

# **CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL SCOLAIRE**

## **DES COLLÈGES D'ARTS APPLIQUÉS ET DE TECHNOLOGIE DE L'ONTARIO**

ENTRE :

LE CONSEIL DES EMPLOYEURS DES COLLÈGES (le Conseil)  
POUR LES COLLÈGES D'ARTS APPLIQUÉS ET DE TECHNOLOGIE

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO  
(POUR LE PERSONNEL SCOLAIRE)

**EN VIGUEUR DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBER 2012  
AU 31 AOÛT 2014**



College Employer

**Council** / **Conseil**  
des employeurs des collèges

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Article</b>	<b>Page</b>
1. Reconnaissance.....	1
2. Dotation en personnel.....	1
3. Relations.....	2
4. Non discrimination/brimades/harcèlement psychologique.....	3
5. Grève et lock-out.....	6
6. Fonctions de direction.....	6
7. Comité mixte syndicat-collège (local).....	7
8. Affaires syndicales.....	8
9. Comité des relations employés/employeur.....	10
10. Cotisations syndicales.....	11
11. Charge de travail.....	12
12. Subsidés pour frais de scolarité.....	26
13. Droit d'auteur.....	26
14. Salaires.....	27
15. Congé annuel (vacances).....	32
16. Jours fériés.....	33
17. Assurance-invalidité de courte durée.....	33
18. Assurance-invalidité prolongée.....	35
19. Autres régimes d'assurance.....	36
20. Congé de perfectionnement professionnel.....	40
21. Autorisations d'absence.....	42
22. Congé de maternité et congé parental.....	44
23. Régime de congé à salaire différé.....	46
24. Santé et sécurité.....	50
25. Remboursement des frais d'automobile.....	50
26. Employées et employés à charge partielle.....	51
27. Sécurité d'emploi.....	60
28. Stabilité d'emploi.....	73
29. Réduction prolongée du personnel.....	77
30. Mutations pour cause de changement technologique.....	78
31. Dossier personnel.....	79
32. Procédure de règlement des griefs.....	79
33. Procédure d'arbitrage accélérée.....	84
34. Généralités.....	85
35. Définitions.....	86
36. Durée de la convention.....	86
Annexe I      Formulaire de charge de travail.....	88
Annexe II     Sous-comité mixte d'évaluation des qualifications en éducation.....	91
Annexe III    Régime d'assurance dentaire.....	91
Annexe IV    Comité mixte des assurances.....	92
Annexe V     Employées et employés engagés pour une période limitée.....	94
Annexe VI    Crédits de service à temps partiel.....	96
Annexe VII   Comité consultatif sur l'assurance collective des employées et employés retraités des CAAT.....	96

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Article</b>	<b>Page</b>
Protocoles d'entente .....	98
Équité en matière d'emploi .....	98
Accès à l'échelon maximal de l'échelle de salaire.....	100
Régimes de congés de maladie accumulés .....	101
Transferts des crédits des congés de maladie.....	102
Rachat des crédits de congés de maladie .....	103
Régime d'invalidité de courte durée - Collège St. Lawrence.....	105
Régime d'assurance-invalidité de longue durée.....	106
Déplacement d'employées et employés à temps partiel .....	107
Régime d'assurance-santé de l'Ontario.....	108
Prestations pour les conjointes et conjoints de même sexe .....	109
Nouveaux collègues ou collègues fusionnés .....	110
Salaires .....	112
Comité consultatif du Service d'information sur les négociations collectives (SINC) ....	113
Décision arbitrale de W. Kaplan.....	114
Procédure d'arbitrage accélérée.....	115
Programmation des griefs.....	116
Retour au travail .....	117
Examen des qualifications.....	118
Carte-médicaments .....	119
Changements au mandat du collège ou à sa mission.....	120
Plans de classification .....	121
Index .....	131



## **Article 1 RECONNAISSANCE**

- 1.01** Le syndicat a qualité d'agent négociateur exclusif des membres du personnel scolaire engagés par les collèges en qualité d'enseignantes ou enseignants, conseillères ou conseillers, ou bibliothécaires, ainsi qu'il est établi à l'article 14, Salaires, à l'exception des personnes suivantes :
- (i) directrices ou directeurs, chefs de département,
  - (ii) personnes d'un rang supérieur à celui de directrice ou directeur, chef de département,
  - (iii) personnes visées par la convention signée avec le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario pour l'unité de négociation du personnel de soutien,
  - (iv) autres personnes exclues par la loi, et
  - (v) enseignantes ou enseignants, conseillères ou conseillers et bibliothécaires engagés à temps partiel ou pour une période limitée.

**REMARQUE A :** L'expression « à temps partiel » s'applique aux personnes qui enseignent six heures ou moins par semaine.

**REMARQUE B :** L'expression « pour une période limitée » s'applique aux personnes engagées pour une durée maximale de 12 mois au cours d'une période de 24 mois.

## **Article 2 DOTATION EN PERSONNEL**

- 2.01** Les collèges ne doivent pas reclassifier les professeures et les professeurs comme instructrices ou instructeurs, sauf en application de l'article 27, Sécurité d'emploi.
- 2.02** Le collègue doit donner préférence à la désignation de postes ordinaires à temps plein plutôt qu'à des postes à charge partielle, aux termes de l'article 26, Employées et employés à charge partielle, sujet aux exigences opérationnelles relatives à la qualité des programmes, aux objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires et à l'acceptabilité de mise en marché des programmes auprès des employeurs, des étudiantes ou étudiants et de la communauté.
- 2.03 A** Le collègue doit donner préférence à la désignation de postes ordinaires d'enseignement continu à temps plein plutôt qu'à des postes pour une période limitée, y compris notamment des postes découlant des nouveaux programmes postsecondaires, sujet aux exigences opérationnelles relatives à la qualité des programmes, aux inscriptions et aux effectifs prévus, à l'atteinte des objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires et à l'acceptabilité de mise en marché des programmes par les employeurs, les étudiantes ou étudiants et la communauté. Le collègue n'aura pas abusivement recours à des engagements pour une période limitée en ne comblant pas dès que possible les postes

vacants, compte tenu toutefois des exigences opérationnelles relatives à la qualité des programmes, aux objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires, aux inscriptions et aux effectifs prévus habituellement.

**2.03 B** Le collège ne doit pas recourir, de façon abusive, à des engagements pour une période limitée en combinant ce type de service avec le service à charge partielle, ayant comme conséquence d'empêcher ainsi les employées et les employés engagés pour une période limitée d'accomplir au moins 12 mois de travail au cours d'une période de 24 mois.

**2.03 C** Si le collège maintient un poste à temps plein au-delà d'une année scolaire complète en recourant à des nominations pour une période limitée, le collège est tenu de désigner ce poste comme poste ordinaire à temps plein de l'unité de négociation et de le combler en ayant recours à une personne membre de l'unité de négociation dès qu'il peut en embaucher une capable d'effectuer le travail.

### **Article 3 RELATIONS**

**3.01** Tout nouvel employé ou employée doit recevoir, au plus tard au début de son emploi, un exemplaire de cette convention, ainsi que les noms et adresses des membres du comité exécutif de la section locale, si la section locale les a communiqués au collège. De plus, les employées et employés à charge partielle reçoivent un exemplaire de la convention collective dès qu'elles ou ils commencent à travailler pour la première fois après la négociation d'une nouvelle convention collective ou si elles ou ils sont réembauchés à une date qui tombe plus d'un an après la cessation de leur contrat antérieur de travail à charge partielle.

**3.02** Les collèges et le syndicat conviennent de ne pratiquer eux-mêmes et de ne tolérer de la part de leurs représentantes et leurs représentants ni de leurs membres aucune intimidation, discrimination, ingérence, restriction ou coercition à l'égard d'une employée ou d'un employé du fait que cette personne est membre du syndicat ou n'est pas membre du syndicat, qu'elle participe activement ou non au syndicat, qu'elle a soumis ou non un grief, ou qu'elle participe à la procédure de règlement des plaintes portant sur la charge de travail.

**3.03** Le syndicat convient de n'organiser dans les locaux du collège aucune sollicitation ou collecte de cotisation, réunion du syndicat ou du conseil de direction du syndicat, ou activité syndicale autres que celles prévues par la convention ou autorisées par écrit par le collège, qui ne refusera pas de manière déraisonnable l'autorisation demandée.

En janvier, la section locale peut demander au collège l'adresse courante et le numéro de téléphone figurant au dossier des employées et employés à temps plein et à charge partielle et le collège les fournira.

## Article 4

### NON-DISCRIMINATION/BRIMADES/HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

**4.01 A** Le syndicat et les collègues conviennent, conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, de ne devoir exercer contre les employées et les employés aucune discrimination ou aucun harcèlement fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la nationalité, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, le dossier judiciaire, l'état matrimonial, la situation de famille ou un handicap.

**4.01 B** Les parties conviennent que les dispositions de la clause 4.01 A ci-dessus ne doivent limiter en rien le droit d'une employée ou d'un employé de déposer un grief selon l'article 32, Procédure de règlement des griefs.

Si une employée ou un employé a une plainte concernant la charge de travail, fondée sur les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, l'employée ou l'employé a le droit de poursuivre la plainte selon la procédure prévue au paragraphe 11.02.

**4.01 C** Les parties conviennent que la mise en œuvre d'un programme spécial au titre de l'article 14 du *Code des droits de la personne*, L.R.O., 1990, tel qu'amendé, est réputée ne pas constituer une transgression de la clause 4.01 A ci-dessus.

**4.02 A 1** Tous les employés et employées visés par la présente convention collective ont le droit, dans leur milieu de travail, d'être à l'abri de tout harcèlement sexuel de la part de l'employeur ou d'une personne qui représente l'employeur ou de la part d'un autre employé ou employée. Par harcèlement, on entend le recours à des remarques ou à des gestes vexatoires dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

**4.02 A 2** Il est entendu que la responsabilité du collègue aux termes de l'alinéa 4.02 A 1 concernant le comportement d'une personne qui représente l'employeur ou d'un autre employé ou employée doit se limiter à l'adoption de tous les moyens raisonnables pour s'assurer que le comportement qui fait l'objet de la plainte ne puisse se produire.

**4.02 A 3** Tout employé ou employée visé par la présente convention collective a le droit d'être à l'abri :

- (i) de sollicitation ou d'avances de nature sexuelle faites par une personne se trouvant en situation de conférer, d'accorder ou de refuser à l'employée ou l'employé un avantage ou un avancement alors que cette personne sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou les avances sont importunes; ou
- (ii) de représailles ou de menaces de représailles en cas de rejet de la sollicitation ou des avances de nature sexuelle, dans le cas où les représailles ou les menaces de représailles sont exercées ou proférées par une personne se trouvant en situation de conférer, d'accorder ou de refuser à l'employée ou l'employé un avantage ou un avancement.

**4.02 A 4** Le collègue prend des mesures raisonnables afin d'assurer à chaque employée ou employé d'être à l'abri de brimades ou de harcèlement psychologique en conformité avec les dispositions du présent article.

Le collègue et la section locale coopèrent au maximum pour faire en sorte que le milieu de travail soit dépourvu de brimades et de harcèlement psychologique.

**4.02 A 5** On entend par brimades et par harcèlement psychologique toute conduite vexatoire d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que sa conduite est importune et que celle-ci :

- (a) porte atteinte à la dignité, ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une employée ou d'un employé et/ou
- (b) prend la forme d'un comportement répété qui peut être raisonnablement considéré comme une conduite visant à intimider, à blesser, à dénigrer ou à humilier, et/ou
- (c) entraîne un milieu de travail néfaste.

Les exemples de brimades et de harcèlement psychologique comprennent, notamment, le fait de :

- admonester/dévaloriser une employée ou un employé ou une personne;
- faire des critiques répétées injustifiées;
- saper ou compromettre délibérément le travail d'une personne;
- répandre des rumeurs ou des commérages;
- poser des gestes physiques pour intimider, blesser, dénigrer ou humilier une employée ou un employé ou une personne;
- faire des commentaires menaçants, dérisoires ou diffamatoires.

**4.02 A 6** Les actes pouvant être considérés comme des brimades/du harcèlement psychologique peuvent être posés par un gestionnaire et/ou un superviseur, par des étudiantes ou étudiants, par des employées ou employés, par des personnes ou groupes.

**4.02 A 7** Des actes raisonnables posés par le collègue, un gestionnaire et/ou un superviseur, par le syndicat ou ses représentants, par des étudiantes ou étudiants, par des employées ou employés ou des personnes ou par des groupes ne constituent pas des brimades ou du harcèlement psychologique.

Les exemples comprennent, notamment, le fait de :

- muter, rétrograder, prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'une employée ou d'un employé, conseiller ou congédier une employée ou un employé d'une manière raisonnable;
- décider, en se fondant sur des faits et motifs raisonnables, de ne pas promouvoir une employée ou un employé ou de ne pas lui accorder un avantage additionnel par rapport à son travail ou à son rendement;
- mener, selon les droits et responsabilités légitimes des gestionnaires, une évaluation continue du rendement d'une employée ou d'un employé au travail, ce qui peut inclure une critique raisonnable du rendement et/ou entraîner des

changements raisonnables à l'affectation d'une personne par suite d'une évaluation;

- mener, selon les droits légitimes des membres et des représentantes et représentants du syndicat, une étude de griefs, déposer des griefs, effectuer des inspections, dresser des piquets de grève en conformité avec la loi et, sans limiter la portée de ce qui précède, mener les affaires du syndicat d'une manière raisonnable;
- corriger, selon les droits et responsabilités légitimes des employées et employés, un comportement inapproprié d'une étudiante ou d'un étudiant et maintenir l'ordre dans le milieu de travail d'une manière raisonnable;
- exprimer, dans le respect, un désaccord ou énoncer raisonnablement un point de vue contraire;
- exercer légitimement la liberté de pensée et d'expression et la liberté en matière de recherche.

**4.02 A 8** Les brimades/le harcèlement psychologique seront traités comme un manquement à la discipline pouvant mener au congédiement.

Les allégations frivoles de brimades/harcèlement psychologique seront considérées comme un manquement à la discipline pouvant mener au congédiement.

**4.02 A 9** Le délai fixé à l'article 32, Procédure de règlement des griefs, et à l'article 33, Procédure d'arbitrage accélérée, ne s'applique pas aux plaintes portées aux termes du présent article, à condition que la plainte soit portée dans un délai raisonnable après le comportement reproché, compte tenu de toutes les circonstances.

**4.02 A 10** Dans le cas où, à n'importe quel moment avant le dépôt d'une plainte ou d'un grief aux termes de l'article 32, Procédure de règlement des griefs, le collège institue une enquête sur la plainte, ou que l'employée ou l'employé accepte l'institution d'une telle enquête conformément à toute politique du collège en matière de ressources humaines ou à toute autre procédure établie par le collège, les délais pour le règlement de la plainte ou du grief aux termes de l'article 32, Procédure de règlement des griefs, ou de l'article 33, Procédure d'arbitrage accélérée, doivent être suspendus jusqu'à ce que l'employée ou l'employé reçoive un avis écrit des résultats de l'enquête.

**4.02 A 11** Dans le cas où une plainte est portée aux termes du présent article contre le superviseur ou la superviseure d'une employée ou d'un employé ou contre toute personne ayant des responsabilités de supervision à un niveau supérieur à celui de l'employée ou l'employé, toute plainte verbale ou écrite qui doit selon l'article 32, Procédure de règlement des griefs, être présentée au superviseur ou à la superviseure, peut être présentée directement à la présidence du collège, à la personne qui lui sert de substitut ou à toute personne que la présidence a désignée précisément pour traiter des plaintes ou des griefs prévus par la présente disposition.

**4.02 A 12** Dans le cas où il devient évident à un conseil d'arbitrage que l'employée ou l'employé qui a formulé un grief aux termes du présent article a également porté plainte en vertu du *Code des droits de la personne* concernant le comportement à l'origine de la plainte, le conseil d'arbitrage peut, s'il le juge à propos, ajourner le grief, le suspendre ou le rejeter.

**4.02 A 13** Une employée ou un employé qui porte plainte en vertu du présent article peut se faire accompagner et représenter par une déléguée ou un délégué syndical au moment de la discussion de la plainte, à chaque étape de la procédure de règlement des griefs et, au cours de toute enquête instituée par le collège en vertu de la politique du collège en matière de ressources humaines.

## **Article 5 GRÈVE ET LOCK-OUT**

**5.01** Le syndicat convient de ne pas recourir à la grève, et le Conseil de ne pas déclarer de lock-out, les termes « grève » et « lock-out » étant définis au sens de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges, 2008*, tel qu'amendée.

## **Article 6 FONCTIONS DE DIRECTION**

**6.01** Les fonctions suivantes relèvent exclusivement des collèges :

- (i) assurer l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- (ii) embaucher, congédier, muter, classier, assigner, nommer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler et suspendre une employée ou un employé, ou prendre à son endroit des mesures disciplinaires, sous réserve du droit de l'employée ou l'employé de porter plainte conformément aux dispositions de la convention;
- (iii) diriger le collège, notamment, et de façon non restrictive, de planifier, gérer et contrôler les activités et les installations, programmes, cours, systèmes et procédures, diriger le personnel, fixer les effectifs, déterminer l'organisation et les méthodes, ainsi que le nombre, le lieu de travail et la classification du personnel nécessaire, le nombre et l'emplacement des campus et installations, les services à fournir, le calendrier des affectations et du travail, la durée, les limites, arrêts ou suspensions des activités, et exercer tous les autres droits et responsabilités de cette convention non expressément modifiés ailleurs.

**6.02** Les collèges conviennent de devoir exercer ces fonctions conformément aux dispositions de la convention.

## **Article 7**

### **COMITÉ MIXTE SYNDICAT-COLLÈGE (LOCAL)**

**7.01** La section locale peut nommer, pour chaque collège, un comité composé d'un nombre maximal de trois membres choisis parmi les employées et employés ayant terminé leur période d'essai. Si le collège a un autre campus à plus de 32 kilomètres de son établissement principal, comptant au moins 20 employées et employés dans l'unité de négociation du personnel scolaire, la section locale peut établir un comité de campus ayant un nombre maximum de trois membres, dont deux doivent être choisis parmi les employées et employés de ce campus qui ont terminé leur période d'essai.

**7.02** Un comité de trois membres nommés par le collège ou les administratrices ou administrateurs du campus doit se réunir avec le comité syndical du collège ou du campus aux heures et lieux convenant aux deux parties, à la demande de l'une ou l'autre des parties, sur préavis d'au moins sept jours accompagné d'un ordre du jour indiquant les affaires à discuter. Les sujets qui peuvent être inscrits à l'ordre du jour sont les suivants :

- (i) application locale de la convention collective;
- (ii) clarification des procédures ou circonstances qui entraînent des malentendus ou des griefs;
- (iii) procédure interne des plaintes en vue de favoriser le règlement des plaintes qui échappent aux dispositions de 11.01 et de 11.02, de l'article 32, Procédure de règlement des griefs, ou de l'article 33, Procédure d'arbitrage accélérée;
- (iv) toute autre question dont les parties conviennent de traiter;
- (v) sur demande de la section locale, une analyse raisonnée des engagements effectués par le collège pour une période limitée doit faire l'objet de discussions; et
- (vi) sur demande de la section locale, le collège est tenu d'expliquer l'application qu'il fait de l'article 2, Dotation en personnel, ou de 27.05 (iii). Plus particulièrement, il doit prendre en considération les représentations que la section locale peut faire concernant l'affectation de tâches à temps plein ou pour une période limitée, à charge partielle ou à temps partiel, et la possibilité d'attribuer du travail à temps plein plutôt que pour une période limitée, à charge partielle ou à temps partiel.

Les parties reconnaissent que le collège doit continuer de prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer de saines conditions d'environnement physique telles : la sécurité, l'hygiène, l'éclairage, les locaux et la régulation de la température des lieux de travail des employées et des employés au collège. La plainte d'une employée ou d'un employé à cet égard doit être étudiée lors d'une réunion convoquée en application du présent article, et non selon les dispositions de l'article 32, Procédure de règlement des griefs, ou de l'article 33, Procédure d'arbitrage accélérée.

**7.03** Si la section locale et le collège jugent souhaitable de régler par écrit une question touchant l'application locale de la convention ou de clarifier des circonstances qui sont à l'origine de malentendus ou de griefs, visées en 7.02 (i) ou (ii) ci-dessus, la résolution

peut être signée par les parties et s'appliquer pour la durée convenue, qui ne doit cependant pas dépasser la durée de la convention présentement en vigueur.

**7.04** Les réunions convoquées en application du présent article ne traitent pas de questions qui font normalement l'objet des réunions prévues à 36.02.

## **Article 8** **AFFAIRES SYNDICALES**

**8.01** Les parties conviennent de libérer de leurs responsabilités un nombre maximum de cinq personnes par collègue pendant une durée suffisante, pour participer aux audiences d'arbitrage, aux réunions du comité provincial du syndicat ou aux réunions syndicales pour déléguées et délégués élus et substituts (qui peuvent comporter des séminaires ou congrès considérés par le collègue selon leur utilité respective) à la condition que cette libération ne gêne pas, de l'avis de la présidence, la bonne marche du collègue. Cette libération ne doit pas être refusée de manière déraisonnable.

**8.02** Le collègue doit continuer de payer aux personnes libérées de leurs responsabilités en application de 8.01 le salaire habituel, les contributions au régime de retraite, droits aux congés de maladie, prestations d'assurance collective et autres avantages sociaux habituels. Le syndicat doit rembourser au collègue la partie correspondante du salaire habituel et dans le cas des personnes déléguées du syndicat participant aux réunions, avec les personnes déléguées du collègue, du sous-comité mixte d'évaluation des qualifications en éducation, du comité mixte des assurances, des comités du Régime de retraite des CAAT, du comité des relations employés/employeur, du comité mixte d'établissement du calendrier de règlement des griefs ou de tout autre comité mixte dont le syndicat et le Conseil peuvent convenir par écrit, le même traitement doit s'appliquer à 50 pour cent de la partie correspondante du salaire habituel.

**8.03 A** Les collègues conviennent d'accorder aux sept employés ou employées membres de l'équipe de négociation du syndicat une autorisation d'absence rémunérée depuis le début jusqu'à la fin de la négociation d'un nouveau contrat, et non pour les seules périodes de négociation directe.

**8.03 B** Le collègue doit continuer de payer aux personnes libérées de leurs responsabilités en application de 8.03 A le salaire habituel, les contributions au régime de retraite, droits aux congés de maladie, prestations d'assurance collective et autres avantages sociaux. Les personnes visées par cet article doivent continuer d'accumuler de l'ancienneté pendant cette absence autorisée et jouir de tous les droits prévus par la convention, en plus d'être réputées avoir accompli de façon satisfaisante toutes les tâches qui leur auraient autrement été assignées.

**8.04 A** Les parties conviennent qu'il serait souhaitable qu'elles s'entendent sur une méthode de réduction de la charge de travail assignée à une personne à temps plein qui a terminé sa période d'essai, dans le but d'aider les employés et les employées et la section locale dans l'administration de la convention et des affaires qui en découlent. Elles conviennent aussi qu'il serait souhaitable que cette réduction soit déterminée à l'échelon du collègue par les comités du collègue et de la section locale, afin de tenir compte des points suivants :

- (i) les avantages théoriques d'une réduction de la charge d'enseignement ou de travail par rapport à la structure de la section locale et aux fonctions de ses responsables;
- (ii) la répartition des employées et des employés dans les différents campus et les distances en cause, ainsi que les autres caractéristiques physiques du collège et son organisation.

**8.04 B** Reconnaissant qu'une entente à l'échelon local, comme le prévoit 8.04 A ci-dessus, peut ne pas être possible pour plusieurs raisons, les parties conviennent du mode ci-après de réduction de la charge d'enseignement ou de travail en vue de rendre plus facile la participation des employées et employés et de la section locale à l'administration de la convention et des affaires qui en découlent :

- (i) Chaque collège doit procéder à une réduction maximale de 30 heures de contact d'enseignement par semaine, au choix de la section locale, heures qui autrement auraient été assignées. Ces heures doivent être remboursées au collège par la section locale sur la base de 25 pour cent du salaire de base des premières 15 heures. La section locale remboursera le collège sur la base de 50 pour cent du salaire de base des 15 heures suivantes. Aux fins du présent article seulement, trois heures de travail d'une ou d'un bibliothécaire, ou d'une conseillère ou d'un conseiller doivent correspondre à une heure de contact d'enseignement. Aux fins de calcul de la charge de travail, chaque heure de contact d'enseignement doit être créditée sur le formulaire de charge de travail (FCT) comme correspondant à 2,17 heures de charge de travail.
- (ii) Chaque collège doit procéder à une autre réduction pouvant aller jusqu'à 35 heures de contact d'enseignement par semaine, au choix de la section locale, heures qui autrement auraient été assignées. La section locale doit rembourser au collège la totalité du salaire de base. Aux fins du présent article seulement, trois heures de travail d'une ou d'un bibliothécaire, ou d'une conseillère ou d'un conseiller correspondent à une heure de contact d'enseignement. Aux fins du calcul de la charge de travail, chaque heure de contact d'enseignement doit être créditée sur le formulaire de charge de travail (FCT) comme correspondant à 2,17 heures de charge de travail.

