~~400~~ **475** ~~800-700~~ \$ tous les deux ans par personne d'au moins 18 ans et de ~~400~~ **475-800-700** \$ tous les ans par personne de moins de 18 ans pour l'achat de verres, montures, lentilles cornéennes, et chirurgie réfractive, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription. Le reste des primes est retenu par précompte salarial.

#### Justification du syndicat

Les prestations des soins de la vue ont été réajustées pour la dernière fois par le CEC en 2009. Cette augmentation reflète plus précisément la réalité des coûts des soins de la vue.

---

## 19.05

### **Le syndicat est en désaccord avec la contre-proposition du CEC**

#### **Contre-proposition du CEC :**

*Entrée en vigueur 90 jours après la ratification*

**19.05** Le collègue doit assumer, pour les employées et employés à temps plein, 75 pour cent des primes d'un régime d'assurance soins auditifs assurant une protection maximale de ~~3-000~~ **3 500** \$ tous les trois ans par personne, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription. Le reste des primes est retenu par précompte salarial

#### **Justification du rejet par le syndicat**

Tout changement aux avantages sociaux devrait entrer en vigueur au début de la convention collective. S'il y a des problèmes avec la compagnie d'assurance, le syndicat est disposé à en discuter.

#### **Contre-proposition révisée du syndicat**

***En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024***

**19.05** Le collègue doit assumer, pour les employées et employés à temps plein, 75 pour cent des primes d'un régime d'assurance soins auditifs assurant une protection maximale de ~~3-000~~ **4 000 3 500** \$ tous les trois ans par personne, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription. Le reste des primes est retenu par précompte salarial.

#### **Justification du syndicat**

Tout changement aux avantages sociaux devrait entrer en vigueur au début de la convention collective. S'il y a des problèmes avec la compagnie d'assurance, le syndicat est disposé à en discuter.

---

**Avantages sociaux offerts à la retraite**  
**19.09**

**Le CEC est en désaccord avec la proposition du SEFPO**

**Proposition révisée du syndicat**

**19.09 A (...)**

(i) L'employée ou l'employé retraité ~~et le collègue~~ doit payer ~~chacun 50 % 65 % et le collègue paye 35 %~~, à l'avance, le du coût total des avantages auxquels la personne retraitée participe, comme suit :

**Le reste de l'article reste inchangé.**

**Justification du syndicat**

La sécurité du revenu demeure un important indicateur des résultats à long terme en matière de santé. C'est encore plus crucial pour les personnes en âge de prendre leur retraite qui vivent avec un revenu fixe. La présente proposition révisée tient compte des préoccupations du CEC au sujet des coûts.