**8.05 A** La présidence de la section locale doit communiquer à la présidence du collège, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, les noms des employées et employés dont la charge de travail fait l'objet d'une réduction en application de 8.04 ci-dessus. Le collège doit prévoir ensuite les réductions pour l'année scolaire commençant le 1<sup>er</sup> septembre, sous réserve de pouvoir trouver des personnes remplaçantes appropriées pour les employées et employés en cause et d'assurer la bonne marche du collège.

**8.05 B** Le collège doit continuer de payer le salaire habituel, les contributions au régime de retraite, droits aux congés de maladie, prestations d'assurance collective et autres avantages sociaux habituels des personnes dont les tâches d'enseignement ou autres ont été réduites en application de 8.04 ci-dessus, et le syndicat doit les rembourser au collège de la façon prévue audit article.

**8.05 C** Les parties conviennent que les employées et employés qui participent activement aux affaires syndicales ne doivent pas gêner les tâches du collège et l'accomplissement des responsabilités et devoirs des employées et employés, et doivent s'engager à collaborer à cette fin avec les administratrices ou administrateurs du collège.

**8.06** Sur demande écrite du syndicat au comité des ressources humaines par le truchement du collège, une autorisation d'absence doit être accordée à deux employées ou employés élus à un poste à temps plein au syndicat, sous réserve de la disponibilité de personnes remplaçantes appropriées. La durée de cette autorisation d'absence doit être de deux ans, sauf prolongation pour une période convenue par accord mutuel. Cette autorisation d'absence doit être accordée sans salaire, contributions de retraite, congé de maladie, assurance ou autres avantages sociaux, mais doit donner droit à une accumulation entière des crédits d'ancienneté, nonobstant 27.03 C.

## **Article 9 COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYÉS/EMPLOYEUR**

### **But**

**9.01** Les parties conviennent de constituer un comité des relations employés/employeur (CREE) aux fins suivantes :

- (i) faciliter les communications entre l'employeur et le syndicat à l'échelon provincial, de façon libre mais officielle, pendant la durée de la convention;
- (ii) prévenir et résoudre les problèmes communs pendant la durée de la convention;
- (iii) préparer le terrain aux négociations des parties.

### **Composition**

**9.02 A** Le comité ne devra pas excéder dix membres et devra comprendre un nombre égal de représentantes et représentants : cinq nommés par chaque partie.

**9.02 B** Deux personnes coprésidentes, nommées respectivement par chacune des parties, seront tenues d'assurer la coordination des réunions du comité.

**9.02 C** Le comité doit établir ses propres règles de procédure.

**9.02 D** Les membres du syndicat qui font partie du comité peuvent être libérés de leur travail sans perte du salaire habituel pour participer aux réunions. Ces absences autorisées ne devront être interdites de manière déraisonnable, compte tenu de la bonne marche du collège. Les membres du syndicat qui ne sont pas de service devront participer aux réunions pendant leur temps libre. Leurs frais de déplacement et autres dépenses devront être à la charge du syndicat.

### **Réunions**

**9.03 A** Le comité doit décider de la fréquence de ses réunions.

- 9.03 B** Il devra principalement traiter des questions d'intérêt provincial et de tout sujet convenu qui ne modifie pas la convention collective.
- 9.03 C** Il devra traiter des questions qui intéressent le collège à l'échelon local. Avant de traiter d'un sujet, il devra attendre que les parties se soient mutuellement informées de son renvoi au CREE.
- 9.03 D** Il devra discuter des pratiques du collège touchant les engagements pour une période limitée et toute question dont il est saisi à cet égard.
- 9.03 E** Il ne devra pas traiter des points qui font l'objet d'un grief officiel à moins que les deux parties au grief n'en conviennent.
- 9.03 F** Les parties reconnaissent que ce comité n'est pas habilité à prendre des décisions, mais peut présenter les recommandations qu'il juge appropriées.
- 9.03 G** Le comité devra étudier les questions relatives à l'équité en matière d'emploi et les façons de l'améliorer, incluant l'étude de la reconnaissance du service à temps partiel dans le cadre des régimes de classification du collège.
- 9.03 H** Le comité doit étudier le caractère approprié de l'information fournie à la section locale, incluant l'information fournie en application des 27.02 F, 27.04 et 27.12.

## **Article 10**

### **COTISATIONS SYNDICALES**

- 10.01** Un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle normale doit être prélevé automatiquement sur la rémunération de chaque employée ou employé.
- 10.02** La cotisation mensuelle normale doit correspondre au montant établi conformément à l'acte constitutif et aux règlements du syndicat et peut comporter un montant pour la section locale, établi conformément à l'acte constitutif et aux règlements du syndicat. Le syndicat doit indiquer par écrit au collège le montant à prélever (y compris la partie destinée à la section locale).
- 10.03** Les précomptes ainsi déduits doivent être versés au siège social du syndicat et à la trésorière ou au trésorier de la section locale, en application des dispositions de l'article 13 de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, de 2008, tel qu'amendée. Les chèques doivent être accompagnés d'une liste des noms et lieux de travail des employées et employés sur la rémunération desquels les précomptes ont été retenus, et remis au plus tard le 15 du mois qui suit celui au cours duquel les prélèvements ont été effectués.
- 10.04** Le syndicat convient de dégager le collège de toute responsabilité en cas de plainte d'une employée ou d'un employé découlant des précomptes retenus en vertu du présent article.

**10.05** Le syndicat doit être avisé avant le 31 janvier de chaque année du nombre de personnes dans chaque classe, par échelon de salaire et par collègue.

## **Article 11 CHARGE DE TRAVAIL**

**11.01 A** La charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant doit être assujettie aux dispositions du présent article.

**11.01 B 1** La charge totale de travail hebdomadaire assignée et attribuée par le collège à une enseignante ou un enseignant ne doit pas excéder 44 heures, jusqu'à concurrence de 36 semaines comportant des heures de contact d'enseignement pour les enseignantes et les enseignants des programmes postsecondaires, et jusqu'à concurrence de 38 semaines comportant des heures de contact d'enseignement pour les enseignantes et les enseignants des programmes qui ne sont pas des programmes postsecondaires.

Le reste de l'année scolaire doit être réservé à des fonctions complémentaires et au perfectionnement professionnel.

Les facteurs de pondération de la charge de travail devant être considérés sont :

- (i) heures de contact d'enseignement
- (ii) heures attribuées à la préparation
- (iii) heures attribuées à l'évaluation et rétroaction
- (iv) heures attribuées aux fonctions complémentaires

**11.01 B 2** On entend par « heure de contact d'enseignement » une heure d'enseignement assignée par le collège à l'enseignante ou à l'enseignant.

**11.01 C** Chaque heure de contact d'enseignement doit être assignée comme une période de 50 minutes d'enseignement et une pause n'excédant pas dix minutes.

Si l'heure de contact d'enseignement est volontairement prolongée par l'enseignante ou l'enseignant et les étudiants au-delà de 50 minutes par l'élimination ou la réorganisation des pauses ou par des consultations entre l'enseignante ou l'enseignant et les étudiants après la période d'enseignement, elle ne doit pas constituer une heure additionnelle de contact d'enseignement.

**11.01 D 1** Les heures hebdomadaires de préparation doivent être attribuées à une enseignante ou un enseignant et comptabilisées comme suit :

---

TYPES DE COURS

RAPPORT ENTRE LES HEURES DE CONTACT  
D'ENSEIGNEMENT ASSIGNÉES  
ET LES HEURES DE PRÉPARATION

---

Cours nouveau	1 : 1,10
Cours établi A	1 : 0,85
Cours établi B	1 : 0,60
Cours répété A	1 : 0,45
Cours répété B	1 : 0,35
Cours spécial A	tel qu'indiqué ci-dessous
Cours spécial B	tel qu'indiqué ci-dessous

---

**11.01 D 2** Ne doivent être assignées à une enseignante ou un enseignant, sans son accord, qui ne sera pas refusé de manière déraisonnable, plus de quatre préparations de cours différentes par semaine ou six sections différentes.

**11.01 D 3** Aux fins des présentes :

- (i) On entend par « cours nouveau » la première section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant :
  - dispense pour la première fois (ne s'applique pas à un nouvel enseignant ou enseignante à temps plein qui a déjà dispensé le cours dans le cadre d'une charge partielle, pour une période limitée ou à temps partiel, ni au « cours spécial » défini ci-après); ou
  - dispense pour la première fois depuis une révision importante du cours ou du curriculum approuvée par le collège.
- (ii) On entend par « cours établi A » la première section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant a déjà dispensé, mais non au cours des trois années scolaires précédentes.
- (iii) On entend par « cours établi B » la première section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant a déjà dispensé au cours des trois années scolaires précédentes.
- (iv) Si un cours autre qu'un cours de langue est dispensé dans plus d'une langue, la première section du cours dispensé dans une deuxième langue doit être considérée comme un « cours nouveau » ou « cours établi ».
- (v) On entend par « cours répété A » une autre section qu'une enseignante ou un enseignant dispense, parallèlement au même cours pour lequel des heures de préparation lui ont été attribuées dans le cadre d'un « cours nouveau » ou d'un « cours établi », mais à des étudiantes et étudiants qui suivent un programme différent ou une autre année d'étude.

- (vi) On entend par « cours répété B » une autre section qu'une enseignante ou un enseignant dispense, parallèlement au même cours pour lequel des heures de préparation lui ont été attribuées dans le cadre d'un « cours nouveau », ou d'un « cours établi » ou d'un « cours répété A », mais à des étudiantes et étudiants qui suivent le même programme et la même année d'étude.
- (vii) On entend par « cours spécial A » des sections de cours auxquelles les étudiantes et étudiants peuvent s'inscrire en tout temps ou cours qui font partie d'un programme d'apprentissage individualisé.

La première section d'un « cours spécial A » qu'une enseignante ou un enseignant n'a jamais dispensé auparavant ou au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un « cours établi A » (1 : 0,85).

La première section d'un « cours spécial A » qu'une enseignante ou un enseignant a déjà dispensé au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un « cours établi B » (1 : 0,60).

Les sections répétées d'un « cours spécial A » sont comptabilisées comme un « cours répété A » (1 : 0,45).

- (viii) On entend par « cours spécial B » les sections d'un cours dont les objectifs décrivent l'application des connaissances par les étudiantes et les étudiants en situation réelle de travail.

La première section d'un « cours spécial B » qu'une enseignante ou un enseignant n'a jamais dispensé auparavant ou au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un « cours établi A » (1 : 0,85).

La première section d'un « cours spécial B » qu'une enseignante ou un enseignant a déjà dispensé au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un « cours établi B » (1 : 0,60).

Les sections répétées d'un « cours spécial B » sont comptabilisées comme un « cours répété B » (1 : 0,35).

Les temps de préparation additionnelle nécessaires pour ces situations d'apprentissage devront être attribués à raison d'une heure par heure et consignés sur le formulaire de charge de travail (FCT) prévu à 11.02 ci-dessous.

- (ix) Les heures de révision du curriculum ou de développement de cours attribués à une enseignante ou un enseignant de façon continue en remplacement des heures d'enseignement ou en dehors d'une période d'enseignement doivent être attribués à raison d'une heure par heure et consignés sur le FCT.

**11.01 E 1** Les heures hebdomadaires d'évaluation et de feedback rattachées à un cours doivent être attribuées à une enseignante ou un enseignant et comptabilisées comme suit :

---

RAPPORT ENTRE LES HEURES DE CONTACT D'ENSEIGNEMENT ASSIGNÉES  
ET LES HEURES D'ÉVALUATION ET DE FEEDBACK ATTRIBUÉES

---

Évaluation d'essais ou de projets	Évaluation de routine ou assistée	Évaluation pendant les heures de contact
1 : 0,030 par étudiant-e	1 : 0,015 par étudiant-e	1 : 0,0092 par étudiant-e

---

**11.01 E 2** Aux fins des présentes :

- (i) On entend par « évaluation d'essai ou de projet et feedback » :
  - l'évaluation d'essais
  - l'évaluation de travaux de type essai ou de tests
  - l'évaluation de projets; ou
  - l'évaluation du rendement des étudiantes et étudiants à partir des évaluations basées sur des observations concrètes et compilées par l'enseignante ou l'enseignant en dehors des heures de contact d'enseignement.
- (ii) On entend par « évaluation assistée ou de routine et feedback » l'évaluation, en dehors des heures de contact d'enseignement, des tests à réponses courtes ou autres instruments d'évaluation pour lesquels l'enseignante ou l'enseignant peut compter sur l'aide d'adjointes ou d'adjoints à la correction ou de gabarits de correction.
- (iii) On entend par « évaluation pendant les heures de contact et feedback » l'évaluation effectuée au cours des heures de contact d'enseignement.
- (iv) Lorsqu'un cours exige plus d'un type d'évaluation et feedback, l'enseignante ou l'enseignant et sa superviseure ou son superviseur doivent convenir d'une attribution proportionnelle d'heures d'évaluation. À défaut d'entente, le collège doit appliquer les facteurs d'évaluation selon la pondération proportionnelle accordée à chaque type d'évaluation dans la note finale du cours.

**11.01 E 3** Avant que la ou les méthodes d'évaluation et de feedback ne soient établies pour un cours, la superviseure ou le superviseur consultera les enseignantes et les enseignants touchés, en tant que groupe. Normalement, le groupe comprendra les enseignantes et les enseignants travaillant dans le programme visé. Le groupe peut comprendre des enseignantes et des enseignants donnant un cours dispensé dans plusieurs programmes.

Si une seule enseignante ou un seul enseignant est affecté à un programme, cette enseignante ou cet enseignant constitue « le groupe » aux fins du présent article.

**11.01 E 4** Le nombre d'étudiantes et d'étudiants dans un cours ou une section doit être déterminé tout d'abord à partir des prévisions du collège et consigné sur le formulaire de charge de travail (FCT) prévu à 11.02.

Le nombre d'étudiantes et d'étudiants dans un cours ou une section doit être révisé après la date de vérification des inscriptions et au plus tard à la date d'achèvement du cours ou de la section ou, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, après le dernier jour prévu pour l'annulation des inscriptions par les étudiantes et les étudiants, puis révisé au besoin.

Le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits dans un programme, un cours ou une section à inscription continue, doit être révisé tous les trois mois à la demande du collège ou de l'enseignante ou de l'enseignant, et calculé en fonction de la moyenne pondérée du nombre d'étudiantes et d'étudiants officiellement inscrits pendant la durée du programme, du cours ou de la section. Cette moyenne pondérée doit être calculée en divisant le nombre total d'étudiantes et d'étudiants inscrits officiellement pour chaque semaine du programme, du cours ou de la section par le nombre de semaines du programme, du cours ou de la section.

**11.01 F 1** Des fonctions complémentaires appropriées au rôle professionnel de l'enseignante ou de l'enseignant peuvent lui être assignées par le collège. Les heures respectives doivent être attribuées à raison d'une heure par heure.

La charge hebdomadaire maximale de 44 heures doit comprendre au moins six heures ainsi attribuées :

quatre heures consacrées à l'aide normale individualisée aux étudiantes et étudiants, en dehors de la classe;  
deux heures consacrées aux tâches administratives normales.

L'enseignante ou l'enseignant informe ses étudiantes et étudiants de sa disponibilité pour l'aide fournie en dehors de la classe en conformité avec leurs besoins scolaires.

**11.01 F 2** L'attribution de quatre (4) heures d'aide aux étudiantes et aux étudiants en dehors de la classe pourrait ne pas suffire lorsqu'une enseignante ou un enseignant a un nombre exceptionnellement élevé d'étudiantes et d'étudiants dans sa charge totale de cours. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant qui a plus de 260 étudiantes et étudiants dans sa charge totale de cours considère ne pas avoir assez de temps pour offrir un niveau approprié d'aide en dehors de la classe, l'enseignante ou l'enseignant discutera de la question avec sa superviseure ou son superviseur. Divers moyens d'amoinrir le problème devront être envisagés, comme la possibilité d'offrir d'autres types d'aide ou d'attribuer un plus grand nombre d'heures. À défaut d'une entente sur la meilleure façon de faire face à la situation, on attribuera à l'enseignante ou à l'enseignant des heures additionnelles à raison de 0,015 heure par étudiante ou étudiant au-delà de 260.

**11.01 G 1** Si la préparation, l'évaluation et le feedback aux étudiantes et étudiants, de même que les fonctions complémentaires peuvent être réalisées de façon appropriée en dehors du collège, leur programmation est laissée à la discrétion de l'enseignante ou de l'enseignant, qui doit cependant respecter les échéances établies par le collège.

- 11.01 G 2** Si la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant ou d'un groupe d'enseignants est modifiée par des circonstances atypiques dont ne tiennent pas suffisamment compte les dispositions du présent article, des heures additionnelles devront être attribuées à raison d'une heure par heure, après discussion entre chaque enseignante ou enseignant et sa superviseure ou son superviseur.
- 11.01 H 1** Au cours de chaque année scolaire, le collège doit accorder à chaque enseignante et enseignant au moins dix jours ouvrables de perfectionnement professionnel.
- 11.01 H 2** Sauf entente contraire entre l'enseignante ou l'enseignant et sa superviseure ou son superviseur, cette allocation de dix jours de perfectionnement professionnel doit comprendre au moins cinq jours ouvrables consécutifs.
- 11.01 H 3** Les ententes de perfectionnement professionnel devront être établies après discussion entre l'enseignante ou l'enseignant et sa superviseure ou son superviseur, qui doivent chacun s'entendre et ne pas refuser leur accord de manière déraisonnable.
- 11.01 H 4** L'employée ou l'employé peut se faire rembourser les coûts associés au perfectionnement professionnel, avec l'approbation de sa superviseure ou de son superviseur, ou d'une autre entité établie par le collège pour gérer l'affectation des ressources prévues à cette fin.
- 11.01 I** Les heures de contact d'enseignement ne peuvent excéder 18 heures par semaine, à chaque semaine, pour les enseignantes et les enseignants des programmes postsecondaires. Les heures de contact d'enseignement ne peuvent excéder 20 heures par semaine, à chaque semaine, pour les enseignantes et les enseignants des programmes qui ne sont pas postsecondaires.
- 11.01 J 1** Nonobstant ce qui précède, les heures supplémentaires de travail accomplies par une enseignante ou un enseignant devront être facultatives et ne devront excéder une heure de contact d'enseignement à chaque semaine d'enseignement ou trois heures de charge de travail totale à chaque semaine.
- 11.01 J 2** Les heures de contact d'enseignement ayant fait l'objet d'entente et qui excèdent les heures maximales de contact d'enseignement par semaine devront être rémunérées au taux de 0,1 pour cent du salaire annuel habituel. Les heures de travail convenues excédant la charge maximale de 44 heures par semaine devront être rémunérées au taux de 0,1 pour cent du salaire annuel habituel. Leur rémunération devra être faite en fonction du montant le plus important, mais ne devra pas faire l'objet d'un cumul.
- 11.01 J 3** De telles ententes sur les heures supplémentaires facultatives, qui ne devront pas être refusées de manière déraisonnable, devront être consignées par le collège sur le FCT pour cette période, et soumises à l'enseignante ou l'enseignant et à la section locale dans les dix jours.
- 11.01 J 4** En aucune circonstance, des heures supplémentaires ne peuvent être assignées à l'enseignante ou à l'enseignant en période d'essai en excédent des heures maximales de contact d'enseignement ou de la charge maximale totale.

- 11.01 K 1** Les jours de contact (jours comportant au moins une heure de contact d'enseignement assignée) ne devront excéder 180 jours de contact par année scolaire pour l'enseignante ou l'enseignant des programmes postsecondaires, ou 190 jours de contact par année scolaire pour l'enseignante ou l'enseignant des programmes qui ne sont pas postsecondaires.
- 11.01 K 2** Les heures de contact par semaine assignées à une enseignante ou à un enseignant par le collège peuvent être réparties sur moins de cinq jours de contact, et cet horaire comprimé sera réputé comporter cinq jours de contact.
- 11.01 K 3** Les heures de contact d'enseignement ne devront excéder 648 heures de contact par année scolaire pour l'enseignante ou l'enseignant des programmes postsecondaires, ou 760 heures de contact par année scolaire pour l'enseignante ou l'enseignant des programmes qui ne sont pas des programmes postsecondaires.
- 11.01 K 4** La compensation à l'enseignante ou l'enseignant pour le travail excédant les limites maximales ci-dessus devra être payée par le collège selon le plus élevé des montants suivants :
- (i) 1/180 ou 1/190 respectivement du salaire annuel habituel de l'enseignante ou de l'enseignant pour chaque journée de contact excédant le nombre maximum de 180 ou 190 jours de contact par année;
  - (ii) 0,1 pour cent du salaire annuel habituel de l'enseignante ou de l'enseignant pour chaque heure de contact d'enseignement excédant le nombre maximum de 648 ou de 760 heures de contact d'enseignement par année.
- L'enseignante ou l'enseignant ne doit pas cependant recevoir un salaire cumulé, en application du présent article ou de 11.01 J.
- 11.01 L 1** Un jour de contact ne doit pas excéder huit heures depuis le début de la première heure assignée jusqu'à la fin de la dernière heure assignée.
- 11.01 L 2** Dans toute la mesure du possible, les périodes de travail assignées ne peuvent commencer moins de 12 heures après la fin de la période de travail assignée du jour précédent.
- 11.01 L 3** Aucune période de travail ne doit normalement être assignée aux enseignantes et aux enseignants les samedis ou les dimanches civils. L'enseignante ou l'enseignant auquel une période de travail est assignée ce jour-là doit recevoir pour les heures ainsi assignées et attribuées un crédit d'une fois et demie les heures normalement créditées.
- 11.01 L 4** L'enseignante ou l'enseignant peut accepter par écrit de renoncer aux crédits majorés prévus à 11.01 L 3 pour une période de temps définie.
- 11.01 M** Là où une entente écrite est établie entre la section locale et le collège sur les dispositions régissant l'affectation de la charge de travail au collège, une telle entente devra lier le collège, la section locale et les enseignantes et les enseignants, et les horaires devront être établis en conformité avec les ententes locales.

### **11.02 A 1**

- (a)** Avant d'établir la charge de travail totale de l'enseignante ou de l'enseignant, la superviseure ou le superviseur doit en discuter avec l'enseignante ou l'enseignant, doit remplir le formulaire de charge de travail (FCT) (Annexe I) lequel doit être fourni par le collège et il doit en remettre une copie à l'enseignante ou à l'enseignant au moins six semaines avant le début de la période visée par l'horaire, jours fériés et congé annuel exclus. Si le FCT est ensuite révisé par le collège, il doit l'être après consultation avec l'enseignante ou l'enseignant.
- (b)** Si de nouvelles circonstances l'exigent, le collège peut modifier les tâches assignées à l'enseignante ou l'enseignant sur le formulaire original; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant soumettre la question au groupe de révision de la charge de travail prévu à 11.02 B 1 et, au besoin, à l'arbitre prévu à 11.02 E 1 et désigné conformément à 11.02 F 1.

**11.02 A 2** Le FCT doit comprendre tous les éléments de la charge de travail totale, y compris les heures de contact d'enseignement, les jours de contact accumulés, les heures de contact d'enseignement accumulées, le nombre de sections, le type et le nombre de préparations, le type d'évaluation/feedback requis par le curriculum, le nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe, les heures attribuées, les jours de contact, la langue d'enseignement et les fonctions complémentaires.

**11.02 A 3** Après réception du FCT, l'enseignante ou l'enseignant doit y indiquer par écrit sur le formulaire si elle ou il est d'accord avec la charge de travail totale. En cas de désaccord, l'enseignante ou l'enseignant et sa superviseure ou son superviseur peuvent y ajouter les observations jugées appropriées et indiquer par écrit que la charge de travail doit être revue par le groupe de révision de la charge de travail.

**11.02 A 4** L'enseignante ou l'enseignant qui n'est pas d'accord avec la charge de travail totale et entend la faire revoir par le groupe de révision doit le faire savoir par écrit à sa superviseure ou à son superviseur dans les trois jours ouvrables de la date de réception du FCT.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne le fait pas est réputé avoir accepté la charge de travail totale. Le FCT rempli doit être remis au groupe de révision par la superviseure ou le superviseur dans les trois jours ouvrables de la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant, qui doit recevoir également une copie.

**11.02 A 5** L'horaire doit indiquer le jour et l'endroit où les heures de travail assignées figurant sur le FCT fourni par le collège ont lieu, et une copie doit être remise à l'enseignante ou à l'enseignant au moins deux semaines avant le début de la période visée par le calendrier, qui doit être la même que celle visée par le FCT.

### **11.02 A 6**

- (a)** En cas de différend découlant de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de 11.01, 11.02 ou 11.09, ou d'une transgression alléguée aux dispositions de ces articles, l'enseignante ou l'enseignant doit en discuter avec sa superviseure ou son superviseur immédiat dans les 14 jours de la date à laquelle les circonstances entraînant la plainte ont eu lieu ou ont été ou auraient dû être raisonnablement portées à son attention, pour permettre à sa superviseure ou son superviseur immédiat de la régler. La

discussion doit se faire entre l'enseignante ou l'enseignant et sa superviseure ou son superviseur immédiat, sauf entente mutuelle sur la participation de tiers. La réponse de la superviseure ou du superviseur immédiat à la plainte doit être donnée dans les sept jours de cette discussion.

Si la plainte n'a pu être réglée, l'enseignante ou l'enseignant peut la soumettre par écrit au groupe de révision dans les sept jours de la réception de la réponse de sa superviseure ou son superviseur immédiat. La plainte doit ensuite être traitée selon la procédure décrite de 11.02 B à 11.02 F.

- (b)** Les griefs découlant de l'article 11, Charge de travail, à l'exception de ceux relatifs aux 11.01, 11.02 et 11.09 doivent être traités conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 32.

**11.02 B 1** Un groupe de révision de la charge de travail doit être mis sur pied dans chaque collège.

**11.02 B 2** Ce groupe de révision doit comprendre huit membres, dont quatre nommés par le collège et quatre nommés par la section locale, sauf entente contraire entre le collège et la section locale. Le mandat de chaque membre est de deux ans, commençant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, et quatre membres du groupe, soit deux nommés par le collège et deux nommés par la section locale, se retirent le 31 mars de chaque année. Le quorum doit être constitué de quatre, six ou huit membres représentant également le collège et la section locale.

D'autres ententes peuvent être conclues à l'échelon local, avec l'accord de la section locale et du collège.

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

- (i) de revoir les affectations générales de la charge de travail au collège et de résoudre celles qui semblent inéquitables;
- (ii) d'examiner et résoudre, dans la mesure du possible, les différends découlant des 11.02 A 4 et/ou 11.02 A 6 (a);
- (iii) de présenter au collège des recommandations sur le fonctionnement des affectations de charges de travail au collège;
- (iv) de revoir les affectations individuelles, à la demande d'une enseignante ou d'un enseignant, ou de la section locale, et de résoudre dans la mesure du possible les différends;
- (v) de présenter des recommandations aux comités du collège et de la section locale nommés en application de l'article 7, Comité mixte syndicat-collège (local), sur des modifications ou ajouts aux dispositions régissant les affectations de la charge de travail au collège aux fins de négociation locale conformément à 11.02 G, en vue de répondre aux besoins particuliers du collège relatifs aux charges de travail.

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

- (i) nature des matières enseignées;
- (ii) niveau d'enseignement et expérience de l'enseignante ou de l'enseignant, disponibilité d'aides techniques et autres ressources;
- (iii) dimensions et éléments de confort des locaux, laboratoires et autres installations scolaires;
- (iv) nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe;
- (v) méthodes pédagogiques;
- (vi) temps à prévoir pour le perfectionnement professionnel des enseignantes et des enseignants;
- (vii) horaires assignés précédemment;
- (viii) délai nécessaire pour la préparation des horaires et/ou la modification de nouveaux horaires;
- (ix) accès au curriculum en vigueur;
- (x) étudiantes et étudiants présentant des difficultés d'apprentissage;
- (xi) adoption de nouvelles technologies;
- (xii) horaire de la charge de travail;
- (xiii) niveau de complexité et degré de changement dans le curriculum;
- (xiv) exigences relatives à la recherche appliquée;
- (xv) nécessité de traduire le matériel.

**11.02 D 1** Le groupe de révision doit se réunir, si possible, dans un délai d'une semaine après réception de la plainte, ou à la demande d'un de ses membres.

**11.02 D 2** Le groupe de révision doit pouvoir consulter les FCT remplis et toutes les données pertinentes s'y rattachant pour lui permettre d'étudier les plaintes relatives aux charges de travail du collègue.

**11.02 D 3** Le groupe ou l'un de ses membres peut demander la présence de la superviseure ou du superviseur et/ou de l'enseignante ou l'enseignant pour l'aider à s'acquitter de sa tâche.

**11.02 D 4** Toute décision majoritaire du groupe de révision touchant l'affectation d'une charge de travail individuelle doit être consignée par écrit et communiquée par le collègue à l'enseignante ou l'enseignant, à la superviseure ou au superviseur, au cadre supérieur de l'enseignement au collège et à la présidence de la section locale le plus tôt possible après avoir été prise.

- 11.02 D 5** Une telle décision doit lier le collège, la section locale et l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- 11.02 E 1** Si, après révision, le groupe saisi d'une plainte sur la charge de travail individuelle n'a pu parvenir à un règlement, il doit en aviser par écrit l'enseignante ou l'enseignant, qui peut la soumettre à un arbitre de la charge de travail désigné en application de la convention. Si le groupe ne l'avise pas dans un délai de trois semaines après avoir été saisi de la plainte, l'enseignante ou l'enseignant peut soumettre l'affaire à l'arbitre.
- 11.02 E 2** Si l'enseignante ou l'enseignant ne soumet pas la plainte à l'attention de l'arbitre dans un délai d'une semaine après réception de l'avis remis par le groupe lui indiquant qu'il n'a pu résoudre la question, celle-ci est réputée avoir été réglée.
- 11.02 F 1** La présidence du collège, ou la personne désignée par la présidence, et la présidence de la section locale doivent désigner conjointement un ou plusieurs arbitres de la charge de travail, dont le mandat dure du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année suivante, sauf entente écrite contraire des parties. Les arbitres effectuent leur travail par roulement ou selon les dispositions convenues.
- 11.02 F 2** L'arbitre doit indiquer par écrit à la présidence du collège, ou à la personne désignée par la présidence, et à la présidence de la section locale son intention de respecter les délais prévus au présent article.
- 11.02 F 3** Si la présidence du collège, ou la personne désignée par la présidence, et la présidence de la section locale ne peuvent s'entendre sur la désignation d'un arbitre, le collège ou la section locale peut demander au ministre du Travail de désigner un arbitre qui doit avoir, dès sa nomination par le ministre du Travail, les mêmes pouvoirs que si le collège et la section locale l'avaient nommé, tel que stipulé dans les présentes.
- 11.02 F 4** Le collège et la section locale doivent fournir à l'arbitre le FCT, les divers documents étudiés par le groupe lors de ses délibérations et les autres données que l'arbitre juge pertinentes.
- 11.02 F 5** L'arbitre doit déterminer la procédure appropriée, qui doit commencer dans les deux semaines du renvoi de la plainte à l'arbitrage. Les parties conviennent que la procédure d'arbitrage sera de nature informelle et consistera en des discussions de la question avec l'enseignante ou l'enseignant, ou sa superviseuse ou son superviseur, et les tiers dont l'arbitre jugera la présence appropriée.
- 11.02 F 6** Après ces échanges informels, l'arbitre doit rédiger sa décision et la communiquer au collège, à la section locale et à l'enseignante ou à l'enseignant, dans les dix jours ouvrables de la fin des échanges. La décision n'aura d'effet que pour l'enseignante ou l'enseignant en cause et ne devra pouvoir s'appliquer après la fin d'une période de 12 mois depuis la date du début de l'affectation de la charge de travail.
- 11.02 F 7** À la demande de l'une ou l'autre des parties, présentée dans les cinq jours ouvrables de la décision, l'arbitre devra expliquer brièvement les raisons de la décision.

- 11.02 F 8** La décision de l'arbitre a force de chose jugée et doit lier les parties et l'enseignante et l'enseignant, et doit avoir la même valeur que la décision d'un conseil d'arbitrage constitué en application de l'article 32, Procédure de règlement des griefs.
- 11.02 F 9** Compte tenu de la procédure décrite aux présentes pour le règlement des différends découlant des 11.01, 11.02 ou 11.09, toute décision du groupe de révision de la charge de travail ou de l'arbitre de la charge de travail ne doit pas faire l'objet d'un grief ou de toute autre procédure.
- 11.02 F 10** Les collègues et le syndicat doivent assumer chacun la moitié de la rémunération et des frais de l'arbitre de la charge de travail.
- 11.02 F 11** Lorsqu'une plainte est présentée au groupe de révision ou à l'arbitre par plus d'une enseignante ou d'un enseignant, le singulier utilisé dans cet article recouvre le pluriel.
- 11.02 F 12** Le terme « enseignant » utilisé dans cet article s'applique aussi au terme « instructeurs », mais non aux enseignantes et enseignants à charge partielle.
- 11.02 G** Comme le règlement rapide des différends sur la charge de travail présente des avantages pour toutes les parties intéressées, les comités du collège et de la section locale constitués au titre de l'article 7, Comité mixte syndicat-collège (local), sont autorisés à consentir à l'application locale de l'article 11, Charge de travail, et cette entente peut être ratifiée par eux et s'appliquer pour la durée de la présente convention. De plus, une telle entente ne doit cependant pas servir de précédent au collège ou à tout autre collège, et est sujette à ratification par les membres de la section locale dans les dix jours et est sujette à approbation par la présidence du collège.
- 11.03** L'année scolaire doit être d'une durée de dix mois. Dans la mesure du possible pour les différents collèges, elle doit commencer le 1<sup>er</sup> septembre et se terminer le 30 juin suivant. Elle doit cependant permettre des activités l'année durant. Si le collège a besoin d'établir un programme sur une autre base, l'attribution des tâches à une enseignante ou à un enseignant en juillet ou en août ou au cours de ces deux mois doit se faire par consentement ou par roulement.
- 11.04 A** Les heures de travail assignées aux bibliothécaires et aux conseillères et conseillers sont de 35 heures par semaine.
- 11.04 B 1** Le collège doit accorder à chaque bibliothécaire, conseillère et conseiller au moins dix jours ouvrables de perfectionnement professionnel au cours de chaque année scolaire.
- 11.04 B 2** Sauf entente contraire entre les conseillères, les conseillers ou les bibliothécaires et leur superviseure ou superviseur, cette allocation de dix jours doit comprendre une période d'au moins cinq jours ouvrables consécutifs de perfectionnement professionnel.
- 11.04 B 3** Les ententes relatives au perfectionnement professionnel doivent être établies après échanges entre les conseillères, les conseillers ou les bibliothécaires et leur superviseure ou superviseur, sous réserve d'un accord entre eux, qui ne doit pas être refusé de manière déraisonnable.

- 11.04 B 4** L'employée ou l'employé peut se faire rembourser les coûts associés au perfectionnement professionnel, avec l'approbation de sa superviseuse ou de son superviseur, ou d'une autre entité établie par le collège pour gérer l'affectation des ressources prévues à cette fin.
- 11.04 C** Si les conseillères ou les conseillers et les bibliothécaires sont assignés à des responsabilités d'enseignement, le collège devra tenir compte des facteurs appropriés de préparation et d'évaluation en leur assignant leur charge de travail.
- 11.05** Les parties conviennent qu'aucun collège ne doit se soustraire aux dispositions de cet article en assignant des charges déraisonnables d'enseignement à des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation du personnel scolaire.
- 11.06** Au cours de la période de travail qui lui est assignée, l'enseignante ou l'enseignant ne doit pas accepter un emploi ou une activité de consultation ou d'enseignement en dehors du collège sans l'autorisation écrite préalable de son superviseuse ou superviseur qui ne la refusera pas de manière déraisonnable.
- 11.07** Le collège qui exige un travail dépassant les limites prévues aux présentes doit fournir aux enseignantes et aux enseignants les locaux et ressources appropriés au cours de cette période.
- 11.08** Dans le cadre des responsabilités professionnelles de l'enseignante ou de l'enseignant, les périodes autres que les périodes d'enseignement servent à des activités entreprises par l'enseignante ou l'enseignant et par le collège, compte tenu de l'engagement des parties touchant le professionnalisme, la qualité de l'éducation et le perfectionnement professionnel.

Ces activités devront être entreprises par entente mutuelle. Cette entente ne devra pas être refusée de manière déraisonnable.

Ces activités ne devront pas être consignées par écrit sur un FCT, mais elles peuvent être documentées. Lorsque les fonctions complémentaires entreprises par entente mutuelle peuvent être réalisées de façon appropriée en dehors du collège, leur programmation est laissée à la discrétion de l'enseignante ou de l'enseignant, qui doit cependant respecter les échéanciers appropriés.

### **Ententes modifiées sur la charge de travail**

- 11.09 A 1** Pour satisfaire aux besoins de prestation de cours ou programmes particuliers, des ententes modifiées sur la charge de travail peuvent être conclues au lieu des ententes sur la charge de travail précisées aux 11.01 B 1, 11.01 C, 11.01 D 1 à 11.01 F, 11.01 G 2, 11.01 I, 11.01 J, 11.01 L, 11.01 M, 11.02 A 1 (a), 11.02 A 2, 11.02 A 3, 11.02 A 4, 11.02 A 5 et 11.08. Une entente modifiée sur la charge de travail exige le consentement des enseignantes et enseignants concernés, ainsi que le consentement de la section locale.
- 11.09 A 2** Pour pouvoir mettre en œuvre une entente modifiée sur la charge de travail, au moins les deux tiers des enseignantes et enseignants concernés et leur gestionnaire doivent être d'accord. Les enseignantes et enseignants qui ne sont pas d'accord doivent avoir la

possibilité de se prévaloir des dispositions régulières de l'article 11 en ce qui concerne l'affectation de leur propre charge de travail.

**11.09 A 3** Pas plus de 20 % des enseignantes et enseignants à temps plein d'un collège ne peuvent participer à une entente modifiée sur la charge de travail en même temps.

**11.09 A 4** L'entente modifiée sur la charge de travail peut s'appliquer à toute période d'affectation, mais ne peut dépasser l'expiration de la convention collective. Toutes les ententes modifiées sur la charge de travail doivent avoir une date de début et une date d'expiration.

### **Protection en matière de limites de la charge de travail**

**11.09 A 5** À des fins de clarification, les limites de la charge de travail figurant sous 11.01 K 1, 11.01 K 2 et 11.01 K 3 s'appliqueront aux dispositions relatives aux ententes modifiées sur la charge de travail dont il est question au paragraphe 11.09.

Si l'entente modifiée sur la charge de travail dépasse l'année scolaire, les limites visées au paragraphe 11.01 K seront cumulées sur la durée du plan et la disposition énoncée au paragraphe 11.01 K 4 ne s'appliquera que lorsque les limites cumulées sont dépassées.

**11.09 A 6** L'entente modifiée sur la charge de travail doit indiquer les détails des affectations de la charge de travail et des horaires proposés et doit être fournie aux enseignantes et aux enseignants et à la section locale. Elle doit préciser les dispositions de l'article 11 qui ne s'appliquent pas à l'entente modifiée sur la charge de travail, les dates de début et d'expiration, le nombre total des heures de contact d'enseignement et le nombre total de jours de contact affectés à chaque enseignante et enseignant durant la période. Si la section locale n'indique pas par écrit dans les cinq (5) jours de la réception de la documentation qu'elle ne consent pas à l'entente modifiée sur la charge de travail, le syndicat est réputé y consentir.

**11.09 A 7** Si le syndicat ne consent pas à l'entente modifiée sur la charge de travail, les parties doivent se rencontrer dans les trois (3) jours pour discuter de la question. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, le collège peut renvoyer l'affaire directement à un arbitre de la charge de travail.

**11.09 B 1** L'arbitre de la charge de travail doit commencer à entendre l'affaire dans les sept (7) jours suivant le renvoi de l'affaire et doit rendre une décision dans les trois (3) jours suivant l'audience. Le syndicat est partie à une telle audience.

**11.09 B 2** Les dispositions du paragraphe 11.02 F s'appliquent, sous réserve des modifications indiquées aux présentes.

**11.09 B 3** Pour déterminer si le refus du syndicat de consentir à l'entente modifiée sur la charge de travail devrait être maintenu, l'arbitre de la charge de travail peut tenir compte d'un ou de plusieurs des facteurs énumérés ci-après, ainsi que de tout autre facteur que l'arbitre peut juger approprié. L'entente modifiée sur la charge de travail :

- améliore ou diminue la qualité de l'apprentissage pour les étudiantes et les étudiants;

- apporte des améliorations pour l'enseignement et l'apprentissage;
- permet de réduire l'effectif du personnel à temps partiel et de faire un meilleur usage des enseignantes et enseignants à temps plein;
- assure une répartition équitable du travail entre les enseignantes et les enseignants participants;
- mène à une plus grande satisfaction à l'égard de l'affectation de la charge de travail que le modèle actuel;
- serait un processus efficace d'affectation de la charge de travail.

**11.09 B 4** Si l'arbitre de la charge de travail conclut que le syndicat aurait dû consentir à l'entente modifiée sur la charge de travail, l'entente modifiée sur la charge de travail peut être mise en œuvre.

## **Article 12**

### **SUBSIDES POUR FRAIS DE SCOLARITÉ**

**12.01** L'employée ou l'employé membre de l'unité de négociation peut suivre, en acquittant des frais de scolarité ne dépassant pas 20,00 \$ par cours, et à même ses heures libres,

(i) des cours ou programmes financés par le ministère,

ou

(ii) d'autres cours ou programmes tels que convenus par accord mutuel,

offerts par le collège. L'employée ou l'employé doit répondre aux conditions normales d'inscription et d'admission du collège et doit se conformer aux politiques pédagogiques de ce dernier après son admission.

## **Article 13**

### **DROIT D'AUTEUR**

**13.01** Sauf dans le cas où il pourrait en être autrement décidé par suite d'une entente mutuelle intervenue entre l'employée ou l'employé et le collège, une œuvre exigée par le collège ou exécutée dans le cadre des tâches administratives ou professionnelles habituelles d'une employée ou d'un employé du collège, est et reste la propriété du collège. Les autres œuvres produites par une employée ou un employé sont et restent la propriété de l'employée ou l'employé. Aucune disposition des présentes ne doit porter atteinte aux droits dont une employée ou un employé pourrait jouir aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur* (Canada) et, en particulier, aux termes du paragraphe portant sur une « œuvre exécutée dans l'exercice d'un emploi ».

## **Article 14 SALAIRES**

- 14.01 A** Les classes de salaire de départ et les augmentations de salaire doivent être établies conformément aux Plans de classification des postes (voir pages 121 à 126). Les dispositions relatives aux employées et employés qui dépassent l'échelon maximal continueront de s'appliquer tel qu'il est établi à 14.03.
- 14.01 B** Le collège doit, lors de l'engagement initial d'une employée ou d'un employé dans l'unité de négociation, transmettre à la présidence de la section locale une copie du calcul de l'échelon de placement initial.
- 14.02 A** L'échelle de salaire de 14.03 doit s'appliquer aux personnes qui enseignent plus de 12 heures par semaine sur une base régulière. Celles qui, sur une base régulière, enseignent plus de six heures et jusqu'à 12 heures par semaine inclusivement, font l'objet de 26.04.
- 14.02 B** Les parties conviennent qu'une enseignante ou un enseignant à temps plein qui peut être affecté par le collège à une tâche d'enseignement de moins de 13 heures par semaine doit continuer d'être rémunéré sur une base salariale plutôt qu'au taux horaire, sauf application de l'article 27, Sécurité d'emploi, ou accord mutuel avec le collège.
- 14.02 C 1** Une employée ou un employé à temps plein qui en fait la demande peut, avec l'autorisation du collège, s'acquitter d'une charge inférieure à une charge entière de travail pendant une période convenue d'un commun accord.
- 14.02 C 2** Cette employée ou cet employé doit être rémunéré sur une base salariale de base proportionnelle plutôt qu'au taux horaire. À partir du 24 septembre 1998, cette employée ou cet employé continuera d'accumuler l'ancienneté sur une base de temps plein pendant la période convenue d'un commun accord. Le mode de calcul proportionnel du salaire de base et des prestations visés par le présent article doit être établi d'un commun accord entre l'employée ou l'employé et le collège. La demande de l'employée ou de l'employé doit être présentée par écrit et une copie est remise à la présidence de la section locale.

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

### 14.03 A 1

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

NIVEAUX DE SALAIRE	En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2011
Échelon 5	58 946 \$
Échelon 6	61 653 \$
Échelon 7	64 359 \$
Échelon 8	67 063 \$
Échelon 9	69 769 \$
Échelon 10	72 473 \$
Échelon 11	75 179 \$
Échelon 12	77 885 \$
Échelon 13	80 591 \$
Échelon 14	83 296 \$
Échelon 15	86 003 \$
Échelon 16	88 700 \$
Échelon 17	91 399 \$
Échelon 18	94 095 \$
Échelon 19	96 793 \$
Échelon 20	99 490 \$
Échelon 21	102 186 \$

## Salaire maximal

- (b) Le tableau suivant identifie les paramètres qui servent à établir le salaire maximal accessible en fonction des niveaux de scolarité officielle des employées et employés et de leurs équivalences.

Salaire maximal accessible	Qualifications requises
Échelon 21	Baccalauréat d'un établissement canadien sanctionnant au moins quatre ans d'études ou l'équivalent, C.G.A., diplôme d'ingénieur(e), C.A. ou C.M.A. (auparavant R.I.A.)
Échelon 19	Diplôme collégial sanctionnant trois ans d'études, diplôme universitaire général ou qualifications équivalent** à celles d'un compagnon* certifié.
Échelon 18	Diplôme collégial sanctionnant deux ans d'études ou certificat de compagnon*
Échelon 17	Certificat postsecondaire sanctionnant un an d'études
Échelon 16	Aucun diplôme postsecondaire, certificat ou diplôme universitaire

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

\* Le terme « compagnon » sera remplacé par celui qu'adoptera la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* lorsque amendée.

\*\* Les qualifications équivalentes d'un compagnon\* certifié ou d'une personne considérée comme telle correspondent à cinq cours collégiaux (C.A.A.T.) d'un an chacun dûment complétés 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\* certifié ou d'une personne considérée comme telle doit être approuvé d'avance par le collègue.

## Tableau des points de contrôle

### 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	Point de contrôle En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2011
Échelon 16	Échelon 10
Échelon 17	Échelon 11
Échelon 18	Échelon 11
Échelon 19	Échelon 12
Échelon 20	
Échelon 21	Échelon 13

### **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	En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2011
Minimum	38 777 \$
Échelon 1	41 487 \$
Échelon 2	44 189 \$
Échelon 3	46 893 \$
Échelon 4	49 601 \$
Échelon 5*	52 306 \$
Échelon 6	55 011 \$
Échelon 7	57 716 \$
Échelon 8	60 423 \$
Échelon 9	63 129 \$
Échelon 10	65 835 \$

\* Point de contrôle de l'échelle

## Directives

### Allocations - Professeures et professeurs

**14.03 A 3** Allocation des coordonnatrices et coordonnateurs. -- Les coordonnatrices et coordonnateurs sont des enseignantes et des enseignants qui, en plus d'assumer leurs responsabilités d'enseignement, sont tenus d'assurer un leadership pédagogique dans la coordination des cours et des programmes. Ces personnes relèvent de leur directrice ou directeur respectif, qui leur attribue leurs tâches, lesquelles sont déterminées avant l'acceptation de leur désignation et peuvent être modifiées lorsque les circonstances l'exigent. Elles n'ont aucune responsabilité touchant la supervision des enseignantes et enseignants qui font partie de l'unité de négociation ou les mesures disciplinaires à l'égard de ces enseignantes et enseignants. Les coordonnatrices et coordonnateurs ne peuvent être nommés à cette fonction contre leur gré.

Les employées et employés nommés coordonnatrices et coordonnateurs doivent recevoir une allocation équivalant à un ou deux échelons de leur échelle. Cette allocation devra s'ajouter à leur salaire annuel de base respectif.

**14.03 A 4** Les employées et employés possédant les qualifications suivantes peuvent passer à l'échelon maximal de l'échelle salariale :

- (i) un diplôme universitaire général, plus un baccalauréat en éducation;
- (ii) un diplôme CAAT sanctionnant trois ans d'études, diplôme universitaire général ou qualifications équivalant à celles d'un compagnon certifié, plus un brevet d'enseignement valide de l'Ontario délivré avant 1992 ou l'équivalent, selon la décision rendue par le sous-comité mixte d'évaluation des qualifications en éducation; ou
- (iii) un diplôme universitaire général, plus un certificat de spécialiste en orientation valide de l'Ontario délivré avant 1992 ou l'équivalent, selon la décision rendue par le sous-comité mixte d'évaluation des qualifications en éducation; ou
- (iv) le Certificat de formation des enseignantes et des enseignants en cours d'emploi. Comme il s'agit d'un programme unique au système collégial, il n'y a pas d'équivalence.