---

## ARTICLE 26

### EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À CHARGE PARTIELLE

#### 26.04

Le syndicat est en désaccord avec la contre-proposition du CEC

#### Proposition du CEC

#### 26.04

Professeures et professeurs à charge partielle - postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	<u>2 % en vigueur [Date de ratification]</u>	<u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025</u>	<u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2026</u>	<u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2027</u>
Échelon 5	<b><u>99,59 \$</u></b>	<b><u>101,58 \$</u></b>	<b><u>103,61 \$</u></b>	<b><u>105,68 \$</u></b>
Échelon 6	<b><u>104,17 \$</u></b>	<b><u>106,25 \$</u></b>	<b><u>108,38 \$</u></b>	<b><u>110,55 \$</u></b>
Échelon 7	<b><u>108,74 \$</u></b>	<b><u>110,91 \$</u></b>	<b><u>113,13 \$</u></b>	<b><u>115,39 \$</u></b>
Échelon 8	<b><u>113,31 \$</u></b>	<b><u>115,58 \$</u></b>	<b><u>117,89 \$</u></b>	<b><u>120,25 \$</u></b>
Échelon 9	<b><u>117,90 \$</u></b>	<b><u>120,26 \$</u></b>	<b><u>122,67 \$</u></b>	<b><u>125,12 \$</u></b>
Échelon 10	<b><u>122,44 \$</u></b>	<b><u>124,89 \$</u></b>	<b><u>127,39 \$</u></b>	<b><u>129,94 \$</u></b>
Échelon 11	<b><u>127,02 \$</u></b>	<b><u>129,56 \$</u></b>	<b><u>132,15 \$</u></b>	<b><u>134,79 \$</u></b>
Échelon 12	<b><u>131,60 \$</u></b>	<b><u>134,23 \$</u></b>	<b><u>136,91 \$</u></b>	<b><u>139,65 \$</u></b>
Échelon 13	<b><u>136,15 \$</u></b>	<b><u>138,87 \$</u></b>	<b><u>141,65 \$</u></b>	<b><u>144,48 \$</u></b>
Échelon 14	<b><u>140,74 \$</u></b>	<b><u>143,55 \$</u></b>	<b><u>146,42 \$</u></b>	<b><u>149,35 \$</u></b>
Échelon 15	<b><u>145,30 \$</u></b>	<b><u>148,21 \$</u></b>	<b><u>151,17 \$</u></b>	<b><u>154,19 \$</u></b>
Échelon 16	<b><u>149,87 \$</u></b>	<b><u>152,87 \$</u></b>	<b><u>155,93 \$</u></b>	<b><u>159,05 \$</u></b>
Échelon 17	<b><u>154,46 \$</u></b>	<b><u>157,55 \$</u></b>	<b><u>160,70 \$</u></b>	<b><u>163,91 \$</u></b>
Échelon 18	<b><u>159,02 \$</u></b>	<b><u>162,20 \$</u></b>	<b><u>165,44 \$</u></b>	<b><u>168,75 \$</u></b>
Échelon 19	<b><u>163,60 \$</u></b>	<b><u>166,87 \$</u></b>	<b><u>170,21 \$</u></b>	<b><u>173,61 \$</u></b>
Échelon 20	<b><u>168,19 \$</u></b>	<b><u>171,55 \$</u></b>	<b><u>174,98 \$</u></b>	<b><u>178,48 \$</u></b>
Échelon 21	<b><u>172,77 \$</u></b>	<b><u>176,23 \$</u></b>	<b><u>179,75 \$</u></b>	<b><u>183,35 \$</u></b>
<b><u>Échelon 22</u></b>	<b><u>177,43 \$</u></b>	<b><u>180,98 \$</u></b>	<b><u>184,60 \$</u></b>	<b><u>188,29 \$</u></b>

**Professeures et professeurs à charge partielle – non postsecondaire**

NIVEAUX DE SALAIRE	<u>2 % en vigueur</u> <u>[Date de ratification]</u>	<u>2 % en vigueur</u> <u>le</u> <u>1<sup>er</sup> octobre 2025</u>	<u>2 % en vigueur</u> <u>le</u> <u>1<sup>er</sup> octobre 2026</u>	<u>2 % en vigueur le</u> <u>1<sup>er</sup> octobre 2027</u>
Échelon 5	<b><u>89,62 \$</u></b>	<b><u>91,41 \$</u></b>	<b><u>93,24 \$</u></b>	<b><u>95,10 \$</u></b>
Échelon 6	<b><u>93,78 \$</u></b>	<b><u>95,66 \$</u></b>	<b><u>97,57 \$</u></b>	<b><u>99,52 \$</u></b>
Échelon 7	<b><u>97,85 \$</u></b>	<b><u>99,81 \$</u></b>	<b><u>101,81 \$</u></b>	<b><u>103,85 \$</u></b>
Échelon 8	<b><u>101,98 \$</u></b>	<b><u>104,02 \$</u></b>	<b><u>106,10 \$</u></b>	<b><u>108,22 \$</u></b>
Échelon 9	<b><u>106,09 \$</u></b>	<b><u>108,21 \$</u></b>	<b><u>110,37 \$</u></b>	<b><u>112,58 \$</u></b>
Échelon 10	<b><u>110,20 \$</u></b>	<b><u>112,40 \$</u></b>	<b><u>114,65 \$</u></b>	<b><u>116,94 \$</u></b>
Échelon 11	<b><u>114,33 \$</u></b>	<b><u>116,62 \$</u></b>	<b><u>118,95 \$</u></b>	<b><u>121,33 \$</u></b>
Échelon 12	<b><u>118,43 \$</u></b>	<b><u>120,80 \$</u></b>	<b><u>123,22 \$</u></b>	<b><u>125,68 \$</u></b>
Échelon 13	<b><u>122,56 \$</u></b>	<b><u>125,01 \$</u></b>	<b><u>127,51 \$</u></b>	<b><u>130,06 \$</u></b>
Échelon 14	<b><u>126,67 \$</u></b>	<b><u>129,20 \$</u></b>	<b><u>131,78 \$</u></b>	<b><u>134,42 \$</u></b>
Échelon 15	<b><u>130,76 \$</u></b>	<b><u>133,38 \$</u></b>	<b><u>136,05 \$</u></b>	<b><u>138,77 \$</u></b>
Échelon 16	<b><u>134,90 \$</u></b>	<b><u>137,60 \$</u></b>	<b><u>140,35 \$</u></b>	<b><u>143,16 \$</u></b>
Échelon 17	<b><u>139,01 \$</u></b>	<b><u>141,79 \$</u></b>	<b><u>144,63 \$</u></b>	<b><u>147,52 \$</u></b>
Échelon 18	<b><u>143,13 \$</u></b>	<b><u>145,99 \$</u></b>	<b><u>148,91 \$</u></b>	<b><u>151,89 \$</u></b>
Échelon 19	<b><u>147,26 \$</u></b>	<b><u>150,21 \$</u></b>	<b><u>153,21 \$</u></b>	<b><u>156,27 \$</u></b>
Échelon 20	<b><u>153,21 \$</u></b>	<b><u>156,27 \$</u></b>	<b><u>159,40 \$</u></b>	<b><u>162,59 \$</u></b>
Échelon 21	<b><u>159,16 \$</u></b>	<b><u>162,34 \$</u></b>	<b><u>165,59 \$</u></b>	<b><u>168,90 \$</u></b>
<b><u>Échelon 22</u></b>	<b><u>163,46 \$</u></b>	<b><u>166,73 \$</u></b>	<b><u>170,06 \$</u></b>	<b><u>173,46 \$</u></b>