**14.03 A 5** Allocation des maîtres enseignants. -- Les employées et employés admissibles à une allocation de maître enseignant conservent le droit de dépasser le salaire maximal applicable, jusqu'à concurrence de 2 000 \$.

### Généralités

**14.03 A 6** Le salaire maximal applicable aux professeures et professeurs, aux conseillers et conseillères et aux bibliothécaires est l'échelon correspondant à leurs qualifications. Le salaire maximal applicable aux instructrices ou instructeurs est le salaire maximal de leur classe. Si l'application du paragraphe 14.03 A 7 entraîne un dépassement du salaire maximal de base, le taux supérieur est alors appliqué pour la durée de la convention.

**14.03 A 7** Les professeures ou professeurs ou les conseillers ou conseillères dont le taux de salaire de base excède celui de l'échelon 16 au 31 août 1991, en vertu de la clause 2(f) des directives jointes à la convention du 17 septembre 1975 auront droit à une augmentation de salaire de base au 1<sup>er</sup> septembre 1992 et au 1<sup>er</sup> septembre 1993 de façon à ce que leur nouveau taux de salaire de base à ces dates soit supérieur à celui de l'échelon maximal de l'échelle salariale dans la proportion où il l'était en vertu de la convention immédiatement précédente.

**14.04 A** Les personnes qui enseignent plus de six heures et jusqu'à 12 heures par semaine inclusivement, sur une base régulière, sont réputées avoir une charge partielle. Elles n'ont pas droit au salaire ou au congé annuel, mais elles doivent être rémunérées, pour chaque heure d'enseignement dispensé, au taux horaire établi à l'article 26, Employées et employés à charge partielle.

## **Article 15 CONGÉ ANNUEL (VACANCES)**

**15.01 A** L'employée ou l'employé à temps plein qui vient de terminer une année scolaire entière de service au collège doit avoir droit au congé annuel de deux mois prévu par le collège. L'employée ou l'employé à temps plein peut demander et, sous réserve de l'approbation du collège, elle ou il peut prendre un congé annuel prévu en périodes autres qu'une période continue de deux mois. L'employée ou l'employé qui a terminé moins d'une année scolaire entière de service au collège a droit à deux mois de vacances et touche le reste de son salaire annuel calculé proportionnellement. L'employée ou l'employé fait sa demande par écrit et une copie de celle-ci est soumise à la présidence de la section locale.

Si l'employée ou l'employé demande un congé pour une période autre qu'une période de deux mois consécutifs, elle ou il aura droit à quarante-trois (43) jours ouvrables de congé, n'incluant pas les jours fériés indiqués à l'article 16.

**15.01 B** L'enseignante ou l'enseignant à qui le collège a assigné un mois supplémentaire d'enseignement (le onzième mois), en plus de son horaire normal d'enseignement équivalent de dix mois, dans le cadre d'un programme continu de 12 mois, doit avoir droit à un congé annuel de un mois, tel qu'établi par le collège, en plus de recevoir un boni représentant dix pour cent de son salaire annuel habituel pour le onzième mois supplémentaire de sa tâche d'enseignement assignée, payable à la fin de son affectation. L'enseignante ou l'enseignant affecté à l'enseignement au cours du onzième mois pour une période de moins d'un mois entier doit avoir droit à un montant correspondant au prorata du boni de dix pour cent, payable à la fin de son affectation.

Tout membre du personnel enseignant affecté à un programme continu ne doit pas être tenu d'enseigner plus de 12 mois consécutifs sans congé annuel prévu d'au moins un mois.

**15.01 C** Les parties conviennent que les dispositions ci-dessus n'ont pas comme effet d'empêcher les collèges d'établir des périodes sans enseignement à Noël et au Nouvel An, ou pendant toute autre interruption au cours des semestres d'enseignement.

**15.02** Lors de l'établissement du congé annuel, le collège devra prendre en considération les besoins en personnel des programmes et activités et des demandes des employées et employés. Il devra les en aviser au moins quatre semaines avant le début de la période du congé annuel. Les parties conviennent que le calendrier des vacances peut être modifié, même après communication des dates des vacances, en cas de circonstances indépendantes de la volonté du collège ou par accord mutuel. Les collèges conviennent de prendre en considération l'ancienneté pour résoudre les demandes conflictuelles touchant le congé annuel.

## **Article 16 JOURS FÉRIÉS**

**16.01 A** Les employées et employés auront droit aux jours fériés suivants, aux jours dits ou célébrés par le collège, sans réduction de salaire habituel :

Jour de la Famille	Fête civique
Vendredi saint	Fête du travail
Fête de la Reine	Jour d'Action de grâces
Fête du Canada	

**16.01 B** Les employées et employés auront droit, sans réduction de salaire habituel, à la période fériée du 25 décembre au 1<sup>er</sup> janvier compris.

**16.02** Si le jour férié indiqué à 16.01 A survient au cours de la période de vacances d'un membre du personnel scolaire qui enseigne le onzième mois, tel que défini à 15.01, d'une conseillère ou d'un conseiller, ou d'un ou d'une bibliothécaire, cette personne aura droit à un jour de congé supplémentaire à une date établie par le collège.

**16.03** Si le jour férié indiqué à 16.01 A survient un samedi ou un dimanche, le collège doit choisir un jour pour le remplacer.

## **Article 17 ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

### **Participation**

**17.01 A** À partir du 1<sup>er</sup> avril 1991, les employées et employés à temps plein doivent être couverts par ce régime.

### **Financement**

**17.01 B** Ce régime doit être financé par le collège.

## **Période d'attente**

**17.01 C** Les nouveaux employés et employées seront admissibles aux prestations du régime à compter de leur première journée d'emploi au collège. Les prestations annuelles décrites à 17.01 F doivent leur être créditées à ce moment.

## **Année des prestations**

**17.01 D** Aux fins de l'attribution des crédits mentionnés à 17.01 F 1, l'année des prestations commence le 1<sup>er</sup> septembre.

## **Indemnisation de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et autre assurance-invalidité de courte durée**

**17.01 E** L'employée ou l'employé à temps plein qui a droit à des prestations en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail* et de ses règlements d'application, ou à des prestations en vertu d'une autre assurance-invalidité de courte durée, doit avoir droit aux prestations éventuelles de ce régime nécessaires pour compléter les prestations versées en application de la *Loi sur la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail* et de ses règlements d'application, ou d'une autre assurance jusqu'au montant maximal qui doit autrement être versé dans le cadre de ces régimes.

## **Prestations**

**17.01 F 1** En cas d'absence attribuable à une maladie ou à un accident, les employées et employés participant qui devraient normalement travailler doivent recevoir l'intégralité de leur salaire habituel jusqu'à concurrence de 20 jours ouvrables au cours d'une année de prestation, en plus des crédits non utilisés au cours des années précédentes. Les jours non utilisés au cours d'une année doivent être considérés comme des crédits (un crédit représentant 100 pour cent du salaire habituel pour un jour ouvrable) et doivent être reportés sur l'année de prestation ultérieure. Les prestations doivent être débitées du montant total affecté sur une base quotidienne.

**17.01 F 2** En cas d'absence attribuable à une maladie ou à un accident dépassant les jours accumulés prévus en 17.01 F 1, les employées et les employés participant doivent recevoir 75 pour cent de leur salaire habituel jusqu'à concurrence de la différence entre le nombre de jours accumulés prévus en 17.01 F 1 et la date à laquelle les employées et employés seraient normalement admissibles aux prestations d'invalidité de longue durée.

**17.01 F 3** Si la période d'admissibilité à l'assurance-invalidité de longue durée a expiré et que l'employée ou l'employé est admissible au régime d'assurance-invalidité de longue durée et conserve des crédits à son compte en vertu de ce régime, l'employée ou l'employé peut choisir d'utiliser ces crédits au lieu de recevoir des prestations d'invalidité de longue durée, jusqu'au moment où l'employée ou l'employé décide de recevoir les prestations d'invalidité de longue durée si l'employée ou l'employé est admissible à ces prestations.

**17.01 F 4** Au cours de la période définie en 17.01 F 1, l'employée ou l'employé participant qui est absent pour cause de maladie ou d'accident le jour qui précède ou qui suit un jour férié, au sens de 16.01, doit recevoir le salaire habituel prévu pour le jour férié au taux défini

en 17.01 F 1.

**17.01 F 5** Au cours de la période définie en 17.01 F 2, l'employée ou l'employé participant qui est absent pour cause de maladie ou d'accident le jour qui précède ou qui suit un jour férié, au sens de 16.01, doit recevoir le salaire habituel prévu pour le jour férié au taux défini en 17.01 F 2.

**17.01 F 6** Les demandes de prestation au titre du régime doivent être présentées au moment et de la façon déterminés par le collège et doivent être accompagnées des attestations médicales éventuelles que le collège peut exiger.

**17.01 F 7** Si le collège exige que l'employée ou l'employé subisse un examen médical indépendant, ou fournisse d'autres documents provenant de son médecin ou spécialiste traitant lorsque le collège détermine que les documents initiaux sont insuffisants, le collège assume le coût de l'examen médical et/ou des documents.

### **Expiration des crédits**

**17.01 G** Sous réserve des dispositions de 17.01 H, lors de la retraite ou en cas de mise à pied ou de cessation d'emploi, les crédits restants au compte d'une employée ou d'un employé doivent être annulés et jugés nonavenus.

### **Protection des droits existants**

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

**17.02** Si une employée ou un employé à temps plein s'absente du travail pour prendre soin d'un ou de plusieurs membres de sa famille immédiate, elle ou il peut demander un congé en vertu de 21.07 A, de 21.07 B, et de 21.07 C. Les jours soustraits des crédits de congés de maladie à cette fin ne comptent pas pour le délai de carence concernant l'assurance-invalidité prolongée.

## **Article 18**

### **ASSURANCE-INVALIDITÉ PROLONGÉE**

**18.01** Les employées et employés doivent payer intégralement la prime du régime d'assurance-invalidité prolongée, qui prévoit des prestations correspondant à 60 pour cent du salaire de base mensuel en vigueur à compter de la date d'invalidité, moins :

- (i) toute autre rémunération de l'employeur ou prestation d'un régime de retraite ou de pension de l'employeur;
- (ii) toutes prestations d'invalidité de base versées par les régimes publics de sécurité

du revenu (p. ex., Régime de pensions du Canada ou Régime des rentes du Québec, prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, prestations d'assurance-chômage ou autres programmes semblables);

mais ces prestations ne devront pas être affectées par les montants versés :

- (i) au titre de tout régime privé d'assurance-invalidité collective;
- (ii) au titre de l'augmentation des prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec par suite d'un redressement de l'indice des prix à la consommation.

## **Article 19**

### **AUTRES RÉGIMES D'ASSURANCE**

#### **Assurance-maladie complémentaire**

**19.01 A** Le collège doit payer la totalité des primes du régime d'assurance-maladie complémentaire pour les employées et employés admissibles à ce régime. Le régime d'assurance-maladie complémentaire offre une protection maximale combinée de 1 500 \$ par an pour tous les services paramédicaux couverts.

**19.01 B** À compter du 1<sup>er</sup> avril 2004, ou suivant une période raisonnablement requise, une assurance pour maladies graves ou sinistres catastrophiques est mise à la disposition des employées et employés qui doivent assumer la totalité des primes exigibles.

#### **Régime d'assurance dentaire**

**19.02 A** Le collège accepte d'assumer la totalité des primes d'un régime d'assurance dentaire (le Régime) prévoyant des prestations fondées sur le barème de l'Association des dentistes de l'Ontario pour l'année précédente immédiate.

**19.02 B** Le régime doit s'appliquer aux employées et employés à temps plein qui figurent sur la liste des emplois actifs et sur la liste de paie active et qui ont terminé six mois de service continu au sein de leur période d'essai, sous réserve des conditions d'admissibilité et autres modalités du régime. L'employée ou l'employé qui s'estime bien protégé par le régime de sa conjointe ou de son conjoint peut choisir de ne pas y adhérer.

**19.02 C** La couverture s'applique à l'employée ou l'employé, à sa conjointe ou à son conjoint et aux enfants à sa charge qui ont moins de 21 ans (les bénéficiaires).

**19.02 D 1** Les services diagnostiques, de prévention et de restauration couverts par le régime sont indiqués au Tableau A de l'Annexe III.

**19.02 D 2** Les services d'endodontie, de périodontie et de chirurgie buccale, ainsi que les services généraux complémentaires couverts par le régime sont indiqués au Tableau B de l'Annexe III.

- 19.02 D 3** La dentisterie prothétique couverte par le régime est indiquée au Tableau C de l'Annexe III.
- 19.02 D 4** À compter du 1<sup>er</sup> octobre 1998, les prestations indiquées aux tableaux A, B et C sont limitées à 2 000 \$ par an et par bénéficiaire et sont exemptes de franchise. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, ce maximum est augmenté et passe à 2 500 \$ par an.
- 19.02 E 1** Les services d'orthodontie couverts par le régime sont indiqués au Tableau D de l'Annexe III et la couverture est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 1988.
- 19.02 E 2** Les prestations indiquées au Tableau D sont limitées à 2 500 \$ la vie durant par personne assurée, quel que soit l'âge (coassurance de 50 pour cent).
- 19.02 F 1** L'assurance concernant les couronnes et les ponts entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1992 pour les employées et employés à temps plein en service actif auprès du collège qui sont couverts par le régime à cette date. Les autres employées et employés à temps plein se trouvant en service actif auprès du collège et inscrits sur la feuille de paie et qui ont satisfait à la période d'attente prescrite par le régime seront admissibles à cette assurance, sous réserve des critères d'admissibilité et des modalités dudit régime.
- 19.02 F 2** Les services concernant les couronnes et les ponts couverts par le régime sont indiqués au Tableau E de l'Annexe III et l'assurance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1992.
- 19.02 F 3** Les prestations indiquées au Tableau E de l'Annexe III sont limitées à 2 500 \$ par bénéficiaire et par année civile, avec une coassurance de 50 pour cent.

### **Prestations à la personne survivante**

- 19.03 A 1** Le collège maintient l'assurance-maladie complémentaire (y compris l'assurance ophtalmologie et l'assurance soins auditifs) et l'assurance dentaire à l'intention de la personne survivante d'une employée ou d'un employé décédé, sans frais, pendant une période de six mois, à condition que ces avantages soient en vigueur à la date du décès. Par la suite, à compter du 24 septembre 1998, à la demande de la personne survivante et sous réserve de 19.03 A 2, le collège maintient les avantages auxquels l'employée ou l'employé décédé participait au moment de son décès. Les avantages sont maintenus jusqu'à la fin du mois où l'employée ou l'employé décédé aurait atteint l'âge de 65 ans. Par la suite, la personne survivante qui touche une rente de survie mensuelle viagère, peut choisir d'adhérer au régime d'avantages offerts aux personnes retraitées si l'adhésion se fait dans les 31 jours suivant la fin du mois au cours duquel l'employée ou l'employé décédé aurait atteint l'âge de 65 ans et que la personne survivante conserve son admissibilité aux prestations du Régime d'assurance-santé de l'Ontario (RASO) ou d'un autre régime d'assurance-santé canadien équivalent à celui de l'Ontario dans une autre province ou un territoire.
- 19.03 A 2** Pour maintenir le régime d'avantages sociaux, tel que stipulé à 19.03 A 1, la personne survivante doit :
- (i) s'inscrire aux régimes d'assurance-maladie complémentaire et d'assurance dentaire aux conditions stipulées par l'assureur;

- (ii) informer le collège de tout changement d'adresse et donner toute autre information que le collège ou l'assureur pourrait exiger;
- (iii) verser d'avance au collège, tous les trois mois, la totalité de la prime des régimes.

### **Assurance ophtalmologie**

**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 \$ tous les deux ans par personne d'au moins 18 ans et de 400 \$ 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.

### **Assurance soins auditifs**

**19.05** Le collège 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 \$ tous les trois ans par personne, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription. Le reste des primes est retenu par précompte salarial.

### **Régime d'assurance-vie de base**

**19.06** Le collège doit maintenir le régime d'assurance-vie collective et payer la totalité des primes pour les employées et employés admissibles assurés. Cette assurance à terme offre un montant assuré de 25 000 \$ sur la vie de l'employée ou de l'employé.

### **Assurance-vie complémentaire**

**19.07 A** Les collèges doivent maintenir le régime d'assurance-vie complémentaire de façon à prévoir une couverture par tranches de 10 000 \$ jusqu'à concurrence de 60 000 \$ pour les employées et employés à temps plein admissibles, le collège assumant la moitié de la prime, le reste étant payé par l'employée ou l'employé et retenu par précompte salarial.

**19.07 B** À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009, le collège doit maintenir le régime d'assurance-vie complémentaire de façon à prévoir des tranches de 10 000 \$ jusqu'à concurrence de 300 000 \$ pour les employées et employés qui ont choisi l'option maximale de 60 000 \$ visée à 19.07 A, la prime étant intégralement payée par l'employée ou l'employé et retenue par précompte salarial.

**19.07 C** Le collège doit offrir une assurance-vie pour la conjointe ou le conjoint et les personnes à charge, d'un montant assuré de 5 000 \$ au décès de la conjointe ou du conjoint et de 2 000 \$ au décès d'un enfant à charge, y compris les mortinaissances au sens de la *Loi sur les statistiques de l'état civil*, pour les employées et employés admissibles qui choisissent par écrit cette protection. La prime établie par l'assureur est intégralement payée par l'employée ou l'employé et retenue par précompte salarial.

## **Assurance responsabilité**

- 19.08 A** Le collègue doit souscrire une assurance responsabilité pour les employées et employés dans l'exercice des tâches exigées et autorisées par le collègue ou accomplies dans l'exercice de leurs fonctions.
- 19.08 B** Le collègue doit autoriser l'employée ou l'employé ou la section locale à prendre connaissance des dispositions des polices d'assurance responsabilité civile du collègue, sur demande et avec préavis raisonnable.

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

- 19.09 A** Les collèges conviennent d'offrir aux employées et employés à la retraite admissibles, la possibilité d'adhérer au régime d'avantages sociaux des CAAT offerts aux personnes retraitées, qui comprend l'assurance-vie, l'assurance-maladie complémentaire et l'assurance dentaire, selon les conditions suivantes :
- (i) L'employée ou l'employé retraité doit verser d'avance au collègue, tous les trois mois, la totalité de la prime du régime d'avantages sociaux auquel elle ou il participe.
  - (ii) Les critères d'admissibilité à ce régime sont les suivants :
    - l'employée ou l'employé est admissible et commence à toucher une rente mensuelle viagère du Régime de retraite des collèges d'arts appliqués et de technologie ou du Régime de retraite des enseignantes ou des enseignants dès son départ à la retraite;
    - l'employée ou l'employé retraité choisit une telle couverture dans les 31 jours suivant son départ à la retraite;
    - l'employée ou l'employé retraité conserve son admissibilité aux prestations du Régime d'assurance-santé de l'Ontario (RASO) ou d'un autre régime d'assurance-santé canadien équivalent à celui de l'Ontario dans une autre province ou un territoire;
    - l'employée ou l'employé a pris sa retraite le 1<sup>er</sup> mai 1988, ou après cette date.
  - (iii) Les prestations assurables au titre du RASO ou du Programme de médicaments de l'Ontario sont exclues des régimes d'assurance-maladie complémentaire ou du régime d'assurance dentaire.

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

## **Prestations à la personne survivante des retraitées et retraités**

- 19.09 B 1** À la demande de la personne survivante d'une employée ou d'un employé à la retraite décédé, et sous réserve des dispositions du paragraphe 19.09 B 2, la personne survivante peut continuer de bénéficier de la protection du régime d'avantages sociaux des CAAT offerts aux personnes retraitées, sauf l'assurance-vie, si ces avantages sont en vigueur à la date du décès.
- 19.09 B 2** Pour maintenir la protection, tel que stipulé au paragraphe 19.09 B 1, la personne à charge survivante admissible d'une employée ou d'un employé qui était à la retraite doit :
- (i) s'inscrire aux régimes d'avantages sociaux aux conditions stipulées par l'assureur;
  - (ii) informer le collège de tout changement d'adresse et donner toute autre information que le collège ou l'assureur pourrait exiger; et
  - (iii) verser d'avance au collège, tous les trois mois, la totalité de la prime des avantages auxquels la personne survivante participe.

## **Régime d'assurance-vie de base à la retraite**

- 19.09 C** À partir du 1<sup>er</sup> octobre 1992, le collège doit mettre à la disposition de l'employée ou l'employé, au moment de sa retraite, une assurance-vie de 10 000 \$, laquelle restera en vigueur jusqu'à ce que l'employée ou l'employé atteigne l'âge de 75 ans, l'employée ou l'employé prenant sa retraite assumant la totalité de la prime. Il est convenu qu'aux fins de la tarification personnalisée, les employées et employés en service actif et les personnes retraitées constitueront un seul groupe.

## **Article 20**

### **CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

- 20.01** Le collège reconnaît qu'il y va de son intérêt, comme de celui des employées et employés et des étudiantes et étudiants, de permettre aux employées et employés de poursuivre à l'extérieur des activités autorisées de perfectionnement professionnel par le biais de cours de formation générale, technique ou industrielle, si ces activités leur permettent de mieux accomplir leurs tâches professionnelles à leur retour au collège.
- 20.02** 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 scolaire du collège 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 scolaire du collège 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 :

- (i) Les cours de formation générale, technique, industrielle ou autre autorisés par le collège doivent permettre aux enseignantes et enseignants, aux conseillères et conseillers et aux bibliothécaires, de mieux accomplir leur travail à leur retour au collège.
- (ii) Un substitut approprié peut remplacer l'employée ou l'employé.
- (iii) La durée du congé varie généralement entre un mois et 12 mois.
- (iv) À la fin du congé, l'employée ou l'employé revient à l'emploi du collège qui lui a accordé le congé, pendant une période d'au moins un an, à défaut de quoi l'employée ou l'employé doit rembourser au collège le salaire et les avantages sociaux reçus pendant son congé.
- (v) Le salaire versé à l'employée ou l'employé doit être établi comme suit : 55 pour cent du salaire de base après six ans d'emploi au collège, majoré de cinq pour cent par an, jusqu'à concurrence de 80 pour cent du salaire de base après 11 ans. Le salaire versé peut être réduit si l'ensemble de la rémunération payée par le collège et de la rémunération provenant d'autres sources au cours de cette période dépasse le montant du salaire de base. Le montant et les conditions du paiement devront être calculés au prorata de la durée du congé.
- (vi) Les demandes de congé de perfectionnement professionnel devront être présentées par écrit au chef du département au moins six mois avant le début du congé, et indiquer la nature du congé prévu et l'avantage ou les avantages prévus pour le collège et l'employée ou l'employé.
- (vii) Sans en être obligé, le collège peut accepter d'examiner une demande de la part d'une employée ou d'un employé qui a commencé un congé de perfectionnement professionnel au cours des sept (7) années précédentes.
- (viii) Les personnes requérantes doivent recevoir de la présidence du collège ou de la personne désignée par la présidence une réponse écrite à leur demande de congé de perfectionnement professionnel.
- (ix) Le collège peut proposer des programmes de perfectionnement professionnel aux employées et employés, qui ne devront pas cependant être tenus de les accepter.
- (x) Cet article n'empêche pas le collège d'accorder à un plus grand nombre d'employées et employés un congé de perfectionnement professionnel.
- (xi) 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 qui le demandent doit être subordonnée à la réception et à l'approbation d'un nombre suffisant de demandes respectant les critères ci-dessus.
- (xii) 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 pour les demandes qui répondent au but du congé en conformité avec 20.02 (i) doit être accordée aux employées et employés qui ont des crédits de service plus

importants depuis leur dernier congé de perfectionnement professionnel en vertu des dispositions du présent article.

- (xiii) Les demandes de congé de perfectionnement professionnel ne peuvent être refusées de manière déraisonnable, et le refus doit être justifié par écrit.
- (xiv) En cas de congé de perfectionnement professionnel accordé pour une durée de moins d'un an, les paiements devront être effectués au prorata. La partie non utilisée des crédits de congé accumulés permis demeure à la disposition de l'enseignante ou de l'enseignant, de la conseillère ou du conseiller ou de la ou du bibliothécaire sous réserve des modalités de demande et d'approbation du collège et de celles précisées dans le présent article. Aux fins de l'attribution de la partie du congé non utilisée, l'ancienneté comprend l'ancienneté utilisée pour l'attribution de la première partie et les crédits d'ancienneté accumulés subséquentement. Au moment du congé, le salaire relatif à la partie non utilisée est versé selon la même proportion que celle établie à 20.02 (v) pour la première partie du congé. Le montant versé est calculé sur le salaire en vigueur au moment où est prise la partie non utilisée du congé.
- (xv) Le collège doit fournir à la section locale du syndicat, une fois par année, les noms de toutes les personnes qui ont demandé un congé, les noms de toutes les personnes auxquelles un congé a été accordé, ainsi que la durée des congés accordés.

## **Article 21**

### **AUTORISATIONS D'ABSENCE**

- 21.01** Reconnaissant leur responsabilité première à l'égard des étudiantes et des étudiants, les parties conviennent que les autorisations d'absences prévues par le présent article devront être accordées de façon à gêner le moins possible les programmes d'enseignement du collège. La superviseure ou le superviseur devra en être avisé suffisamment à l'avance. Il est entendu que les absences qui sont prévues à l'article 21, Autorisations d'absence, ou à l'article 17, Assurance-invalidité de courte durée, pour traiter les cas de décès, de maladie, de blessure, ou d'urgence médicale concernant une personne visée à 21.04 ou qui sont attribuables à une maladie, une blessure, ou une urgence médicale personnelle doivent être créditées en vertu des dispositions relatives au congé spécial figurant dans la *Loi sur les normes d'emploi*, L.O. 2001.
- 21.02** Le collège peut, à sa discrétion, accorder un congé sans perte de salaire habituel pour raisons personnelles et raisons spéciales dues à des circonstances particulières. Lorsqu'un congé pour raisons personnelles n'est pas accordé, le collège doit fournir par écrit, à l'employée ou l'employé qui le demande, les raisons qui motivent son refus.
- 21.03** Le collège peut, à sa discrétion, accorder un congé pour raisons religieuses sans perte de salaire habituel en conformité avec les normes actuelles régissant les droits de la personne en matière d'accommodement. Lorsqu'un congé pour raisons religieuses n'est pas accordé, le collège fournit par écrit, à l'employée ou l'employé qui le demande, les raisons qui motivent son refus.

- 21.04** À l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, tel que défini dans le livret sur les avantages sociaux, ou d'un enfant, d'une belle-fille ou d'un beau-fils (autre que la bru ou le gendre), de ses père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, une employée ou un employé doit avoir droit à un congé d'au moins trois jours sans perte de salaire habituel, la durée du congé étant à la discrétion du collègue.
- L'article 21.02 s'applique aux employées et employés qui demandent un congé à l'occasion du décès de personnes autres que celles indiquées à 21.04.
- 21.05** L'employée ou l'employé convoqué comme juré ou signifié de comparaître comme témoin de la Couronne ne doit subir aucune réduction de son salaire habituel pendant la période en cause, mais verse au collègue l'indemnité touchée en qualité de juré ou de témoin. L'employée ou l'employé est tenu d'informer sa superviseuse ou son superviseur immédiat dès réception de son assignation comme juré ou témoin. Le collègue peut lui demander une attestation signée par la greffière ou le greffier du tribunal avant de procéder au paiement visé au présent article. Pour avoir droit à ce paiement, l'employée ou l'employé doit travailler au collègue pendant les heures normales de travail que l'employée ou l'employé ne passe pas au tribunal.
- 21.06 A** Une autorisation d'absence sans salaire peut être accordée par le collègue pour des raisons personnelles valables.
- 21.06 B** L'employée ou l'employé qui demande par écrit un congé autorisé de sept jours civils consécutifs ou plus, avec raisons à l'appui, doit recevoir sur demande, en cas de refus, une lettre du collègue indiquant les raisons du refus.
- 21.07 A** Chaque année, le collègue doit accorder à chaque employée et employé jusqu'à cinq jours de congé pour prendre soin des membres de sa famille immédiate lorsqu'ils sont malades.
- 21.07 B** Aux fins de 21.07 A, la famille immédiate d'une employée ou d'un employé désigne la conjointe ou le conjoint d'une employée ou d'un employé (ou la conjointe ou le conjoint de fait habitant avec l'employée ou l'employé), les enfants (y compris les enfants d'une conjointe ou d'un conjoint de fait ou en droit) et les parents (y compris les beaux-parents ou les parents de famille d'accueil, mais excluant les parents du conjoint ou de la conjointe).
- 21.07 C** Sauf dans les cas prévus à 21.07 D, un congé accordé conformément à 21.07 A n'est pas rémunéré.
- 21.07 D** L'employée ou l'employé peut faire une demande de prestations en vertu du régime d'invalidité de courte durée tel que le décrit l'article 17 (ou, dans le cas du collègue St. Lawrence ou de la Cité collégiale, le régime St. Lawrence, s'il y a lieu) pour le jour ou les jours de congé pris en vertu de 21.07 A. Tous les termes de l'article 17, Assurance-invalidité de courte durée, (ou les termes du régime St. Lawrence, s'il y a lieu) doivent s'appliquer à la période de congé tout comme si cette période avait été causée par la maladie de l'employée ou de l'employé.

**21.08** Si une employée ou un employé à temps plein qui a quitté son emploi pour s'occuper d'une ou des personnes à sa charge est réengagé à temps plein par le même collègue, sa période de service précédente doit lui être créditée, si l'employée ou l'employé en fait la demande et a terminé la période d'essai, aux fins suivantes :

- (i) droit à l'indemnisation des congés de maladie accumulés (si aucun paiement n'a été effectué)
- (ii) indemnité de fin d'emploi
- (iii) congé de perfectionnement professionnel
- (iv) régime de congé à salaire différé
- (v) ancienneté

et aux conditions suivantes :

- (i) l'employée ou l'employé ayant dû compléter au moins deux ans de service continu au moment de la cessation d'emploi;
- (ii) la raison mentionnée au moment de son départ ayant été de s'occuper d'une ou des personnes à sa charge;
- (iii) l'employée ou l'employé n'ayant pas été absent plus de six ans, sauf entente contraire entre l'employée ou l'employé et le collègue.

## **Article 22**

### **CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL**

**22.01 A** Une employée enceinte qui a été engagée au moins 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement a droit à 17 semaines de congé sans salaire (à l'exception des dispositions prévues à 22.02). Sous réserve des dispositions énoncées ci-après, ce congé doit être accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario. Si l'employée désire reprendre son travail plus tôt que prévu, par suite d'une fausse couche ou d'une mortinaissance, le collègue devra s'efforcer de faciliter son retour au travail et ne devra pas refuser sa demande de manière déraisonnable. Nonobstant ce qui précède, l'employée peut reprendre le travail en donnant un avis de quatre semaines.

**22.01 B** Une employée en congé de maternité peut prendre en outre 35 semaines de congé parental sans salaire (à l'exception des dispositions prévues à 22.02), à la condition qu'elle en fasse la demande écrite au moins deux semaines avant la fin de son congé de maternité. Ce congé doit être accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario.

**22.01 C** Un congé pouvant aller jusqu'à 37 semaines est offert à tout parent qui a été engagé il y a au moins 13 semaines. Ce congé doit être accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario et il ne peut s'ajouter au congé dont il est question à 22.01 B. Par parent, on entend, entre autre, une personne auprès de qui un

enfant est placé en vue de son adoption et une personne qui entretient une relation d'une certaine permanence avec le père ou la mère d'un enfant et qui l'intention de traiter cet enfant comme le sien. Ce congé ne peut commencer plus de 52 semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de sa venue sous la garde, les soins et la surveillance d'un parent pour la première fois.

**22.01 D** Sur demande écrite faite au moins deux semaines avant la date d'expiration des congés accordés en vertu des 22.01 A, 22.01 B et 22.01 C, une autorisation d'absence sans salaire doit être accordée pour une période pouvant aller (en comptant les congés auxquels l'employée ou l'employé a droit en vertu des 22.01 A, 22.01 B et 22.01 C) jusqu'à 52 semaines. Il appartient à l'employée ou l'employé de déterminer la longueur de ce congé. Si le collègue en fait la demande, l'employée ou l'employé fera son possible pour revenir au début d'un semestre.

Il est entendu que l'article 53 de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario continuera de s'appliquer aux congés accordés en vertu de la présente disposition.

**22.01 E** Le collègue ne doit pas obliger une employée ou un employé à prendre pendant un congé accordé en vertu du présent article les vacances auxquelles il ou elle a droit. À son retour au travail après ce congé, l'employée ou l'employé peut renoncer au temps de vacances qui lui est dû.

**22.01 F** Les employées et employés en congé en vertu du présent article doivent continuer d'accumuler leur ancienneté pendant la durée de leur(s) congé(s).

**22.02 A** L'employée ou l'employé en congé en vertu de 22.01 a le droit de continuer de bénéficier, pendant la période de son congé, du programme d'avantages sociaux (assurance-vie et assurance-invalidité collectives, assurance-maladie et hospitalisation complémentaire, assurance dentaire, régime de retraite et tout autre type d'avantages sociaux obligatoires en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario et accordés aux employées et employés en vertu des dispositions de la présente convention) selon les modalités suivantes :

- (i) le collègue doit maintenir les avantages assurés dont il assume la totalité des primes (c.-à-d. assurance-maladie et hospitalisation complémentaire, assurance dentaire, assurance-vie de base);
- (ii) le collègue doit continuer d'assumer sa part du coût des primes des avantages assurés dont il partage les coûts avec l'employée ou l'employé, si ce dernier ou cette dernière continue d'assumer sa part du coût des primes (c.-à-d. assurance-vie complémentaire, régime de retraite);
- (iii) les avantages établis en fonction de la rémunération de l'employée ou l'employé doivent être fondés sur le salaire qu'il ou elle aurait autrement reçu au cours de cette période;
- (iv) les crédits de congé de maladie continuent de s'accumuler.

**22.02 B** Si une employée ou un employé ayant droit à un congé visé à 22.01 présente au collègue une preuve attestant qu'il ou elle a demandé des prestations d'assurance-chômage

auxquelles il ou elle est admissible au titre des articles 22 ou 23 de la *Loi de 1996 sur l'assurance-emploi*, L.C. c. 23, il ou elle a droit aux prestations prévues conformément au régime des prestations supplémentaires de chômage.

**22.02 C** Les prestations versées dans le cadre du programme de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes :

(i) pour les deux premières semaines, un montant équivalant à 93 pour cent du salaire habituel que l'employée ou l'employé aurait autrement reçu au cours de cette période;

et

(ii) pour le reste de la période pendant laquelle l'employée ou l'employé est admissible aux prestations d'assurance-chômage prévues aux articles 22 ou 23 de la *Loi de 1996 sur l'assurance-emploi*, L.C. c. 23, des prestations équivalant à la différence entre la somme des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage auxquelles il ou elle est admissible et de tout autre revenu qu'il ou elle a reçu, et 93 pour cent du salaire habituel que l'employée ou l'employé aurait autrement reçu au cours de cette période.

**22.02 D** Nonobstant toute disposition contraire contenue dans la présente, les conditions régissant le Régime de prestations supplémentaires de chômage décrit à 22.02 B et 22.02 C devront être interprétées conformément au règlement 37(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, notamment en ce qui concerne les conditions suivantes :

(i) Une employée ou un employé admissible aux prestations n'a pas un droit acquis à des versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage précisée dans le régime (référence : Règlements de l'assurance-emploi 37(2)(h)).

(ii) Les versements en vertu de la rémunération annuelle garantie, de la rémunération différée ou des indemnités de départ ne seront ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du régime (référence : Règlements de l'assurance-emploi 37(2)(i)).

## **Article 23**

### **RÉGIME DE CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ**

**23.01** Le régime de congé à salaire différé (ci-après « le régime ») vise à offrir aux employées et employés à temps plein la possibilité de prendre un congé ne dépassant pas un an et de financer ce congé à même le salaire habituel différé des années précédentes qui s'accumule avec intérêt et est versé au début du congé.

**23.02** Les employées et employés qui ont au moins trois ans d'ancienneté sont admissibles au régime, aux conditions du présent article.

- 23.03 A** L'employée ou l'employé admissible doit présenter par écrit à la présidence du collège, au plus tard le 31 janvier, une demande de participation au régime indiquant le mode d'étalement du salaire choisi.
- 23.03 B** L'acceptation, par écrit, ou le refus motivé de la demande par écrit, doit lui être communiqué avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année de la demande.
- 23.03 C** Le collège se réserve le droit exclusif d'approuver les demandes de participation au régime. Les demandes ne seront pas refusées de manière déraisonnable.
- 23.03 D** La période d'étalement du salaire, le montant différé, la durée du congé et le versement à l'employée ou l'employé du salaire différé et intérêts encourus doivent être établis selon l'une des modalités suivantes :
- (i) retenue pendant un an d'un montant pouvant atteindre la moitié du salaire annuel habituel, suivie de un an de congé, sous réserve de la clause 23.03 D (vii);
  - (ii) retenue chaque année, pendant deux ans, d'un montant pouvant atteindre un tiers du salaire annuel habituel, suivie de un an de congé;
  - (iii) retenue chaque année, pendant trois ans, d'un montant pouvant atteindre un quart du salaire annuel habituel, suivie de un an de congé;
  - (iv) retenue chaque année, pendant quatre ans, d'un montant pouvant atteindre un cinquième du salaire annuel habituel, suivie de un an de congé;
  - (v) retenue chaque année, pendant cinq ans, d'un montant pouvant atteindre un sixième du salaire annuel habituel, suivie de un an de congé;
  - (vi) le collège et l'employée ou l'employé peuvent convenir d'une période de retenue autre que celles prévues aux clauses (i) à (v) ci-dessus, si le pourcentage et le montant de la retenue au cours de la période visée n'excèdent pas le rapport de la période de congé visée (le nombre de mois en étant la mesure) divisée par la période de participation au programme (soit la fraction de la période de congé sur la somme de la période de la retenue et de la période de congé);
  - (vii) l'employée ou l'employé ne peut différer en vertu du régime de congé à salaire différé plus de 33 1/3 pour cent de son salaire par année civile.
- 23.03 E** Le programme élaboré en application du présent article ne doit pas comporter une période de retenue excédant 72 mois, ni une période de congé de moins de six mois ou de plus de 12 mois.
- 23.03 F** Après approbation de sa demande par le collège, le collège et l'employée ou l'employé doivent conclure une entente écrite indiquant que l'employée ou l'employé renonce au droit de recevoir la partie du salaire retenue conformément à 23.03 D. L'entente doit établir également les autres conditions du régime conformément aux dispositions des présentes.

**23.04**

Le paiement du salaire et des avantages sociaux et la période de congé doivent être établis comme suit :

- (i) Au cours de la période qui précède la période de congé, l'employée ou l'employé devra recevoir un pourcentage réduit, conformément à 23.03 ci-dessus, de son salaire annuel habituel comme il est indiqué à l'article 14, Salaires.
- (ii) Le pourcentage restant du salaire annuel habituel devra être retenu et le montant accumulé, portant intérêt, devra être conservé au nom de l'employée ou l'employé par le collège en vue de financer la période de congé.
- (iii) Aux termes du régime, l'intérêt devra être calculé tous les mois, mais non à l'avance. L'intérêt versé devra être calculé selon la moyenne des taux d'intérêt en vigueur le dernier jour de chaque mois pour un compte d'épargne véritable et un dépôt à terme de un an, de trois ans et de cinq ans. Pour chacun de ces comptes, les taux devront être ceux établis par écrit par la banque avec laquelle le collège fait affaires. L'intérêt devra être versé à chaque mois, le premier crédit d'intérêt s'appliquant le mois qui suit le premier dépôt. Un relevé annuel du montant crédité au compte de l'employée ou l'employé devra lui être envoyé par le collège. Si la banque n'offre pas l'un des comptes susmentionnés le dernier jour d'un mois particulier, la moyenne devra alors être établie pour l'ensemble des comptes qu'elle offre.
- (iv) Au cours de la période du régime précédant la période de congé, les avantages associés au taux de salaire devront être établis selon le salaire que l'employée ou l'employé aurait reçu au cours de la période en cause si l'employée ou l'employé n'avait pas participé au régime.
- (v) Les régimes d'assurance-vie, d'invalidité prolongée, d'assurance-maladie de l'Ontario, d'assurance-maladie complémentaire et d'assurance dentaire devront être maintenus par le collège pendant le congé autorisé, si les conditions d'admissibilité le permettent. Les primes de participation à ces régimes devront être cependant à la charge de l'employée ou l'employé pendant son congé.
- (vi) Au cours de la période de congé, les avantages associés au taux de salaire devront être établis selon le salaire que l'employée ou l'employé aurait reçu au cours de la période précédant le congé si l'employée ou l'employé n'avait pas participé au régime.
- (vii) Au début de la période de congé, le collège devra verser à l'employée ou l'employé les sommes accumulées à son crédit, moins les primes ou contributions déduites relatives au congé, sauf entente contraire des parties. D'un commun accord entre les parties, si l'employée ou l'employé choisit de faire retenir une partie du montant en cause au cours du congé, un intérêt devra alors être versé sur le solde retenu. Les montants retenus, portant intérêt, devront être versés intégralement à la fin de la période de congé.

**23.05 A 1** À la fin du congé, l'employée ou l'employé devra demeurer en poste pendant une période au moins équivalente à la durée de son congé.

- 23.05 A 2** À son retour, l'employée ou l'employé devra reprendre son ancien poste. En cas de mise à pied, mutation ou déplacement, l'employée ou l'employé sera assujéti aux dispositions appropriées de la convention. Pour établir le taux de salaire applicable au retour, il ne sera pas tenu compte de la période de congé relativement aux augmentations de salaire. Toutefois la période du service effectué au cours de l'année précédant le début du congé, qui n'a pas fait l'objet d'une évaluation pour déterminer le taux de salaire, est prise en considération pour l'établissement du salaire au retour au travail.
- 23.05 B** Les crédits de congé de maladie ne devront pas s'accumuler ni être accordés au cours de la période de congé.
- 23.05 C** L'employée ou l'employé qui participe au régime peut, avec l'autorisation du collègue, s'en retirer dans des circonstances particulières (p. ex., en cas de difficultés financières ou de maladie grave). L'employée ou l'employé présente sa demande par écrit en expliquant la ou les raisons de son retrait, le plus tôt possible avant le début du congé. Le collègue doit conserver au dossier la demande et l'autorisation accordée.
- Lorsqu'il autorise un retrait du régime, le collègue doit verser à l'employée ou à l'employé un montant forfaitaire égal au salaire retenu et à l'intérêt accumulé jusqu'à la date du retrait. Le paiement doit être effectué le plus tôt possible, mais au plus tard dans les 30 jours de la résiliation.
- 23.05 D** Si le collègue ne peut trouver de substitut approprié pour remplacer l'employée ou l'employé qui a obtenu un congé, ou si l'employée ou l'employé demande que son congé soit reporté, le collègue peut, au plus tard six mois avant le début du congé, le reporter pour une période n'excédant pas 12 mois. L'employée ou l'employé peut alors choisir de continuer de participer au régime ou de recevoir le montant prévu en 23.05 C ci-dessus.
- 23.05 E** Si l'application de la clause 23.05 D ci-dessus a pour effet de reporter le congé à une date postérieure à la dernière année prévue du régime, tous les montants accumulés à la fin du régime devront porter intérêts jusqu'au moment où le congé est accordé.
- 23.05 F** En cas de décès d'une employée ou d'un employé participant au régime, les montants accumulés et l'intérêt couru jusqu'à la date du paiement devront être versés à sa succession. L'entente prévue à 23.03 F devra indiquer que le montant versé à la succession d'une employée ou d'un employé au titre de cet article constitue un « droit » ou un « bien » au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et être imposable l'année même du décès, conformément à cette loi.
- 23.06** Au cours de chaque année d'imposition, l'impôt sur le revenu de l'employée ou l'employé participant au régime devra être conforme aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), et les retenues à la source effectuées par le collègue devront être fondées sur les montants effectivement reçus par l'employée ou l'employé au cours de chaque année d'imposition, sous réserve de l'acceptation de ce régime par l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

**Article 24**  
**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 24.01** Les employées et employés doivent avoir droit aux prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.
- 24.02 A** Le collègue prendra toutes les précautions raisonnables compte tenu des circonstances pour assurer de bonnes conditions de sécurité et de santé dans les lieux de travail des employées et des employés au collège en se conformant aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de ses règlements d'application.
- 24.02 B** Si une employée ou un employé dans l'exercice de ses fonctions utilise du matériel de sécurité en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (Ontario), le collègue doit lui fournir sans frais le matériel nécessaire. Les problèmes précis d'admissibilité doivent être réglés par le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail.

**Article 25**  
**REMBOURSEMENT DES FRAIS D'AUTOMOBILE**

- 25.01 A** À compter du 14 août 2006, l'employée ou l'employé qui utilise son automobile en service autorisé par le collège, y compris pour se rendre sur un lieu de travail éloigné de son lieu habituel, doit avoir droit au remboursement de ses frais d'automobile, comme suit :

KILOMÈTRES PARCOURUS	RÉGION SUD DE L'ONTARIO	RÉGION NORD DE L'ONTARIO
0 - 4 000	0,40 \$/km	0,41 \$/km
4 001 - 10 700	0,35 \$/km	0,36 \$/km
10 701 - 24 000	0,29 \$/km	0,30 \$/km
24 001 et plus	0,24 \$/km	0,25 \$/km

- 25.01 B** La ligne de démarcation entre le Nord et le Sud de l'Ontario aux fins de l'indemnité de kilométrage est la suivante : le district de Muskoka est maintenant considéré comme faisant partie de la région du Nord de l'Ontario. Au long de l'autoroute 400, le district commence au nord de Port Severn. Au long de l'autoroute 11, il commence au nord de Severn Bridge. La rivière Severn sépare les deux communautés. À l'est de Severn Bridge, le district de Muskoka est situé au nord de l'autoroute régionale 52. L'autoroute 60 au lac Oxtongue vers l'Est jusqu'à Killaloe Station et l'autoroute 62 jusqu'à Pembroke.
- 25.01 C** Aux fins du présent article, toute distance parcourue hors de l'Ontario est assujettie aux taux applicables au Sud de l'Ontario.
- 25.01 D** L'employée ou l'employé qui a droit au remboursement de ses frais d'automobile en vertu de cet article doit avoir également droit au remboursement de ses dépenses de stationnement.

**25.01 E** Si les taux de remboursement prévus pour les fonctionnaires de l'Ontario par la convention collective établie entre le Conseil de gestion du gouvernement et le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario sont modifiés pendant la durée de la convention, ces modifications doivent s'appliquer aux employées et employés à la date de leur entrée en vigueur, mais n'auront pas d'effet rétroactif avant la date de leur proclamation.

## **Article 26**

### **EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À CHARGE PARTIELLE**

**26.01 A** Les dispositions du présent article se rapportent exclusivement aux employées et employés à charge partielle. Cet article ne couvre toutefois pas tous les droits des employées et employés à charge partielle prévus par la convention collective.

**26.01 B** Les employées et employés qui enseignent plus de six heures et jusqu'à 12 heures par semaine inclusivement sur une base régulière sont considérés comme ayant une charge partielle.

**26.02 A** Les employées et les employés à charge partielle n'ont pas droit au salaire et au congé annuel, mais sont rémunérés pour chaque heure de contact d'enseignement à un taux horaire calculé selon 26.04.

**26.02 B** Une portion du taux horaire des enseignantes et enseignants à charge partielle tient lieu de paye de vacances.

**26.03 A** L'établissement de l'échelon de départ des enseignantes et enseignants à charge partielle et la progression dans les échelles de salaire horaire sont effectués en conformité avec les Plans de classification des postes. (Voir pages 121 à 126).

**26.03 B** Le collègue doit, lors de l'engagement initial d'une enseignante ou d'un enseignant à charge partielle dans l'unité de négociation, transmettre à la présidence de la section locale une copie du calcul de l'échelon de placement initial.

**26.03 C** Les employées et employés à charge partielle reçoivent un exemplaire de la convention collective dès qu'elles ou ils commencent à travailler pour la première fois après la négociation d'une nouvelle convention collective ou si elles ou ils sont réembauchés à une date qui tombe plus d'un an après la cessation de leur contrat antérieur de travail à charge partielle.