### Institutrices et instituteurs à charge partielle - postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	<b><u>2 % en vigueur [Date de ratification]</u></b>	<b><u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025</u></b>	<b><u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2026</u></b>	<b><u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2027</u></b>
Minimum	<b><u>65,50 \$</u></b>	<b><u>66,81 \$</u></b>	<b><u>68,15 \$</u></b>	<b><u>69,51 \$</u></b>
Échelon 1	<b><u>70,10 \$</u></b>	<b><u>71,50 \$</u></b>	<b><u>72,93 \$</u></b>	<b><u>74,39 \$</u></b>
Échelon 2	<b><u>74,65 \$</u></b>	<b><u>76,14 \$</u></b>	<b><u>77,66 \$</u></b>	<b><u>79,21 \$</u></b>
Échelon 3	<b><u>79,23 \$</u></b>	<b><u>80,81 \$</u></b>	<b><u>82,43 \$</u></b>	<b><u>84,08 \$</u></b>
Échelon 4	<b><u>83,79 \$</u></b>	<b><u>85,47 \$</u></b>	<b><u>87,18 \$</u></b>	<b><u>88,92 \$</u></b>
Échelon 5	<b><u>88,39 \$</u></b>	<b><u>90,16 \$</u></b>	<b><u>91,96 \$</u></b>	<b><u>93,80 \$</u></b>
Échelon 6	<b><u>92,95 \$</u></b>	<b><u>94,81 \$</u></b>	<b><u>96,71 \$</u></b>	<b><u>98,64 \$</u></b>
Échelon 7	<b><u>97,50 \$</u></b>	<b><u>99,45 \$</u></b>	<b><u>101,44 \$</u></b>	<b><u>103,47 \$</u></b>
Échelon 8	<b><u>102,06 \$</u></b>	<b><u>104,10 \$</u></b>	<b><u>106,18 \$</u></b>	<b><u>108,30 \$</u></b>
Échelon 9	<b><u>106,61 \$</u></b>	<b><u>108,74 \$</u></b>	<b><u>110,91 \$</u></b>	<b><u>113,13 \$</u></b>
Échelon 10	<b><u>111,23 \$</u></b>	<b><u>113,45 \$</u></b>	<b><u>115,72 \$</u></b>	<b><u>118,03 \$</u></b>