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

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

NIVEAUX DE SALAIRE	En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2011
Échelon 5	78,75 \$
Échelon 6	82,38 \$
Échelon 7	85,99 \$
Échelon 8	89,60 \$
Échelon 9	93,23 \$
Échelon 10	96,82 \$
Échelon 11	100,44 \$
Échelon 12	104,07 \$
Échelon 13	107,66 \$
Échelon 14	111,29 \$
Échelon 15	114,90 \$
Échelon 16	118,51 \$
Échelon 17	122,14 \$
Échelon 18	125,75 \$
Échelon 19	129,37 \$
Échelon 20	133,00 \$
Échelon 21	136,62 \$

## Professeures et professeurs à charge partielle - non postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2011
Échelon 5	70,87 \$
Échelon 6	74,16 \$
Échelon 7	77,38 \$
Échelon 8	80,64 \$
Échelon 9	83,89 \$
Échelon 10	87,14 \$
Échelon 11	90,41 \$
Échelon 12	93,65 \$
Échelon 13	96,92 \$
Échelon 14	100,17 \$
Échelon 15	103,40 \$
Échelon 16	106,68 \$
Échelon 17	109,93 \$
Échelon 18	113,19 \$
Échelon 19	116,45 \$
Échelon 20	121,16 \$
Échelon 21	125,86 \$

### **Institutrices et instituteurs à charge partielle – postsecondaire**

NIVEAUX DE SALAIRE	En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2011
Minimum	51,79 \$
Échelon 1	55,43 \$
Échelon 2	59,03 \$
Échelon 3	62,65 \$
Échelon 4	66,26 \$
Échelon 5	69,90 \$
Échelon 6	73,50 \$
Échelon 7	77,10 \$
Échelon 8	80,71 \$
Échelon 9	84,31 \$
Échelon 10	87,96 \$

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

NIVEAUX DE SALAIRE	En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2011
Minimum	46,61 \$
Échelon 1	49,87 \$
Échelon 2	53,12 \$
Échelon 3	56,39 \$
Échelon 4	59,61 \$
Échelon 5	62,88 \$
Échelon 6	66,14 \$
Échelon 7	69,38 \$
Échelon 8	72,65 \$
Échelon 9	75,88 \$
Échelon 10	79,17 \$

**26.05** Les employées et employés à charge partielle doivent payer les cotisations prévues à l'article 10, Cotisations syndicales.

**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 l'employée ou l'employé paie les primes y afférentes.

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 ou 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 par l'employé-e	Payée en totalité par l'employé-e	Payée en totalité par l'employé-e

## 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 civils complets
<b>Niveau des prestations</b>	Comme pour les employé-e-s à temps plein
<b>Répartition de la prime</b>	Payée en totalité par l'employé-e

## 26.06 C 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 Assurance collective - Indemnité de rattachement

Si, à la fin d'un contrat, 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, cet employé ou employée, en payant la totalité 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.

Lorsque le collège prévoit de réembaucher une employée ou un employé à charge partielle, il est encouragé, dans la mesure du possible, à lui fournir un contrat écrit à la fin de la période d'emploi précédente.

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.

## 26.07 Subsidés pour frais de scolarité et Autorisations d'absence

Le collège permet aux employées et employés à charge partielle d'accéder aux droits décrits à l'article 12, Subsidés pour frais de scolarité, à l'article 21, Autorisations d'absence, à l'article 22, Congé de maternité et congé parental, et à l'article 23, Régime de congés à salaire différé, de la présente convention. Les détails concernant la participation, l'admissibilité, la période d'attente et le niveau des prestations sont tels que suit :

	<b>Subsidés pour frais de scolarité</b>	<b>Autorisations d'absence</b>	<b>Congé de maternité et congé parental</b>	<b>Régime de congé à salaire différé</b>
<b>Participation</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	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat
<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	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat
<b>Période d'attente</b>	Néant	Néant	Néant	Néant
<b>Niveau des prestations</b>	<p>Tel que prévu aux termes de l'article 12 - Subsidés pour frais de scolarité</p> <p>Prévoit que le salaire doit être versé pour les jours de travail régulièrement inscrits à l'horaire</p>	<p>Tel que prévu aux termes de l'article 21 - Autorisation d'absences</p> <p>Prévoit que le salaire doit être versé pour les jours de travail régulièrement inscrits à l'horaire</p>	<p>Tel que prévu aux termes de l'article 22 - Congé de maternité et congé parental</p> <p>Prévoit que le salaire doit être versé pour les jours de travail régulièrement inscrits à l'horaire</p> <p>Le versement des PSC conformément à l'article 22 de la convention ne doit pas se poursuivre après la fin du contrat de l'employé-e.</p>	<p>Tel que prévu aux termes de l'article 23 - Régime de congé à salaire différé</p> <p>Prévoit que le salaire doit être versé pour les jours de travail régulièrement inscrits à l'horaire</p> <p>Les montants ne peuvent être reportés que jusqu'à la fin du contrat de l'employé-e.</p>

## 26.08 Assurance-invalidité de courte durée

**26.08 A** Les employées et employés à charge partielle seront couverts par l'assurance-invalidité de courte durée décrite à l'article 17 de la présente convention. Les 20 jours de travail faisant l'objet d'une garantie de 100 pour cent du salaire normal seront calculés au prorata, conformément au tableau figurant à 26.08 B. Les détails concernant la participation, l'admissibilité, la période d'attente et le niveau des prestations sont tels que suit :

	<b>Congé de maladie</b>
<b>Participation</b>	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat
<b>Admissibilité</b>	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat
<b>Période d'attente</b>	Néant
<b>Niveau des prestations</b>	Comme pour les employé-e-s à temps plein, sauf que le nombre de jours auxquels ils-elles ont droit chaque année est calculé au prorata en fonction de la longueur du contrat et du nombre d'heures de contact d'enseignement conformément à 26.08 B.

## 26.08 B Calcul au prorata des congés de maladie des employées et employés à charge partielle (en heures)

NOMBRE DE MOIS CIVILS, COMPLETS OU PARTIELS, SOUS CONTRAT	NOMBRE D'HEURES DE CONTACT PAR SEMAINE					
	7	8	9	10	11	12
	NOMBRE D'HEURES DE CONGÉS DE MALADIE PAYÉES					
1	3	3	4	4	4	5
2	6	6	7	8	9	10
3	8	10	11	12	13	14
4	11	13	14	16	18	19
5	14	16	18	20	22	24
6	17	19	22	24	26	29
7	20	22	25	28	31	34
8	22	26	29	32	35	38
9	25	29	32	36	40	43
10	28	32	36	40	44	48

## **26.08 C Régime de congés de maladie - Indemnité de raccordement**

Les employées ou employés à charge partielle engagés jusqu'au 31 mars 1991 inclusivement qui ont été réengagés dans les six mois suivant la fin d'un contrat ou dans les six mois suivant la fin d'un congé approuvé ou qui, au moment de leur cessation d'emploi, étaient visés par un contrat écrit pour leur future embauche en tant qu'employée ou employé à charge partielle, seront couverts par le régime de congés de maladie accumulés qui était en place pour les membres du personnel scolaire à temps plein engagés jusqu'au 31 mars 1991 inclusivement.

Les employées et employés à charge partielle engagés le 1<sup>er</sup> avril 1991, ou après cette date, sont couverts par le régime d'assurance-invalidité de courte durée décrit à l'article 17 tel qu'il est modifié par les paragraphes 26.08 A et 26.08 B, mais bénéficieront aussi des clauses relatives au raccordement décrites ci-dessus.

## **26.09 Jours fériés et jours célébrés par le collège**

Les employées et employés à charge partielle qui sont sous contrat le dernier jour de travail précédant un jour férié, tel que défini à l'article 16 (Jours fériés), et le premier jour de travail suivant ledit jour férié devront être payés pour ces jours de travail, si ce sont des journées normales d'enseignement. Sous contrat signifie l'existence d'un contrat écrit entre le collège et l'employée ou l'employé. Les détails concernant la participation, l'admissibilité, la période d'attente et le niveau des prestations sont tels que suit :

	<b>Jours fériés et jours célébrés par le collège</b>
<b>Participation</b>	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat
<b>Admissibilité</b>	Les employé-e-s à charge partielle sous contrat
<b>Période d'attente</b>	Néant
<b>Niveau des prestations</b>	Les employé-e-s à charge partielle recevront leur salaire habituel, si : (i) le congé tombe un jour où l'employé-e devait travailler, et (ii) l'employé-e était présent-e le jour où il-elle devait travailler, immédiatement avant et après le congé.

## **26.10 Sécurité d'emploi**

**26.10 A** Il est convenu que l'article 27, Sécurité d'emploi, ne s'applique pas aux enseignantes et enseignants à charge partielle, à l'exception des sections 27.04, 27.06 A (iv), (v), (vi), 27.08 B, 27.11 B et 27.12. Le collège peut mettre fin à l'emploi de ces personnes sur préavis écrit de 30 jours. Ces personnes doivent donner leur démission par préavis écrit de 30 jours.

**26.10 B** Aux fins du calcul de son service au titre de 27.06 A (iv), (v), (vi), et 27.08 B et de sa progression dans l'échelle de salaire, l'enseignante ou l'enseignant à charge partielle doit accumuler un an de service pour dix mois d'expérience de travail et progresse d'un échelon sur l'échelle de salaire, sauf dans les cas mentionnés à 26.10 C.

**26.10 C** L'expérience de travail doit être calculée comme suit : l'enseignante ou l'enseignant à charge partielle a droit à des crédits de service depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1971 exclusivement, à raison d'un demi mois de crédit pour chaque mois complet de service jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 1977, puis un demi mois de crédit pour chaque mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé enseigne 30 heures ou plus.

**26.10 D** Sous réserve de l'application des paragraphes 2.02 et 27.06 A, lorsque le collège détermine qu'il existe un besoin d'embaucher une employée ou un employé à charge partielle, la priorité d'embauche sera accordée aux employées et employés à charge partielle en poste dont le contrat prend fin avant le début de l'affectation, et les employées et employés à charge partielle dont le contrat a pris fin dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de l'affectation si les conditions suivantes sont remplies :

- (i) l'employée ou l'employé à charge partielle doit avoir accumulé, au préalable, au moins 10 mois de service à titre d'employée ou d'employé à charge partielle au sens du paragraphe 26.10 C au cours des quatre dernières années scolaires;
- (ii) l'employée ou l'employé à charge partielle doit avoir enseigné au préalable les cours qui constituent la nouvelle affectation à charge partielle.

L'offre d'emploi à charge partielle est valide à condition que le collège détermine ultérieurement qu'il y a un effectif étudiant suffisant pour justifier que l'affectation soit offerte.

## **Article 27 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**27.01** L'employée ou l'employé à temps plein obtient son statut permanent en terminant avec succès sa période d'essai, et se voit accorder alors un crédit d'ancienneté au moins égal à la durée de sa période d'essai.

### **Période d'essai**

**27.02 A 1** L'employée ou l'employé engagé à temps plein sera à l'essai tant que sa période d'essai ne sera pas terminée, qui devra être de deux ans d'emploi continu, sauf dans les cas auxquels s'appliquent les modifications du présent article.

**27.02 A 2** La période d'essai sera de un an d'emploi continu pour les personnes suivantes :

- (i) l'employée ou l'employé à temps plein qui a terminé une période d'essai au même collège ou dans un autre collège ontarien d'arts appliqués et de technologie et a été embauché par le collège dans la même classe d'emploi détenue au cours de la période d'essai précédente;
- (ii) l'enseignante ou l'enseignant à temps plein qui possède l'un des titres de qualification professionnelle ci-après et a déjà enseigné au moins un an à temps plein dans une province ou un territoire canadien :

- un brevet d'enseignement valide en Ontario;
  - un baccalauréat en éducation;
  - une maîtrise en éducation.
- (iii) la conseillère ou le conseiller à temps plein qui possède l'un des titres de qualification ci-après et a déjà au moins un an d'expérience d'orientation à temps plein dans un établissement d'enseignement d'une province ou d'un territoire canadien :
- un certificat spécialisé en orientation valide en Ontario;
  - une maîtrise en counselling ou en orientation;
- (iv) le ou la bibliothécaire à temps plein titulaire d'une maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information ou d'un diplôme équivalent décerné par un établissement d'enseignement agréé par l'American Library Association et qui a déjà au moins un an d'expérience à temps plein comme bibliothécaire dans une province ou un territoire canadien.

**27.02 B** La période d'essai doit aussi comprendre 24 mois complets d'emploi non continu (périodes d'au moins un mois complet chacune) au cours d'une période de 48 mois civils. Aux fins de 27.02 B, tout mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé effectue au moins 15 jours de travail doit être considéré comme un « mois complet ».

Si l'employée ou l'employé n'effectue pas 15 jours de travail au cours de chaque mois civil du début et de la fin de cette période, et si l'ensemble de ces jours de travail dépasse 15 jours, un mois supplémentaire complet doit être considéré comme effectué.

**27.02 C** Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, il est entendu que tout nouvel employé et employée à temps plein de l'unité de négociation, à l'exception des employées et employés en congé en vertu de l'article 22, Congé de maternité et congé parental, devra effectuer au moins un an d'emploi actif à temps plein au sein de l'unité de négociation à titre de période d'essai.

**27.02 D** Au cours de sa période d'essai, l'employée ou l'employé doit être informé par écrit de ses progrès tous les quatre mois d'emploi continu, ou tous les quatre mois complets d'emploi non continu accumulé et doit recevoir une copie du texte.

**27.02 E** Le collègue peut mettre fin à l'emploi de l'employée ou l'employé en période d'essai pendant les cinq premiers mois d'emploi continu ou d'emploi non continu accumulé après le début de l'emploi, avec préavis écrit à l'employée ou l'employé d'au moins 30 jours civils et, au cours du reste de la période d'essai, d'au moins 90 jours civils. Si l'employée ou l'employé le demande, le collègue devra lui communiquer par écrit les raisons supportant sa décision de mettre fin à son emploi.

**27.02 F** La section locale doit être avisée de la date à laquelle une employée ou un employé termine sa période d'essai.

## **Ancienneté**

**27.03 A** Le calcul de l'ancienneté des employées et employés à temps plein dont le service comporte un travail effectué pendant certaines périodes doit être assujetti aux dispositions suivantes :

- (i) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1976, l'ancienneté comprend la période de 24 mois complets d'emploi non continu (en périodes d'au moins un mois complet chacune) au cours d'une période de 48 mois civils, pour les employées et employés qui ont terminé leur période d'essai sur cette base depuis cette date. À cette fin, seule la période qui suit le 1<sup>er</sup> septembre 1975 est considérée, et aucune période d'emploi ou période civile antérieure ne doit être prise en compte ou créditée.

Cependant le service continu de l'employée ou de l'employé accumulé conformément aux dispositions de la convention datée du 17 septembre 1975, au 31 août 1976, pour la période remontant jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 1975, doit être considéré comme emploi continu ou mois d'emploi non continu accumulé aux fins de la présente disposition;

- (ii) aux fins de la clause (i), à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1976, un mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé termine au moins 15 jours de travail doit être considéré comme un « mois complet »;
- (iii) aux fins des clauses (i) et (ii), à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1981, si l'employée ou l'employé termine moins de 15 jours de travail dans chacun des mois civils au début et à la fin de sa période d'emploi et que ces jours de travail lorsque additionnés dépassent 15 jours de travail effectués, un autre mois complet doit être considéré comme ayant été terminé.

**27.03 B** Aux fins du présent article, l'employée ou l'employé qui arrive directement d'un établissement remplacé par le collègue et commence un emploi à temps plein au collège doit jouir d'un crédit d'ancienneté correspondant à son service continu dans l'établissement précédent. Pour un collègue, les établissements prédécesseurs sont les établissements qui offraient auparavant des programmes que le collègue a par la suite pris en charge et dont les employées et employés travaillant à la prestation de ces programmes sont devenus employées et employés du collègue.

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

- (i) lors de son service actif au collège;
- (ii) lors de son emploi et d'une absence attribuable à une maladie ou à une blessure confirmée;
- (iii) lors d'un congé autorisé par le collègue jusqu'à concurrence de 24 mois. Les détachements sont des affectations auprès d'un employeur ou d'un organisme autre que le collègue;
- (iv) lors d'un congé autorisé par le collègue dans le cadre d'un programme d'échange;

- (v) lors d'un congé de perfectionnement professionnel autorisé par le collègue;
- (vi) lors d'un détachement autorisé par le collègue d'une durée maximale de 24 mois; ou
- (vii) lors d'une affectation temporaire au sein du collègue à un poste en dehors de l'unité de négociation, jusqu'à concurrence de 24 mois. Aucune personne ne peut consolider de telles affectations pour accumuler des crédits d'ancienneté excédant 24 mois au titre du présent alinéa (vii).

**27.03 D** L'employée ou l'employé perd ses droits d'ancienneté et son emploi est réputé terminé dans les circonstances suivantes :

- (i) le congédiement d'une employée ou d'un employé et sa non-réintégration par le biais de la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage;
- (ii) la mise à pied d'une personne pour une période de plus de 24 mois;
- (iii) la démission ou le départ d'une employée ou d'un employé du collègue;
- (iv) le défaut d'une personne de retourner à l'emploi du collègue conformément à l'avis de rappel au travail. La personne mise à pied ne doit pas perdre ses droits d'ancienneté et son emploi ne doit pas être réputé terminé si elle n'est pas en mesure de retourner à l'emploi du collègue, en une seule occasion au cours de la période de mise à pied, si l'avis de rappel porte sur une période d'une durée maximale de un mois. Dans ces circonstances, le collègue et l'employée ou l'employé peuvent convenir d'adapter la durée visée par l'avis de rappel si des objectifs éducatifs et opérationnels l'exigent;
- (v) l'utilisation par une personne d'un congé autorisé à des fins autres que celles pour lesquelles il a été accordé; ou
- (vi) le défaut d'une personne de retourner au collègue à la fin d'un congé autorisé, sauf pour des raisons jugées acceptables par le collègue.

**27.03 E 1** La personne qui occupait un poste qui, à l'heure actuelle, est assujéti à la convention et qui a occupé au collègue jusqu'au 31 août 1978 inclusivement un poste ne relevant pas de la convention collective, doit continuer de maintenir et d'accumuler des crédits d'ancienneté aux fins des présentes pendant la durée de son emploi au collègue.

**27.03 E 2** Tout emploi au collègue à un poste qui ne relève pas normalement de l'unité de négociation et qui comporte des responsabilités d'enseignement, d'orientation ou de bibliothéconomie (sauf de façon isolée ou inhabituelle) doit être pris en considération aux fins du calcul de l'ancienneté des personnes engagées par le collègue à des postes non régis par la convention. L'ancienneté doit être créditée en proportion des fonctions d'enseignement, d'orientation ou de bibliothéconomie par rapport à une charge pleine, à raison d'un quart, un demi ou trois quarts de mois d'ancienneté pour chaque mois complet d'emploi.

- 27.03 E 3** Toute personne assujettie à la convention, qui se voit affectée de façon permanente au collège à un poste non régi par la convention après le 31 août 1978 aura droit à des crédits d'ancienneté et au maintien de son ancienneté telle qu'établie à la date de l'assignation des tâches et cela pendant six ans si elle demeure à l'emploi du collègue. Si une telle personne est affectée de façon permanente à un poste en dehors de l'unité de négociation, dans les six mois suivant une affectation temporaire au sein du collège à un poste en dehors de l'unité de négociation, les crédits d'ancienneté accumulés pendant l'affectation temporaire ne lui sont pas accordés.
- 27.03 E 4** Les crédits d'ancienneté au titre du présent article ne peuvent être exercés qu'une fois que la personne concernée a intégré ou réintégré, selon le cas, l'unité de négociation.

## **Listes**

- 27.04 A** En janvier de chaque année, le collège établit et affiche les listes suivantes :
- (i) une liste d'ancienneté exhaustive des employées et employés permanents à temps plein, indiquant leur nom, leur classification, leur division ou département et leur ancienneté, conformément au présent article;
  - (ii) une liste exhaustive des employées et employés en période d'essai, indiquant leur nom, leur classification, leur division ou département, leur date d'embauche et la date de la fin de leur période d'essai;
  - (iii) une liste d'ancienneté exhaustive des employées et employés à charge partielle engagés depuis janvier de l'année précédente, indiquant leur nom, leur division ou département et le service accumulé à ce jour.

Ces listes doivent également être envoyées à la présidence de la section locale.

- 27.04 B** Ces listes doivent être affichées pendant au moins deux semaines, et les données qu'elles contiennent sont réputées exactes à toutes fins, à moins qu'une employée ou un employé n'en conteste l'exactitude au cours de cette période de deux semaines par avis écrit envoyé au collègue.
- 27.04 C** Si une erreur est découverte après la période indiquée en 27.04 B, sa correction ne doit en aucune façon rendre le collègue responsable des actions qui peuvent en découler.

## **Mise à pied et mutation non volontaire**

- 27.05** Le collègue qui prévoit mettre à pied des employées et employés à temps plein ayant terminé la période d'essai ou en réduire le nombre, ou en muter contre leur volonté à d'autres postes par suite de la mise à pied ou de la réduction prévue, doit suivre la procédure suivante :
- (i) Le collègue doit aviser la présidence de la section locale et le comité de stabilisation de l'emploi du collègue (CSEC) des réductions de personnel prévues et des cours, programmes ou services touchés.

- (ii) Dans les sept jours civils de la réception de cet avis, le CSEC doit se réunir pour permettre au collège d'indiquer les circonstances entraînant la réduction de personnel prévue et les employés et employées touchés.
- (iii) Sur demande d'un membre du CSEC, présentée dans les trois jours civils de la réunion prévue en 27.05 (ii), le CSEC doit se réunir dans les sept jours civils de la réception de cette demande en vue de discuter des réductions de personnel prévues, des circonstances entraînant la réduction, des raisons du choix des employés et employées touchés et de la disponibilité des autres affectations possibles. Tout en se réservant le droit de déterminer le nombre et la composition des postes d'enseignement à temps plein, à charge partielle, à temps partiel ou pour une période limitée, le collège se doit de donner la préférence à la continuation des postes à temps plein plutôt qu'à des charges partielles et à des postes à temps partiel ou pour une période limitée, tout en tenant compte des exigences relatives à la qualité des programmes, à leur viabilité économique, à l'atteinte des objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires et à l'acceptabilité de mise en marché des programmes par les employeurs, les étudiantes et étudiants et la collectivité. Le CSEC peut exiger la tenue d'autres réunions.
- (iv) Le CSEC et les parties doivent respecter le caractère confidentiel de ces réunions et ne pas révéler l'identité des employés et employées visés sauf si, par consentement mutuel de la section locale du syndicat et du collège, les deux parties y renoncent expressément.
- (v) D'autres représentants du collège et du syndicat peuvent, en nombre égal, assister aux réunions du CSEC prévues aux 27.05 (ii) et 27.05 (iii), à la demande du CSEC pour assister le comité dans ses délibérations. Leur présence ne doit cependant pas entraîner de délai dans la tenue des réunions ou l'envoi des avis aux personnes visées par la réduction de personnel.
- (vi) Ses délibérations terminées, le CSEC doit communiquer ses recommandations éventuelles à la présidence du collège et à la présidence de la section locale, qui doivent en respecter le caractère confidentiel.
- (vii) Si le collège décide, après ces réunions, de procéder à la mise à pied d'au moins une employée ou un employé ayant terminé sa période d'essai, il doit lui envoyer un préavis écrit d'au moins 90 jours civils. Sur demande de l'employée ou de l'employé, une représentante ou un représentant du collège doit être à sa disposition dans les trois jours civils pour discuter des critères utilisés par le collège dans le choix des employés et employées visés.

#### **27.06 A**

Si le collège décide de mettre à pied ou de réduire le nombre des employés et employées à temps plein qui ont terminé la période d'essai, ou de les muter à d'autres postes contre leur volonté, par suite de la mise à pied ou de la réduction de personnel, les dispositions ci-après touchant le placement et la mutation doivent s'appliquer aux employés et employées à temps plein visés. Si l'employée ou l'employé visé a la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste à temps plein concerné, l'ancienneté s'applique comme suit :

- (i) L'employée ou l'employé qui possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions d'un poste vacant temps plein doit y être muté au lieu d'être mis à pied.
- (ii) Si une mutation en vertu de 27.06 A (i) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer un autre employé ou employée à temps plein de la même classe, aux conditions suivantes :
  - (a) l'employée ou l'employé remplaçant possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné;
  - (b) l'employée ou l'employé déplacé a moins d'ancienneté au collègue.
- (iii) Si une mutation en vertu de 27.06 A (ii) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer une employée ou un employé à temps plein appartenant à une autre classe, après avoir accepté les conditions d'emploi de la classe en question, aux conditions suivantes :
  - (a) l'employée ou l'employé remplaçant possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné;
  - (b) l'employée ou l'employé déplacé a moins d'ancienneté au collègue.
- (iv) Si une mutation en vertu de 27.06 A (iii) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer deux employées ou employés à charge partielle aux conditions suivantes :
  - (a) l'employée ou l'employé remplaçant possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné; et
  - (b) chacun des employés ou employées à charge partielle déplacés a moins de mois de service au collègue, selon les dispositions de l'article 26, Employées et employés à charge partielle, que l'employée ou l'employé remplaçant a de mois d'ancienneté; et
  - (c) le collègue se réserve le droit d'assigner du travail additionnel à l'employée ou à l'employé, si la chose est justifiée, sous réserve des limites prévues à l'article 11, Charge de travail.
- (v) (a) Si une mutation en vertu de 27.06 A (iv) n'est pas possible, ou si l'employée ou l'employé a renoncé par écrit au droit visé en 27.06 A (iv), l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer une employée ou un employé à charge partielle et au moins une employée ou un employé à temps partiel dispensant les cours décrits en 27.06 A (v) (b), aux conditions suivantes :
  - (i) l'employée ou l'employé remplaçant possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné; et

- (ii) chacun des employés et employées déplacés a moins de mois de service au collège (selon les dispositions de l'article 26, Employées et employés à charge partielle, ou de l'Annexe VI, selon le cas) que l'employée ou l'employé remplaçant a de mois d'ancienneté; et
  - (iii) le collège se réserve le droit d'assigner du travail additionnel à l'employée ou à l'employé, au besoin, pour que sa tâche ainsi créée constitue une tâche complète, assujettie aux limites prévues à l'article 11, Charge de travail.
- (b) Les cours dispensés par les employées et employés à temps partiel déplacés doivent être :
  - (i) les mêmes, ou
  - (ii) essentiellement les mêmes, ou
  - (iii) des cours préalables aux cours dispensés par les employées et employés à charge partielle concernés.
- (c) L'avis de mise à pied de l'employée ou de l'employé doit être prolongé jusqu'à l'achèvement de la tâche ainsi créée, et l'employée ou l'employé doit conserver son salaire et ses avantages sociaux pendant la durée de cette affectation.
- (d) Dès l'achèvement de la tâche ainsi créée, ou par accord mutuel entre le collège et l'employée ou l'employé, l'employée ou l'employé doit être réassigné au collège à un poste vacant à temps plein si l'employée ou l'employé possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions d'un poste vacant à temps plein.
- (e) Si une mutation en vertu de 27.06 A (v) (d) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être mis à pied sans autre avis dès la fin de son affectation à une charge partielle.
- (vi) (a) Si une mutation en vertu de 27.06 A (v) n'est pas possible, ou si l'employée ou l'employé a renoncé par écrit au droit visé en 27.06 A (v), l'employée et l'employé doit être réassigné pour remplacer une employée ou un employé à charge partielle et entreprendre des activités autorisées de recyclage de façon à conserver son salaire et ses avantages sociaux pendant la durée de son affectation à une charge partielle, aux conditions suivantes :
  - (i) l'employée ou l'employé remplaçant possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné; et
  - (ii) l'employée ou l'employé à charge partielle déplacé a moins de mois de service au collège (selon les dispositions de l'article 26, Employées et employés à charge partielle) que l'employée ou l'employé remplaçant a de mois d'ancienneté.

- (b) L'avis de mise à pied de l'employée ou de l'employé doit être prolongé jusqu'à l'achèvement de son affectation à une charge partielle, et l'employée ou l'employé doit conserver son salaire et ses avantages sociaux pendant la durée de son affectation à une charge partielle.
  - (c) Dès l'achèvement de son affectation à une charge partielle, ou par accord mutuel entre le collègue et l'employée ou l'employé, l'employée ou l'employé doit être réassigné à un poste à temps plein vacant si l'employée ou l'employé possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste à temps plein vacant.
  - (d) Si une mutation en vertu de 27.06 A (vi) (c) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être mis à pied sans autre avis à la fin de son affectation à une charge partielle.
- (vii) (a) Si une mutation en vertu de 27.06 A (vi) (a) n'est pas possible, ou si l'employée ou l'employé a renoncé par écrit au droit visé en 27.06 A (vi) (a), l'employée ou l'employé doit être réassigné pour remplacer une employée ou un employé engagé pour une période limitée (ayant plus de 90 jours restants à son engagement, pour le reste de cet engagement), si l'employée ou l'employé possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné.
- (b) L'avis de mise à pied de l'employée ou de l'employé doit être prolongé jusqu'à l'achèvement de son affectation, et l'employée ou l'employé conserve son salaire et ses avantages sociaux pendant la durée de son affectation pour une période limitée.
  - (c) Dès l'achèvement de son affectation pour une période limitée, ou par accord mutuel entre le collègue et l'employée ou l'employé, l'employée ou l'employé est réassigné à un poste à temps plein vacant, si l'employée ou l'employé possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions d'un poste à temps plein vacant.
  - (d) Si une mutation en vertu de 27.06 A (vii) (c) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être mis à pied sans autre avis.
- (viii) (a) Si une mutation en vertu de 27.06 A (vii) (a) n'est pas possible, ou si l'employée ou l'employé a renoncé par écrit au droit visé en 27.06 A (vii), l'employée ou l'employé doit être réassigné pour remplacer une employée ou un employé à temps partiel après avoir accepté les conditions d'emploi de l'employée ou de l'employé à temps partiel concerné, aux conditions suivantes :
- (i) l'employée ou l'employé remplaçant possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné; et

- (ii) l'employée ou l'employé à temps partiel déplacé a moins de mois de service au collège, selon les dispositions de l'Annexe VI, que l'employée ou l'employé remplaçant a de mois d'ancienneté.
- (b) L'employée ou l'employé ainsi réassigné doit être considéré comme mis à pied et doit être admissible au rappel conformément aux 27.09 B et 27.09 C, 27.03 D et aux droits en vertu de 27.09 A.
- (c) Si une mutation en vertu de 27.06 A (viii) (a) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être mis à pied sur préavis écrit d'au moins 90 jours civils. L'employée ou l'employé doit être libéré de l'ensemble ou d'une partie des tâches qui lui sont normalement assignées, pendant la durée du préavis, pour entreprendre des activités de recyclage, si cette libération est possible compte tenu des exigences opérationnelles normales du collège. Si cette libération n'est pas possible, la période de préavis doit être prolongée jusqu'à concurrence de 90 jours de façon à permettre le recyclage, et l'employée ou l'employé doit conserver son salaire et ses avantages sociaux pendant la durée de la période du préavis.
- (d) À la fin de la période visée en 27.06 A (viii) (c), l'employée ou l'employé doit être réassigné à un poste à temps plein vacant, si l'employée ou l'employé possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste à temps plein vacant.
- (e) Si une mutation en vertu de 27.06 A (viii) (d) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être mis à pied sans autre avis.

**27.06 B** L'expérience d'une employée ou d'un employé comprend son expérience en matière d'éducation et d'enseignement, son expérience pratique, ainsi que son expérience en matière de recherche, ou autre dont le collège a été informé.

**27.07** Si la mise à pied découle d'une grève des employées et employés membres de l'unité de négociation du personnel de soutien, elle ne doit pas être assujettie aux préavis prévus aux 27.05 et 27.14. L'article 27.06 ne doit pas alors s'appliquer si la mise à pied se fait de façon uniforme.

Pour une employée ou un employé qui n'a pas terminé la période d'essai, celle-ci doit être prolongée, le crédit d'emploi accumulé à la date de la mise à pied devant rester valable.

### **Griefs relatifs à une mise à pied**

**27.08 A** L'employée ou l'employé qui se plaint d'avoir été mis à pied de manière injuste ou inappropriée, en violation de la convention doit indiquer dans son avis de grief les postes occupés par des employées ou employés à temps plein et employées ou employés qui ne sont pas à temps plein, qu'il ou elle déclare avoir le droit de remplacer. La date limite de dépôt des plaintes visée à 32.01 doit s'appliquer à compter de la date de remise à l'employée ou l'employé de l'avis écrit de mise à pied.

**27.08 B** Si la procédure de règlement des griefs se poursuit au-delà de la deuxième étape, la recommandation écrite d'arbitrage aux termes de 32.02 doit indiquer, à partir des postes initialement désignés en 27.08 A, deux postes à temps plein, ou des postes occupés par au moins deux employés ou employées à charge partielle ou à temps partiel (dont l'ensemble des responsabilités forme un poste à temps plein), qui doit constituer dorénavant le sujet du grief et de l'arbitrage. La plaignante ou le plaignant doit alors pouvoir recourir à l'arbitrage du grief en application d'une seule des clauses (i), (ii), (iii), (iv), (v), (vi), (vii), ou (viii) de 27.06 A.

### **Mesures à considérer en cas de mises à pied**

**27.09 A** En vue d'aider les personnes mises à pied, le collège convient des mesures suivantes :

- (i) Ces personnes peuvent suivre un programme ou un cours offert par le collège, moyennant des frais de scolarité modiques ne dépassant pas 20 \$ par cours.

L'employée ou l'employé doit satisfaire aux conditions d'inscription et d'admission du collège et doit se conformer aux politiques pédagogiques de ce dernier après son admission.

Des fonds de la Caisse mixte de stabilisation de l'emploi (CMSE) peuvent être utilisés pour contribuer aux frais.

Le collège convient également de devoir considérer et mettre en œuvre les mesures de recyclage qui lui apparaissent possibles.

- (ii) Avant d'engager une employée ou un employé pour une période limitée, le collège devra offrir un travail pour une période limitée à une personne mise à pied en application de 27.06 A au cours des 24 derniers mois et qui n'a pas choisi de toucher l'indemnité de fin d'emploi prévue à 27.10 A, si elle possède la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné. Le salaire applicable pendant la durée de l'affectation pour une période limitée doit être le taux de salaire de base courant, correspondant à l'échelon de salaire au moment de la mise à pied.

Aux fins de l'Annexe V, une telle personne sera réputée être nouvellement engagée, et son emploi devra prendre fin à l'expiration de son engagement pour une période limitée.

Aux fins des 27.03 D et 27.09 B, cette personne sera réputée être toujours en situation de personne mise à pied au cours de son affectation pour une période limitée.

- (iii) Le collège doit considérer des mesures additionnelles d'appui comme l'orientation professionnelle et l'aide à la recherche d'un emploi, si ces activités peuvent aider une telle personne dans sa transition vers une nouvelle carrière en dehors de l'unité de négociation.

## Rappel

- 27.09 B** Avant l'embauche d'employées et d'employés à temps plein, la personne mise à pied en application de 27.06 doit être rappelée à son ancien poste ou à un autre poste à temps plein si elle a la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné. Ce droit de rappel doit rester en vigueur pendant une période de deux ans à compter de la mise à pied.
- 27.09 C** Si plusieurs employées ou employés ont le droit d'être rappelés à un poste en application de 27.09 B, c'est la personne ayant le plus d'ancienneté qui doit être rappelée.
- 27.09 D** En cas de rappel par le collègue, le collègue doit faire part à la présidence de la section locale des noms et de la classification des personnes rappelées.

## Indemnité de fin d'emploi

- 27.10 A** En cas de mise à pied, au titre du régime d'indemnité de fin d'emploi, une indemnité est versée aux employées et aux employés à temps plein ayant un service continu d'au moins deux ans (l'indemnité maximale est versée après au moins 23 ans de service continu). L'employée ou l'employé doit cependant aviser de son choix par écrit le collègue dans les 120 jours civils qui suivent la fin de la période de préavis et renoncer à tous les droits de rappel en vertu de la convention. (Les employées et employés devraient également consulter la *Loi sur les normes d'emploi* (Ontario) au sujet de l'indemnité de cessation d'emploi et du rappel).
- 27.10 B** L'indemnité de fin d'emploi doit être conforme au barème ci-après, selon le nombre d'années complètes de service continu au collègue à la date de la mise à pied de l'employée ou de l'employé et le taux de salaire annuel de base de l'employée ou de l'employé à cette date, établi selon l'article 14, Salaires.

Années complètes de service continu à la date de mise à pied	Pourcentage du salaire annuel de base de l'employé-e à la date de mise à pied
2 ans	9 %
3 ans	11 %
4 ans	13 %
5 ans	15 %
6 ans	17 %
7 ans	19 %
8 ans	21 %
9 ans	23 %
10 ans	25 %
11 ans	27 %
12 ans	29 %
13 ans	31 %
14 ans	33 %
15 ans	35 %
16 ans	37 %
17 ans	39 %
18 ans	41 %

19 ans	43 %
20 ans	45 %
21 ans	47 %
22 ans	49 %
23 ans et plus	50 %

## Affichage

**27.11** Tous les postes vacants à temps plein de l'unité de négociation doivent être affichés au collège pendant au moins cinq jours ouvrables. Des avis de ces postes vacants devront être simultanément envoyés à la présidence de la section locale du collège et au registre électronique central, maintenu par le Conseil, où ils resteront affichés pendant au moins cinq jours ouvrables.  
[Site Web : <http://ontariocollegeemployment.ca>].

**27.11 B** Lorsqu'une vacance à un poste à temps plein dans l'unité de négociation s'ouvre et n'est pas comblée par recrutement interne, le collège doit d'abord considérer les candidatures reçues des membres du personnel scolaire mis à pied dans d'autres collèges avant de considérer les autres candidatures externes. Aux fins du présent article, les employées et employés à temps plein et les employées et employés actuels à charge partielle ou les personnes qui ont été des employées et employés à charge partielle un mois avant l'affichage seront considérés comme des candidates et candidats pour le recrutement interne. Ces considérations devront avoir lieu au cours d'une période maximale de dix jours ouvrables à partir de la date des avis d'affichage visés à 27.11 A.

Ces considérations devront inclure l'examen des aptitudes, de la compétence et de l'expérience des candidates et candidats par rapport aux exigences du poste vacant.

## Listes du personnel

**27.12** Au cours de la dernière semaine de septembre, janvier et mai, le collège doit faire connaître à la présidence de la section locale les noms de tous les membres du personnel régis par la convention qui ont été engagés ou dont l'emploi a pris fin depuis le dernier avis, ainsi que leur classe, leur lieu de travail et leur division ou département. À cette occasion, le collège doit aussi indiquer les noms de toutes les personnes engagées pour dispenser des cours donnant droit à des crédits, y compris notamment ceux des personnes engagées pour une période limitée.

## Démission

**27.13** L'employée ou l'employé doit remettre sa démission au collège sur préavis écrit d'au moins 90 jours civils; sinon, (sauf entente avec le collège), l'employée ou l'employé ne doit recevoir que le salaire de vacances minimum auquel il ou elle a droit au titre de la loi, au lieu du salaire ou du crédit de vacances auquel il ou elle a droit, prévu à la présente convention.

## **Congédiement**

- 27.14 A** L'employée ou l'employé congédié après la période d'essai doit être avisé par écrit par la présidence du collège ou la ou les personnes désignées à cette fin par la présidence du collège. Si les raisons du congédiement de l'employée ou de l'employé ne sont pas de nature à exiger un congédiement immédiat, le collège doit lui donner un préavis écrit de 90 jours civils, et ses indemnités de vacances doivent lui être versées en sus de cette période de 90 jours ou des prestations en tenant lieu.
- 27.14 B** Les parties conviennent que le fait pour le collège de mettre fin à l'emploi d'une employée ou d'un employé en période d'essai ne doit pas faire l'objet d'un grief conformément à l'article 32, Procédure de règlement des griefs, mais peut être traité conformément à la procédure interne prévue à 7.02 (iii). Cependant, l'employée ou l'employé qui, après la période d'essai, est congédié avec motif, peut déposer un grief conformément à la procédure de règlement des griefs, ou à la procédure d'arbitrage accélérée.

## **Généralités**

- 27.15** L'employée ou l'employé muté par le collège, en application des dispositions des articles 27.06 A, à un poste situé à plus de 80 kilomètres du poste précédent doit avoir droit au remboursement des dépenses (emballage et assurance exclus) engagées pour le déménagement de ses effets personnels et de son mobilier dans un domicile proche du nouveau poste, jusqu'à concurrence de 1 000 \$. Ces dépenses ne sont remboursées que si le déménagement a lieu dans les 12 mois de la mutation.
- 27.16** Les cours et programmes d'éducation permanente et d'extension non compris dans la charge de travail régulière des employées et employés à temps plein sont à toutes fins exclus de l'application du présent article.

## **Article 28**

### **STABILITÉ D'EMPLOI**

- 28.01 A** Les parties aux présentes souscrivent aux objectifs et principes suivants :
- (i) La stabilité d'emploi doit être améliorée, dans les limites des ressources disponibles, par le biais de stratégies à court terme et à long terme;
  - (ii) Ces stratégies peuvent notamment faire appel à la planification, au recyclage, à des retraites anticipées, à des affectations de remplacement, à des détachements, à l'orientation professionnelle, à l'emploi partagé et au perfectionnement professionnel;
  - (iii) Les données pertinentes en matière de stabilité d'emploi doivent être disponibles aux deux parties;

- (iv) Les procédures doivent être mises en place pour régler les situations qui rendent nécessaires, malgré tous les efforts des deux parties, les mises à pied ou la réduction du nombre d'employées ou d'employés qui ont terminé leur période d'essai;
- (v) Les ressources doivent être disponibles pour réaliser ces objectifs et respecter ces principes dans la mesure où il est possible de le faire.

**28.01 B** Les parties conviennent des dispositions suivantes pour réaliser les objectifs et respecter les principes ci-dessus, dans la mesure où il est possible de le faire.

**28.02 A** Chaque collège doit constituer un comité de stabilisation de l'emploi (CSEC).

**28.02 B** Chaque CSEC devra comprendre quatre membres, dont deux désignés par le collège, et deux par la section locale. Le mandat de chaque membre a une durée renouvelable d'un an, à compter du 1<sup>er</sup> septembre de chaque année. D'autres ententes peuvent être conclues à l'échelon local, avec l'accord de la section locale et du collège.

**28.03** Le CSEC devra avoir les fonctions suivantes :

- (i) exercer les pouvoirs qui sont conférés en vertu des 27.05, 28 et 29;
- (ii) recommander des stratégies à court terme et à long terme en vue d'améliorer la stabilité d'emploi;
- (iii) administrer, en prenant les décisions nécessaires, la caisse mixte de stabilisation de l'emploi (CMSE) constituée au titre de 28.08 selon les dispositions prévues aux 27.09 A, 28.04, 28.05 et 28.06.

**28.04** Ayant aussi pour mandat de faire des recommandations sur les stratégies à long terme permettant d'améliorer la stabilité d'emploi, le CSEC devra tenir compte des ressources existantes. Il peut notamment remplir les tâches suivantes :

- (i) recevoir et analyser les données qui lui sont fournies dans le cadre de la convention collective, en vue de mettre sur pied une base commune de données;
- (ii) identifier les besoins en matière de collecte ultérieure de données;
- (iii) analyser en permanence les tendances internes et externes susceptibles d'influer sur la stabilité d'emploi, comme les secteurs de croissance et de déclin, l'évolution des ressources et les priorités;
- (iv) élaborer des stratégies faisant appel au recyclage, aux retraites anticipées, aux affectations de remplacement, aux détachements, aux congés de perfectionnement professionnel, à l'orientation professionnelle, à l'emploi partagé, au perfectionnement professionnel, à la préparation à la retraite et aux mutations volontaires.

- 28.05** Ayant aussi pour mandat de faire des recommandations concernant les stratégies à court terme susceptibles d'améliorer la stabilité d'emploi, le CSEC devra tenir compte des ressources disponibles. Il peut notamment :
- (i) recevoir les données nécessaires concernant les postes vacants dans les autres collèges, en vertu de 27.11, faire circuler l'information relative à ces postes vacants et fournir l'aide nécessaire aux employées et employés concernant ces postes;
  - (ii) élaborer des stratégies portant notamment sur le recyclage, les retraites anticipées, les affectations de remplacement, les détachements, les congés de perfectionnement professionnel, l'orientation professionnelle, l'emploi partagé, le perfectionnement professionnel, la préparation à la retraite et les mutations volontaires;
  - (iii) identifier les adaptations locales des autres dispositions de la convention collective qui peuvent avoir des incidences sur la stabilité d'emploi.
- 28.06** Le CSEC doit administrer, en prenant les décisions nécessaires, la caisse mixte de stabilisation de l'emploi (CMSE) constituée au titre de 28.08, en utilisant la CMSE, ou la partie de la CMSE qu'il juge appropriée en vue de favoriser les stratégies à court terme et à long terme de stabilisation de l'emploi.
- 28.07 A** Le CSEC doit présenter les recommandations qu'il est autorisé à présenter conformément aux 27.09 A, 28.04 et 28.05, et prendre à la majorité des voix les décisions qu'il est autorisé à prendre aux termes de 28.06, sous réserve des clauses 28.07 B et 28.07 C. La décision du CSEC au titre de 28.06 doit avoir force de chose jugée et doit lier les parties et les employées et employés concernés par elle. Dans les décisions qu'il prend au titre de 28.06, le CSEC ne devra pas pouvoir modifier la convention collective, ni prendre une décision incompatible avec elle.
- 28.07 B** Si la décision n'est pas prise à la majorité des voix concernant les recommandations visées aux 27.09 A, 28.03 (i), 28.04 ou 28.05, chacun des membres du CSEC peut présenter des recommandations distinctes.
- 28.08 A** Il doit être établi dans chaque collège une caisse mixte de stabilisation de l'emploi (CMSE).
- 28.08 B** Le collège doit faire à la CMSE, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, une contribution annuelle égale à 50 \$ par employée ou employé à temps plein membre de l'unité de négociation au collège. Si le montant des fonds de la CMSE est égal ou supérieur à 500 \$ par employée ou employé à temps plein membre de l'unité de négociation du collège, l'obligation du collège de contribuer à la CMSE doit être suspendue jusqu'à ce que le montant des fonds de la CMSE soit inférieur à ce niveau. En pareil cas, la contribution annuelle suivante du collège doit être à nouveau de 50 \$ par employée ou employé à temps plein membre de l'unité de négociation du collège, sans cependant dépasser le montant requis pour établir le niveau des fonds de la CMSE à 500 \$ par employée ou employé à temps plein.

- 28.08 C** Les fonds de la CMSE doivent être conservés à la banque ou dans l'établissement financier où le collège a au moins un compte, et relèvent de la supervision de l'agente ou l'agent en chef des services financiers du collège. Les livres et registres de la CMSE doivent être accessibles aux membres du CSEC en tout temps au cours des heures normales de bureau.
- 28.08 D** Les demandes de chèque ou de retrait d'un compte de la CMSE doivent être contresignées par un membre du CSEC désigné par le collège et un membre désigné par la section locale.
- 28.08 E** Les fonds excédentaires éventuels qui ne sont pas immédiatement requis aux fins de 28.06 peuvent être investis selon les instructions du CSEC dans un compte ou un certificat de dépôt d'une banque ou d'un établissement financier.
- 28.08 F** Tout en reconnaissant que l'obligation financière particulière du collège à l'égard de la CMSE est de lui apporter sa contribution annuelle (en plus des autres obligations précises imposées par la présente convention), les parties conviennent qu'elles n'entendent pas limiter l'aptitude du collège ou de la section locale de trouver et d'utiliser d'autres moyens de promouvoir la stabilité d'emploi, y compris par des contributions additionnelles à la CMSE.
- 28.09 A** Si une décision n'est pas prise à la majorité des voix concernant 28.06, un membre du CSEC peut soumettre la question à l'arbitre de la CMSE.
- 28.09 B** Un arbitre de la CMSE doit être désigné dans chaque collège avec l'accord de la présidence du collège, ou de la personne désignée par la présidence, et de la présidence de la section locale. Le mandat de l'arbitre de la CMSE, qui peut être renouvelé par accord mutuel, doit être d'un an, à compter du 1<sup>er</sup> septembre, et expire le 31 août. Si la présidence du collège, ou la personne désignée par la présidence, et la présidence de la section locale ne peuvent s'entendre sur sa désignation, le collège ou la section locale peut demander au ministre du Travail de désigner un arbitre de la CMSE, qui devra jouir des mêmes pouvoirs, dès sa nomination par le ministre du Travail, que s'il avait été désigné par le collège et la section locale, conformément aux dispositions des présentes.
- 28.09 C** L'arbitre de la CMSE peut prendre toutes les décisions que le CSEC est autorisé à prendre aux termes de 28.06.
- 28.09 D** L'arbitre de la CMSE est tenu de déterminer la procédure appropriée à suivre et rend une décision dans les dix jours civils du renvoi de la question à l'arbitre. Il devra entendre les exposés des parties et adopter la procédure la plus expéditive et libre possible.
- 28.09 E** La décision de l'arbitre de la CMSE a force de chose jugée et lie les parties et les employés et employées touchés par elle. L'arbitre de la CMSE ne pourra modifier la convention, ni prendre de décisions incompatibles avec elle.
- 28.09 F** Le collège et la section locale doivent assumer chacun la moitié des honoraires et des frais de l'arbitre de la CMSE.