### Institutrices et instituteurs à charge partielle - non postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	<b><u>2 % en vigueur [Date de ratification]</u></b>	<b><u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025</u></b>	<b><u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2026</u></b>	<b><u>2 % en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2027</u></b>
Minimum	<b><u>58,95 \$</u></b>	<b><u>60,13 \$</u></b>	<b><u>61,33 \$</u></b>	<b><u>62,56 \$</u></b>
Échelon 1	<b><u>63,07 \$</u></b>	<b><u>64,33 \$</u></b>	<b><u>65,62 \$</u></b>	<b><u>66,93 \$</u></b>
Échelon 2	<b><u>67,18 \$</u></b>	<b><u>68,52 \$</u></b>	<b><u>69,89 \$</u></b>	<b><u>71,29 \$</u></b>
Échelon 3	<b><u>71,31 \$</u></b>	<b><u>72,74 \$</u></b>	<b><u>74,19 \$</u></b>	<b><u>75,67 \$</u></b>
Échelon 4	<b><u>75,39 \$</u></b>	<b><u>76,90 \$</u></b>	<b><u>78,44 \$</u></b>	<b><u>80,01 \$</u></b>
Échelon 5	<b><u>79,52 \$</u></b>	<b><u>81,11 \$</u></b>	<b><u>82,73 \$</u></b>	<b><u>84,38 \$</u></b>
Échelon 6	<b><u>83,64 \$</u></b>	<b><u>85,31 \$</u></b>	<b><u>87,02 \$</u></b>	<b><u>88,76 \$</u></b>
Échelon 7	<b><u>87,74 \$</u></b>	<b><u>89,49 \$</u></b>	<b><u>91,28 \$</u></b>	<b><u>93,11 \$</u></b>
Échelon 8	<b><u>91,87 \$</u></b>	<b><u>93,71 \$</u></b>	<b><u>95,58 \$</u></b>	<b><u>97,49 \$</u></b>
Échelon 9	<b><u>95,96 \$</u></b>	<b><u>97,88 \$</u></b>	<b><u>99,84 \$</u></b>	<b><u>101,84 \$</u></b>
Échelon 10	<b><u>100,12 \$</u></b>	<b><u>102,12 \$</u></b>	<b><u>104,16 \$</u></b>	<b><u>106,24 \$</u></b>

### Justification du rejet par le syndicat

Comme il est indiqué dans les données du SINC/sondage sur la dotation et dans le [rapport du Groupe de travail sur la charge de travail](#), les membres du personnel scolaire à charge partielle représentent 47 % de l'unité de négociation, et leur nombre a augmenté considérablement au cours des dernières décennies, et après le moratoire sur la dotation en vertu de l'article 2 de 2014. Ces membres du

personnel scolaire – qui représentent près de la moitié de l'unité de négociation – n'ont qu'un accès limité à la sécurité d'emploi et aux prestations de santé entre les semestres. De plus, l'augmentation des coûts de la vie, y compris le coût moyen du panier d'épicerie en 2024, les augmentations annuelles des loyers et le renouvellement des hypothèques assorties de taux d'intérêt plus élevés pour les propriétaires, sont des préoccupations particulièrement pressantes et quotidiennes pour ce groupe du personnel scolaire.

Les augmentations salariales proposées par le CEC n'assurent pas la sécurité du revenu et maintiennent une échelle salariale à deux niveaux, qui divise les membres de l'unité de négociation. Alors que les membres du personnel scolaire à temps plein ont une échelle salariale unique, 47 % des membres sont continuellement confrontés à un système à deux niveaux. D'autre part, la proposition du CEC n'atteint pas le point médian entre nos groupes de comparaison, le corps professoral des universités et le personnel enseignant du secondaire de l'Ontario, que le rapport Marcotte de 1991 avait mis en évidence. On peut consulter le résumé du rapport ici : [Rapport du Groupe de travail sur les salaires et les avantages sociaux \(1991\)](#).

Fait particulièrement important à souligner, de nombreux membres du personnel instructeur à charge partielle gagnent jusqu'à 66 \$ de moins par heure que leurs homologues du corps professoral à charge partielle. Il s'agit d'une question d'équité primordiale que le CEC doit prendre en compte.

**Le syndicat maintient sa proposition révisée**

## Proposition révisée U8 du syndicat

### ARTICLE 26

#### EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À CHARGE PARTIELLE

##### 26.04 (...)

**Supprimer toutes les références postsecondaires et non postsecondaires s'appliquant aux professeurs et professeurs, et aux instrutrices instructeurs et dans les tableaux respectifs.**

##### **Professeures et professeurs à charge partielle — postsecondaire**

L'ajout d'un échelon au sommet de l'échelle salariale et la suppression des deux échelons les plus bas de l'échelle salariale en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024. Un échelon supplémentaire en haut de l'échelle salariale à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025.

	Selon la CC en vigueur	À compter du 1 <sup>er</sup> oct. 2024	À compter du 1 <sup>er</sup> oct. 2025
Échelon 7	106,61 \$	111,94 \$	117,54 \$
Échelon 8	111,09 \$	116,64 \$	122,48 \$
Échelon 9	115,59 \$	121,37 \$	127,44 \$
Échelon 10	120,04 \$	126,04 \$	132,34 \$
Échelon 11	124,53 \$	130,76 \$	137,29 \$
Échelon 12	129,02 \$	135,47 \$	142,24 \$
Échelon 13	133,48 \$	140,15 \$	147,16 \$
Échelon 14	137,98 \$	144,88 \$	152,12 \$
Échelon 15	142,45 \$	149,57 \$	157,05 \$
Échelon 16	146,93 \$	154,28 \$	161,99 \$
Échelon 17	151,43 \$	159,00 \$	166,95 \$
Échelon 18	155,90 \$	163,70 \$	171,88 \$
Échelon 19	160,39 \$	168,41 \$	176,83 \$
Échelon 20	164,89 \$	173,13 \$	181,79 \$
Échelon 21	169,38 \$	177,85 \$	186,74 \$
Échelon 22		182,47 \$	191,59 \$
Échelon 23			196,44 \$

##### **Instrutrices et instructeurs à charge partielle — postsecondaire**

L'ajout de deux échelons au sommet de l'échelle salariale et la suppression des quatre échelons les plus bas de l'échelle salariale en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024. Un échelon supplémentaire en haut de l'échelle salariale à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025.

	Selon la CC en vigueur	À compter du 1 <sup>er</sup> oct. 2024	À compter du 1 <sup>er</sup> oct. 2025
Min	64,21 \$	67,42 \$	70,79 \$
Échelon 1	68,73 \$	72,17 \$	75,77 \$
Échelon 2	73,18 \$	76,84 \$	80,68 \$
Échelon 3	77,67 \$	81,55 \$	85,63 \$
Échelon 4	82,14 \$	86,25 \$	90,56 \$
Échelon 5	86,66 \$	90,99 \$	95,54 \$
Échelon 6	91,13 \$	95,69 \$	100,47 \$
Échelon 7	95,58 \$	100,36 \$	105,38 \$
Échelon 8	100,06 \$	105,06 \$	110,32 \$
Échelon 9	104,52 \$	109,75 \$	115,23 \$
Échelon 10	109,05 \$	114,50 \$	120,23 \$
Échelon 11	██████	119,47 \$	125,44 \$
Échelon 12	██████	124,65 \$	130,88 \$
Échelon 13	██████	██████	136,54 \$

### Justification du syndicat

C'est une question d'équité. Cette modification alignera les tableaux de rémunération du personnel à charge partielle avec les tableaux de rémunération du personnel à temps plein. Alors que les membres du personnel scolaire à temps plein ont une échelle salariale unique, 47 % des membres sont continuellement confrontés à un système inutile à deux niveaux.

## 26.06 A jusqu'à D

**Le CEC est en désaccord avec les propositions du SEFPO**

**Le syndicat maintient sa proposition révisée**

**Proposition U-8 révisée du syndicat**

### 26.06 Assurance collective

#### 26.06 A Assurance-maladie complémentaire, assurance ophtalmologie et assurance soins auditifs

Le collège paie la totalité de la prime qui lui sera facturée pour le régime d'assurance-maladie complémentaire décrit à l'article 19, Autres régimes d'assurance, pour les employées et employés à charge partielle, à l'exception des assurances ophtalmologie et soins auditifs, et sous réserve des conditions d'application de ces prestations, sauf dans le cas des employées et employés qui quittent le régime parce qu'ils et elles sont couverts par une autre assurance au nom de leur conjointe ou conjoint.

Le collège permet aux employées et employés à charge partielle d'accéder aux régimes d'assurance dentaire, d'assurance ophtalmologie, d'assurance soins auditifs, d'assurance pour maladies graves ou sinistres catastrophiques et ~~d'assurance vie~~ décrits à l'article 19,

Autres régimes d'assurance, à condition que le membre du personnel paie les primes y afférentes. **Le coût de ces régimes d'assurance doit être partagé de sorte que le collègue paie 50 pour cent et l'employée ou l'employé à charge partielle paie 50 pour cent.**

Les détails concernant la participation, l'admissibilité, la période d'attente, le niveau des prestations et la répartition de la prime sont tels que suit :

	<b>Assurance-maladie complémentaire</b>	<b>Assurance ophtalmologie</b>	<b>Assurance soins auditifs</b>	<b>Assurance pour maladies graves/sinistres catastrophiques</b>
<b>Participation</b>	Requise avec la possibilité de se prévaloir de l'option de refus	Volontaire, si l'employé-e a choisi l'assurance-maladie complémentaire	Volontaire, si l'employé-e a choisi l'assurance-maladie complémentaire	Volontaire
<b>Admissibilité</b>	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat	Comme pour les employé-e-s à temps plein
<b>Fin de la période d'attente</b>	Premier jour du mois suivant la fin d'un mois civil complet	Premier jour du mois suivant la fin d'un mois civil complet	Premier jour du mois suivant la fin d'un mois civil complet	Comme pour les employé-e-s à temps plein
<b>Niveau des prestations</b>	Comme pour les employé-e-s à temps plein	Comme pour les employé-e-s à temps plein	Comme pour les employé-e-s à temps plein	Comme pour les employé-e-s à temps plein
<b>Répartition de la prime</b>	Payée en totalité par l'employeur	Payée en totalité à <b><u>50 %</u></b> par l'employé-e et à <b><u>50 %</u></b> par le <b><u>collège</u></b>	Payée en totalité à <b><u>50 %</u></b> par l'employé-e et à <b><u>50 %</u></b> par le <b><u>collège</u></b>	Payée en totalité à <b><u>50 %</u></b> par l'employé-e et à <b><u>50 %</u></b> par le <b><u>collège</u></b>

#### **26.06 B Assurance dentaire**

	<b>Assurance dentaire</b>
<b>Participation</b>	Volontaire
<b>Admissibilité</b>	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat
<b>Fin de la période d'attente</b>	Premier jour du mois suivant la fin de six mois civil complet
<b>Niveau des prestations</b>	Comme pour les employé-e-s à temps plein
<b>Répartition de la prime</b>	Payée en totalité à <b><u>50 %</u></b> par l'employé-e et à <b><u>50 %</u></b> par le <b><u>collège</u></b>

## 26.06 D Régimes d'assurance-vie

	<b>Base et DMA</b>	<b>Complémentaire Employé-e et personnes à charge</b>	<b>Facultative</b>
<b>Participation</b>	Volontaire	Volontaire	Volontaire
<b>Admissibilité</b>	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat, jusqu'à l'âge de 65 ans	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat, jusqu'à l'âge de 65 ans
<b>Fin de la période d'attente</b>	Premier jour du mois suivant la fin d'un mois civil complet	Premier jour du mois suivant la fin d'un mois civil complet	Premier jour du mois suivant la fin d'un mois civil complet
<b>Niveau des prestations</b>	Comme pour les employé-e-s à temps plein	Comme pour les employé-e-s à temps plein	Comme pour les employé-e-s à temps plein
<b>Répartition de la prime</b>	Payée en totalité par l'employé-e	Payée en totalité par l'employé-e	Payée en totalité par l'employé-e

## 26.06 D Indemnité de rattachement

Si, à la fin d'un contrat :

- 1) on a conclu par écrit un contrat pour la future embauche d'une employée ou d'un employé en tant qu'employée ou employé à charge partielle; ou
- 2) le collègue et l'employée ou l'employé à charge partielle ont pris un engagement écrit visant la future embauche de l'employée ou de l'employé en tant qu'employée ou employé à charge partielle dans un délai maximal de cinq (5) mois après la fin du contrat, engagement qui sera confirmé dans un futur contrat,

cet employé ou employée, en payant la totalité **50 pour cent** des primes d'assurance, peut, pendant la période entre les contrats, maintenir sa participation à tout régime d'assurance collective auquel il ou elle participait auparavant. **Les 50 pour cent restants des primes sont payés par le collègue.**

Lorsque le collègue prévoit de réembaucher une employée ou un employé à charge partielle dans un délai de cinq (5) mois, il doit lui fournir un contrat écrit ou une offre écrite d'emploi à la fin de la période d'emploi précédente.

Tout contrat écrit ou toute offre écrite du collègue visant une future embauche en tant qu'employée ou employé à charge partielle est valide à condition que le collègue détermine ultérieurement qu'il y a un effectif étudiant suffisant pour justifier que l'affectation soit offerte. **Si, après le début de la période d'indemnité de rattachement, le collègue**

**estime qu'il n'y a pas suffisamment d'inscriptions pour justifier que l'affectation soit offerte, l'employée ou l'employé à charge partielle aura quand même droit aux cinq mois de prestations, les coûts de la prime étant payés comme décrit ci-dessus.**

Si une employée ou un employé est réengagé dans les six mois suivant la fin d'un contrat, les périodes d'attente relatives aux régimes d'assurance collective ne seront pas appliquées.

### **Justification du syndicat**

La création d'un système à participation égale aborde la question de l'accès aux soins des membres du personnel scolaire en situation précaire qui courent un risque accru de difficultés et d'absentéisme en raison de maladies ou de blessures. Du point de vue de l'équité, ces changements rapprochent les membres du personnel à charge partielle de la parité avec les membres du personnel à temps plein qui ont une couverture de 100% selon les alinéas 19.02 F 1, F2, F3. Les membres du personnel scolaire à charge partielle représentent actuellement 47 % de l'unité de négociation. Rendre les prestations de raccordement plus accessibles est une question d'équité en ce qui concerne l'accès aux soins des membres du personnel à charge partielle et de leurs familles, qui sont statistiquement plus susceptibles d'appartenir à des groupes méritant l'équité, tel que décrit dans l'ouvrage intitulé : *Déterminants sociaux de la santé : les réalités canadiennes*, 2<sup>e</sup> édition, (2020). Une meilleure accessibilité est de surcroît plus conforme avec l'engagement des collègues d'atteindre l'équité au sein du système collégial, comme indiqué à l'article 4.03.

### **PLAN DE CLASSIFICATION DES PROFESSEURS ET DES CONSEILLERS ET DES BIBLIOTHÉCAIRES**

**Le syndicat accepte les modifications d'ordre administratif**

#### **Proposition du CEC**

### **PLAN DE CLASSIFICATION DES PROFESSEURS ET DES CONSEILLERS ET DES BIBLIOTHÉCAIRES**

**Le CEC propose les corrections d'ordre administratif suivantes.**

#### **1 B) Qualifications officielles pertinentes**

Par qualifications officielles, on entend les qualifications habituellement acquises dans les établissements d'enseignement postsecondaire ontariens. Seules sont reconnues les années d'éducation postsecondaire terminées avec succès à des niveaux supérieurs successifs et menant à un diplôme, à un grade universitaire ou à la reconnaissance professionnelle. Par exemple, on accordera quatre points et demi (un point et demi par an) à une personne titulaire d'un diplôme collégial de technologie (programme de trois ans), même s'il lui a fallu plus de temps pour obtenir ce diplôme.

Aucun crédit ne sera accordé pour une année d'études dont le programme est pratiquement semblable à un autre déjà suivi. Ainsi, seule la qualification la plus élevée entrera dans le calcul des crédits sauf si les matières étudiées relèvent de disciplines différentes se rapportant toutes au poste.

- Diplôme collégial ou certificat d'études postsecondaires,  
CAAT - nombre de points par année d'études : 1½ point

(Maximum de 4 ans)

- Grade universitaire - nombre de points par année d'études terminée (Maximum de **6,7** ans) ; 1½ point
  
- Programme intégré travail/études, p. ex. Ingénieur diplômé, CA, CGA, CMA (anciennement RIA), compagnon titulaire d'un certificat de qualification - nombre de points par année d'études : (Maximum de 5 ans) 1½ point

Le crédit maximum pour la scolarité est de six (6) ans. Pour les employées et employés embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 2017, le crédit maximum pour la scolarité est de sept (7) ans.

(Remarque : les années dont il est question ci-dessus ne doivent pas être prises en considération en vertu du facteur A)

**Le reste de la section 1 reste inchangé**

---

## **FACTEURS DE PROGRESSION**

**Le syndicat réserve sa position.**

**Question : quel est le coût total de cette proposition?**

**Proposition du CEC**

### **2. FACTEURS DE PROGRESSION**

Conformément aux clauses 14.03 A 2 (a), (b) et (c), la progression dans les échelons du salaire annuel de base jusqu'au point de contrôle approprié de l'échelle salariale est en fonction de l'expérience. Au-delà du point de contrôle et jusqu'à l'échelon maximal de l'échelle salariale, cette progression repose sur le rendement de l'employée ou de l'employé.

	<b>Valeur des échelons</b>
A) <b>Expérience</b> - jusqu'au point de contrôle	1 échelon par an
B) <b>Rendement</b> - au-delà du point de contrôle en cas de rendement satisfaisant	1 échelon par an
C) <b>Autres études officielles</b> - avec approbation préalable du collège	1 échelon pour chaque année d'études postsecondaires terminée - en vertu des notes explicatives énoncées au point (B) ci-dessus des facteurs de recrutement de la présente classification.  Remarque : Aucun crédit ne sera accordé si cela doit réduire à moins de 4 ans le temps total de progression jusqu'au maximum approprié.

#### **Remarque à l'intention des évaluateurs**

Si l'expérience et les qualifications d'un candidat sont telles que le collège considère qu'il est essentiel pour le programme que cette personne soit engagée, mais que le traitement établi par le plan est insuffisant, le collège peut faire grimper le salaire de départ de cinq (~~5~~) **sept (7)** échelons à condition que celui-ci ne dépasse pas le salaire maximum.

Si le collège estime qu'un salaire supérieur s'impose pour les employées et employés embauchés après le 20 décembre 2017, le collège devra obtenir le consentement du syndicat, qui ne devra pas être refusé de manière déraisonnable.

**SECTION II  
PLAN DE CLASSIFICATION DES INSTRUCTEURS**

**Le syndicat est d'accord avec la correction d'ordre administratif**

**SECTION II  
PLAN DE CLASSIFICATION DES INSTRUCTEURS  
Le CEC propose les corrections d'ordre administratif suivantes.**

**B) Qualifications officielles pertinentes**

Par qualifications officielles, on entend les qualifications habituellement acquises dans les établissements d'enseignement postsecondaire ontariens. Seules sont reconnues les années d'éducation postsecondaire terminées avec succès à des niveaux supérieurs successifs et menant à un diplôme, à un grade universitaire ou à la reconnaissance professionnelle. Par exemple, on accordera quatre points et demi (un point et demi par an) à une personne titulaire d'un diplôme collégial de technologie (programme de trois ans), même s'il lui a fallu plus de temps pour obtenir ce diplôme.

Aucun crédit ne sera accordé pour une année d'études dont le programme est pratiquement semblable à un autre déjà suivi. Ainsi, seule la qualification la plus élevée entrera dans le calcul des crédits sauf si les matières étudiées relèvent de disciplines différentes se rapportant toutes au poste.

- Diplôme collégial ou certificat d'études postsecondaires, CAAT -  
nombre de points par année d'études terminée : 1½ point  
(maximum de 4 ans)
- Grade universitaire - nombre de points par année d'études terminée : 1½ point  
(Maximum de 6 ans)
- Programme intégré travail/études, p. ex.  
Ingénieur diplômé, CA, CGA, CMA (anciennement RIA),  
compagnon titulaire d'un certificat de qualification -  
nombre de points par année d'études terminée : 1½ point  
(maximum de 5 ans)

Le crédit maximum pour la scolarité est de six (6) ans. Pour les employées et employés embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 2017, le crédit maximum pour la scolarité est de sept (7) ans.

(Remarque : les années dont il est question ci-dessus ne doivent pas être prises en considération en vertu du facteur A)

**Le reste de la section 1 reste inchangé**

---

## FACTEURS DE PROGRESSION

**Le syndicat réserve sa position.**

**Question : quel est le coût total de cette proposition?**

**Le CEC fait la proposition suivante**

### 2. FACTEURS DE PROGRESSION

Conformément aux clauses 14.03 A 2 (a), (b) et (c), la progression dans les échelons du salaire annuel de base jusqu'au point de contrôle approprié de l'échelle salariale est en fonction de l'expérience. Au-delà du point de contrôle et jusqu'à l'échelon maximal de l'échelle salariale, cette progression repose sur le rendement de l'employée ou de l'employé.

	Valeur des échelons
A) <b>Expérience</b> - jusqu'au point de contrôle	1 échelon par an
B) <b>Rendement</b> - au-delà du point de contrôle en cas de rendement satisfaisant	1 échelon par an
C) <b>Autres études officielles</b> - avec approbation préalable du collège	1 échelon pour chaque année d'études postsecondaires terminée - en vertu des notes explicatives énoncées au point (B) ci-dessus des facteurs de recrutement de la présente classification.  Remarque : Aucun crédit ne sera accordé si cela doit réduire à moins de 4 ans le temps total de progression jusqu'au maximum approprié.

#### Remarque à l'intention des évaluateurs

Si l'expérience et les qualifications d'un candidat sont telles que le collège considère qu'il est essentiel pour le programme que cette personne soit engagée, mais que le traitement établi par le plan est insuffisant, le collège peut faire grimper le salaire de départ de cinq (5) ~~sept~~ **sept (7)** échelons à condition que celui-ci ne dépasse pas le salaire maximum.

Si le collège estime qu'un salaire supérieur s'impose pour les employées et employés embauchés après le 20 décembre 2017, le collège devra obtenir le consentement du syndicat, qui ne devra pas être refusé de manière déraisonnable.