## **Article 29**

### **RÉDUCTION PROLONGÉE DU PERSONNEL**

- 29.01** Le collège qui prévoit réduire le nombre d'employées et d'employés permanents à temps plein ayant terminé leur période d'essai en mettant à pied le moindre de cinq pour cent du personnel ou 20 employées ou employés doit respecter les dispositions suivantes avant d'appliquer la procédure établie aux 27.05 (vii) et 27.06 A.
- 29.02** Dans les circonstances ci-dessus, le collège doit aviser par écrit la présidence de la section locale et le comité de stabilisation de l'emploi (CSEC) de son intention de réduire le nombre d'employées et d'employés permanents à temps plein qui ont complété leur période d'essai en mettant à pied le moindre de cinq pour cent du personnel ou 20 employées ou employés, indique les cours, programmes et services qu'il entend réduire ou éliminer, et fournit à la section locale et au CSEC les données budgétaires sur lesquelles sa décision préliminaire de réduire son personnel est fondée.
- 29.03** Dans les 30 jours civils de cet avis, le CSEC doit avoir la possibilité de présenter ses avis et recommandations sur les mesures à prendre face à ces mises à pied, pouvant inclure :
- (i) autres mesures budgétaires, ou mesures complémentaires, visant à empêcher la réduction du budget des salaires du personnel scolaire à temps plein ou d'en réduire l'importance;
  - (ii) d'autres moyens tels la retraite normale, la préretraite volontaire, les congés et les mutations, pouvant retarder ou réduire le recours aux mises à pied;
  - (iii) ampleur de la réduction à apporter le cas échéant au budget des salaires du personnel scolaire à temps plein;
  - (iv) priorités à établir pour faire face à ces difficultés et façons dont toutes réductions du budget des salaires du personnel scolaire à temps plein, le cas échéant, peuvent faire l'objet d'un accommodement dans le cadre de ces priorités;
  - (v) possibilité de limiter le cas échéant les réductions, totalement ou en partie :
    - (a) en révisant l'affectation des tâches d'enseignement;
    - (b) en réduisant certains programmes d'études.
- 29.04** Le collège ne doit pas mettre à exécution son projet de réduction du nombre d'employées et d'employés à temps plein visé à 29.01 ci-dessus avant d'avoir reçu les recommandations du CSEC, ou au plus tard avant l'expiration du préavis de 30 jours civils prévu à 29.03.

**29.05** Le CSEC peut inviter d'autres personnes à ses réunions pour collaborer à l'étude des mesures relatives à la réduction du personnel.

### **Article 30**

#### **MUTATIONS POUR CAUSE DE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

**30.01** Le présent article doit s'appliquer lorsque l'adoption par le collège d'une nouvelle technologie sous forme de matériels ou nouveaux procédés de conception ou de caractère très différent de ceux utilisés antérieurement entraîne la mutation d'un ou de plusieurs employés et employées.

**30.02** Dans les circonstances visées à 30.01 ci-dessus, le collège doit fournir à la section locale et au CSEC, au moins 90 jours civils avant la date d'introduction du changement technologique, une description du changement et du nombre approximatif d'employées ou d'employés susceptibles d'être directement touchés. Le CSEC doit se réunir pour discuter des conséquences de ce changement sur l'emploi de ces employées ou employés et des mesures qui pourraient en réduire les effets négatifs, y compris les possibilités de perfectionnement professionnel pour les employées et employés en vue d'une mutation à d'autres postes au collège, ou de changement de carrière pour les employées et employés ayant les qualifications nécessaires.

**30.03** Le CSEC peut compter sur la présence d'autres personnes à ses réunions pour collaborer à l'examen des circonstances qui entourent les changements technologiques.

**30.04** Le CSEC peut faire des recommandations sur les possibilités de perfectionnement ou d'affectation différente, ou sur d'autres mesures utiles au collège et aux employées ou employés touchés par les changements technologiques.

**30.05** À la date d'entrée en vigueur du changement technologique, la réduction des effectifs en découlant doit se faire conformément aux 27.05 (vii) et 27.06.

**30.06** S'il est jugé mutuellement souhaitable que la section locale et le collège établissent par écrit les mesures qui s'appliquent à toute résolution adoptée en conformité avec 30.02 et 30.04, celle-ci devra être signée par les parties et s'appliquer comme une disposition de la convention collective et être soumise aux dispositions de l'article 32, Procédure de règlement des griefs, ou de l'article 33, Procédure d'arbitrage accélérée, mais ne devra pas se poursuivre au-delà de la durée de la convention présentement en vigueur.

## **Article 31**

### **DOSSIER PERSONNEL**

- 31.01** Avant d'être versés au dossier personnel d'une employée ou d'un employé, les rapports d'évaluation du rendement, y compris les rapports écrits visés à 27.02, doivent lui être montrés, et l'employée ou l'employé peut y ajouter ses observations avant leur dépôt au dossier. Les parties conviennent que ces évaluations ne constituent pas en elles-mêmes une mesure disciplinaire de la part du collègue à l'égard de l'employée ou de l'employé.
- 31.02** L'employée ou l'employé doit recevoir copie des avis disciplinaires versés à son dossier. Si le collègue ou un conseil d'arbitrage établit qu'une suspension ou une réprimande écrite était sans fondement, la suspension ou la réprimande écrite et le grief en découlant doivent être retirés du dossier.
- 31.03** Les employées et les employés doivent avoir accès à leur dossier personnel et doivent se faire remettre, sur demande, copie de tout document qui y est versé.
- 31.04** Avant de rencontrer une employée ou un employé pour lui remettre un avis disciplinaire écrit, y compris les réprimandes verbales, le collègue lui donne un préavis raisonnable pour lui permettre de demander à une représentante ou à un représentant du syndicat d'assister à cette rencontre. Le syndicat prend toutes les mesures raisonnables nécessaires pour assurer la présence d'une représentante ou d'un représentant. Si c'est impossible, l'employée ou l'employé peut demander la présence d'un autre membre de l'unité de négociation. Quoi qu'il en soit, l'entrevue ne doit pas être indûment retardée.

## **Article 32**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

#### **Plaintes**

- 32.01** Les parties entendent régler le plus rapidement possible les plaintes des employées et employés. L'employée ou l'employé qui a une plainte à déposer doit en discuter avec sa superviseuse ou son superviseur immédiat dans les 20 jours de la date à laquelle les circonstances entraînant la plainte ont eu lieu ou ont été portées ou auraient raisonnablement dû être portées à l'attention de l'employée ou de l'employé, pour permettre à sa superviseuse ou son superviseur immédiat de régler la plainte. La discussion doit avoir lieu entre l'employée ou l'employé et sa superviseuse ou son superviseur immédiat, sauf entente des deux parties sur la participation de tiers. La réponse de la superviseuse ou du superviseur immédiat à la plainte doit être donnée dans les sept jours de cette rencontre.

## **Griefs**

**32.02** La plainte qui n'a pu être réglée doit être considérée comme un grief (si elle répond à la définition de 32.11 C), et être traitée comme ci-après, pourvu qu'elle ait été présentée dans les sept jours de la réponse de la superviseure ou du superviseur immédiat à la plainte. Les parties conviennent que les raisons du grief et de son renvoi à une autre étape doivent être énoncées dans le grief et le document de renvoi à l'étape suivante. De façon similaire, la décision écrite du collège à chaque étape doit aussi comporter les raisons qui la fondent.

### **Première étape**

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

### **Deuxième étape**

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

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

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

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

J. Bloch	D. Leighton
H. Brown	R. MacDowell
L. Davie	J. Parmar
J. Devlin	M. Picher
R. Howe	P. Picher
N. Jesin	O. Shime
P. Knopf	D. Starkman
	S. Tacon

Les représentantes et représentants du Conseil et du syndicat doivent se réunir tous les mois pour examiner les affaires soumises à l'arbitrage et convenir de la nomination d'une personne au titre de présidente ou président chargé d'entendre chacune des plaintes. La présidence est nommée par accord entre les parties ou, à défaut d'entente, par tirage au sort. Les parties peuvent en tout temps s'entendre pour ajouter des noms à la liste ci-dessus et aussi convenir d'une liste supplémentaire de personnes pouvant siéger une ou plusieurs fois. Une fois la présidence choisie, le collège et le syndicat doivent nommer chacun un arbitre dans les dix jours et en aviser immédiatement l'autre partie et la présidence. Mais si le collège et le syndicat s'entendent sur la formule d'un arbitre unique avant le choix de la présidence, l'arbitre est choisi alors dans la liste ci-dessus ou dans la liste supplémentaire comme pour le choix de la présidence, les autres dispositions relatives au conseil d'arbitrage restant applicables.

**32.03 B** Une personne ne doit pas être nommée arbitre si, dans les six mois précédant sa nomination, elle a été une employée ou un employé ou a fait fonction d'avocate ou d'avocat, conseillère ou conseiller, agente ou agent, représentante ou représentant de l'une ou l'autre des parties ou du collège en question. Si la personne nommée à la présidence refuse cinq fois de suite de siéger, son nom doit être rayé de la liste et les parties lui désignent une remplaçante ou un remplaçant par accord mutuel.

**32.03 C** La décision de la majorité des arbitres sur les faits ainsi que sur l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention, ou sur une transgression alléguée à ses dispositions, a force de chose jugée et lie les parties, y compris l'employée ou l'employé ou les employées et les employés et le collège.

**32.03 D** Le conseil d'arbitrage ne doit pas être autorisé à changer, modifier ou amender aucune des dispositions de la présente convention, ni prendre de décision incompatible avec elle, ni entendre une plainte qui ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente convention. Le paragraphe 14 (16) de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges* ne s'applique pas.

**32.03 E** Le collège et le syndicat doivent assumer chacun la moitié de la rémunération et des frais de la présidence du conseil d'arbitrage, ainsi que les honoraires et les frais de leur arbitre respectif.

### **Généralités**

**32.04 A** Si la plaignante ou le plaignant ne respecte pas les délais prévus pour chaque étape du règlement des plaintes ou des griefs, le grief est réputé avoir été abandonné.

**32.04 B** Si une agente ou un agent désigné du collège ne répond pas à un grief dans les délais prévus pour chaque étape, la plaignante ou le plaignant peut passer à l'étape suivante de la procédure.

**32.04 C** À chaque étape de la Procédure de règlement des griefs, les délais prévus pour l'une ou l'autre des parties peuvent être prolongés par accord mutuel.

**32.04 D** Les délais prévus pour chaque étape de la procédure, y compris le renvoi en arbitrage, doivent exclure la période allant du jour de Noël au jour du Nouvel An compris.

**32.04 E** Aux réunions prévues à chaque étape de la procédure, l'employée ou l'employé qui le désire peut se faire représenter par une déléguée ou un délégué syndical.

**32.04 F** Le conseil d'arbitrage peut disposer d'un grief sans autre avis à la personne qui ne se présente pas à l'audience pour laquelle elle a été convoquée.

**32.04 G** Si le conseil d'arbitrage juge qu'une mesure disciplinaire ou un congédiement est excessif, il peut y substituer toute autre mesure qu'il considère juste et raisonnable dans les circonstances.

**32.04 H** Aucune des dispositions du présent article ne doit empêcher une employée ou un employé de présenter personnellement un grief sans la présence d'une autre personne à toutes les étapes, y compris à l'audience d'arbitrage. Une déléguée ou un délégué syndical qui le demande peut cependant être présent comme observatrice ou observateur dès la première étape.

**32.04 I** Le collège et la section locale doivent se communiquer réciproquement par écrit les noms de leurs représentantes et représentants respectifs autorisés à agir en leur nom en application de la procédure de règlement des griefs.

### **Congédiement**

**32.05** Les parties conviennent que le congédiement d'une employée ou d'un employé au cours de la période d'essai ne doit pas faire l'objet d'un grief, mais l'employée ou l'employé qui a terminé sa période d'essai peut présenter un grief de la façon prévue aux 32.06 et 32.07.

**32.06** L'employée ou l'employé qui se plaint d'avoir été congédié sans juste motif doit agir dans un délai de 20 jours, à partir de la date de la réception de l'avis écrit de son renvoi, pour présenter par écrit un grief à la présidence du collège ou, en son absence, à la présidence intérimaire, et la démarche commence à la deuxième étape de 32.02. La présidence doit alors convoquer une réunion et communiquer sa décision à la plaignante ou au plaignant et à la déléguée ou au délégué syndical conformément aux dispositions de la deuxième étape prévue à 32.02.

**32.07** La plaignante ou le plaignant qui n'est pas satisfait de la décision doit aviser le collège par écrit dans un délai de 15 jours à partir de la date de la réception de la décision de la présidence ou, en son absence, de la présidence intérimaire, pour soumettre la question à l'arbitrage prévu par la convention.

### **Grief collectif**

**32.08** Si un incident particulier touche directement plus d'une employée ou d'un employé et que chacune ou chacun a le droit de porter plainte, le syndicat doit présenter par écrit un grief collectif, signé par chacune des personnes intéressées, à la directrice ou au directeur des ressources humaines ou à la personne désignée par le collège, dans les 20 jours qui suivent l'incident, et la démarche commence à la première étape de la procédure de règlement des griefs définie à l'article 32. Deux des plaignantes ou des plaignants doivent avoir le droit d'assister aux réunions de la première et de la deuxième étapes, à moins que les parties n'en décident autrement.

### **Grief du syndicat**

**32.09** Le syndicat ou la section locale doit avoir le droit de déposer auprès du collègue un grief portant sur un désaccord découlant directement de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de la convention ou d'une transgression alléguée à ses dispositions. Ce grief ne doit cependant porter sur une question pour laquelle une employée ou un employé peut personnellement porter plainte, et la procédure normale de règlement des griefs personnels ou collectifs ne peut être contournée, sauf si le syndicat établit que l'employée ou l'employé n'a pas porté plainte à l'égard d'une norme déraisonnable qui contrevient manifestement à la convention et porte atteinte aux droits des employées et employés.

Ce grief doit être communiqué par écrit par le responsable syndical des griefs ou la présidence de la section locale à la directrice ou au directeur des ressources humaines ou à la personne désignée par le collège, dans les 40 jours depuis l'avènement de l'incident ayant donné lieu au grief, et la démarche commence à la première étape de la procédure de règlement des griefs telle que précisée à 32.02.

### **Grief du collègue**

**32.10** Le collègue doit avoir le droit de déposer un grief concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention, ou une transgression alléguée à ses dispositions. Le grief doit être présenté par écrit, signé par la présidence ou par la personne agissant en son nom, au syndicat du collègue, et copie doit être adressée au responsable syndical des griefs dans les 20 jours de l'incident ayant donné lieu au

grief, et la démarche commence à la deuxième étape. En cas d'échec de la réunion tenue dans les 20 jours de la présentation du grief, le syndicat doit communiquer au collègue sa réponse écrite dans les 15 jours de cette réunion.

En cas d'échec, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les 20 jours de la réception par le collègue de la réponse du syndicat.

## **Définitions**

**32.11 A** On entend par « jour » un jour civil.

**32.11 B** On entend par « syndicat » le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario.

**32.11 C** On entend par « grief » une plainte déposée par écrit découlant de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de la convention, ou d'une transgression alléguée à ses dispositions.

## **Article 33**

### **PROCÉDURE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉE**

**33.01** Advenant qu'une affaire est soumise à l'arbitrage, la partie ayant soumis l'affaire peut indiquer dans l'avis de présentation qu'elle désire recourir à la procédure d'arbitrage accélérée décrite aux présentes. L'autre partie doit répondre, par écrit, dans les cinq jours suivant la date de réception de la demande, indiquant si elle accepte cette demande. La procédure suivante s'applique si les parties sont d'accord. À défaut d'entente, la procédure décrite à 32.03 A est utilisée.

#### **33.02 A**

- (i) Les arbitrages accélérés seront entendus par un seul arbitre. Les parties à l'échelle locale peuvent convenir d'ajouter des personnes à la liste d'arbitres actuelle afin qu'elles puissent également entendre des griefs accélérés. Ces personnes ne peuvent entendre que les griefs soulevés dans ce collège.
- (ii) Le syndicat local et le collège tentent de choisir, d'un commun accord, l'arbitre qui entendra le grief parmi la liste de personnes établie en vertu de 32.03 A et les ajouts adoptés en vertu de 33.02 A (i). À défaut d'une entente dans les cinq jours, un arbitre sera désigné par tirage au sort à partir de la liste de personnes établie en vertu de 32.03 A et des ajouts adoptés en vertu de 33.02 A (i).
- (iii) Le syndicat local et le collège tentent de s'accorder sur le nombre de jours qui seront initialement prévus pour entendre l'affaire. À défaut d'un accord, l'arbitre prévoira deux jours. Si, dans les quatre mois suivant la soumission de la demande, l'arbitre n'est pas en mesure d'offrir une journée qui convienne au syndicat local et au collège pour débiter l'audience, les parties peuvent accepter de choisir un autre arbitre pour entendre l'affaire sous les mêmes conditions, ou encore, les parties peuvent s'entendre sur une date ultérieure.

Aucune des parties ne peut refuser plus de deux dates tentatives d'arbitrage concernant le même grief accéléré. Les demandes subséquentes concernant l'ajournement seront traitées par l'arbitre confirmé, selon les circonstances.

- 33.02 B** Le syndicat local et le collège peuvent convenir, par écrit, de demander à l'arbitre de considérer plus d'un grief à la fois, et ce, avant ou après la nomination de l'arbitre.
- 33.03** Si le syndicat local ou le collège a l'intention de présenter des objections préliminaires quant à la compétence de l'arbitre qui doit entendre le ou les grief(s), il doit en aviser l'autre partie, par écrit, au plus tard sept jours avant la première journée d'arbitrage, en indiquant la nature de l'objection préliminaire. Si l'avis n'est pas reçu dans les délais prescrits, aucune objection préliminaire quant à la compétence de l'arbitre ne peut être soulevée lors de l'audience. Lorsque des objections préliminaires sont présentées, l'arbitre détermine s'il est plus rapide de statuer immédiatement sur l'objection, prendre sa décision en délibéré et ajourner l'audience, ou de prendre les objections préliminaires en délibéré et entendre la preuve sur le fond.
- 33.04 A** Lorsqu'il incombe à la plaignante ou au plaignant de justifier une violation, cette partie doit fournir à l'autre partie un mémoire écrit indiquant les faits tels qu'elle les perçoit ainsi que sa position à cet égard, et ce, au plus tard 14 jours avant la date prévue de l'audience.
- 33.04 B** Lorsque le fardeau de la preuve est inversé, comme pour toute affaire de discipline, l'employeur doit fournir au syndicat un mémoire écrit indiquant les faits tels qu'il les perçoit ainsi que sa position à cet égard, et ce, au plus tard 14 jours avant la date prévue de l'audience.
- 33.04 C** Au plus tard sept jours avant la première journée de l'audience, les parties sont tenues, sur demande, de fournir à toutes les parties concernées l'ensemble des documents sur lesquels elles prévoient compter lors de l'arbitrage.
- 33.05** L'arbitre rend une décision par écrit dans les 45 jours suivant la conclusion de l'audience, à moins que les deux parties aient accepté une extension. Afin de connaître la décision le plus tôt possible, le syndicat local et le collège peuvent s'entendre pour que l'arbitre rende une décision orale, dont les motifs suivront.
- 33.06** Toutes les autres dispositions concernant un arbitre ou un conseil d'arbitrage nommé en vertu de 32.03 s'appliquent.

## **Article 34** **GÉNÉRALITÉS**

- 34.01** Le Conseil stipule que les tâches qui doivent être exécutées dans un établissement pénitentiaire le soient sur une base volontaire, sauf si la personne est engagée en sachant que son travail peut comporter des tâches dans un établissement pénitentiaire.

**34.02** Les frais d'impression des brochures de la convention collective devront être partagés également entre le Conseil et le syndicat, après entente sur leur présentation et leur production.

**34.03** Les parties conviennent de la nécessité de préparer une version en langue française et une version en langue anglaise de la présente convention. En cas de contestation dans un collège de langue française, c'est la version en langue française de la convention qui devra prévaloir. En cas de contestation dans un collège de langue anglaise, c'est la version de la convention en langue anglaise qui devra prévaloir.

## **Article 35** **DÉFINITIONS**

**35.01 A** Dans la présente convention collective, on entend par « salaire de base » et « salaire annuel de base » le taux de salaire correspondant à l'échelon de l'employée ou de l'employé dans son échelle salariale, mais ne comprenant pas les montants supplémentaires visés à 35.01 B.

**35.01 B** Dans la présente convention collective, on entend par « salaire habituel » et « salaire annuel habituel » le taux de salaire correspondant à l'échelon de l'employée ou de l'employé dans son échelle salariale, y compris les montants supplémentaires touchés, le cas échéant, en vertu des clauses 11.01 J 2, 11.01 K 4, 14.03 A 3, 14.03 A 5, 14.03 A 7 ou 15.01 B.

## **Article 36** **DURÉE DE LA CONVENTION**

**36.01** La présente convention doit entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2012, et ne doit avoir d'effet rétroactif ou ne doit s'appliquer de façon rétroactive. Elle doit rester en vigueur jusqu'au 31 août 2014, et doit être reconduite automatiquement chaque année pour des périodes d'un an à la fois, à moins que l'une des parties n'avise l'autre par écrit dans les 90 jours qui précèdent la date d'expiration de la convention collective de son désir de la modifier.

**36.02** Les négociations doivent commencer dans les 30 jours de la réception de l'avis de demande de modification prévu en 36.01. Si les parties jugent approprié de discuter de questions ayant exclusivement des applications locales (lors des réunions du comité du collège prévues à 7.01), ces réunions doivent être organisées à des moments convenant aux deux parties au cours du mois qui suit la réception de l'avis visé à 36.01. À défaut d'entente, ces sujets peuvent alors faire l'objet de discussions lors des négociations entre les parties signataires de la présente convention.

FAIT à TORONTO (ONTARIO),

POUR LE SYNDICAT  
Le 26 octobre 2012

POUR LE CONSEIL  
Le 26 octobre 2012

Warren Thomas

Sonia Del Missier

Carolyn Gaunt

Renée Kenny

Ted Montgomery

Chris Blackwood

Rod Bain

Fred Deys

Gary Bonczak

Joe Vieira

Benoit Dupuis

Don Sinclair

Lynn Dee Eason

Peter McKeracher

JP Hornick

Christiane Émond

Paul Taylor

***Ce formulaire est utilisé par tous les collèges pour l'affectation des charges de travail. Il est entendu qu'il pourra ultérieurement faire l'objet d'une révision de la part du comité des relations employés/employeur.***

**ANNEXE I  
FORMULAIRE DE CHARGE DE TRAVAIL**

**Collège** \_\_\_\_\_ **Département** \_\_\_\_\_

**Enseignant-e** \_\_\_\_\_ **En période d'essai** ( ) Oui ( ) Non

( ) **Poste à plein temps**

**Coordonnateur-e** : ( ) Un échelon / ( ) Deux échelons / ( ) Sans objet

**Période visée** : de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

Cours ou matière	Heures de contact d'enseignement assignées	Langue(s) d'enseignement	Préparation				Évaluation					Heures complémentaires allouées	Heures complémentaires assignées
			Type	Facteur	Heures attribuées	Heures additionnelles attribuées	Nombre d'étudiant-e-s	Type	Facteur	Heures attribuées	Heures additionnelles attribuées		
Articles de la convention collective	11.01 B & C	11.01 D	11.01 D	11.01 D	11.01 D	11.01 D	11.01 F	11.01 F	11.01 F	11.01 F	11.01 F	11.01 F	11.01 D,F,G
Charge hebdomadaire totale													

**Heures de préparation par cours/matière = Facteur X Heures de contact d'enseignement**

**Heures d'évaluation/feedback par cours/matière = Facteur X Nombre d'étudiant-es X Heures de contact d'enseignement**

Nombre de préparations de cours différentes	
Nombre de sections différentes	
Nombre de langues d'enseignement	

### RÉSUMÉ DE LA CHARGE HEBDOMADAIRE TOTALE

Heures de contact d'enseignement assignées par semaine	
Heures de préparation par semaine	
Heures d'évaluation/feedback par semaine	
Heures complémentaires (allouées) par semaine (au moins 6)	
Heures complémentaires (assignées) par semaine	
Total de la période FCT	

### TOTAL ACCUMULÉ À LA FIN DE LA PÉRIODE

	Heures de contact d'enseignement	Jours de contact	Semaines d'enseignement
Reporté du formulaire précédent			
Total de la période FCT			
Total à la fin de la période			

### FONCTIONS COMPLÉMENTAIRES AU COURS DE L'ANNÉE SCOLAIRE OU DE LA PÉRIODE DE FCT

Description	Heures attribuées par semaine
<b>Total :</b>	

Dates de la discussion sur la charge de travail proposée : \_\_\_\_\_

Date de la réception du formulaire par le membre du personnel scolaire : \_\_\_\_\_

Observations du superviseur-e immédiat : \_\_\_\_\_

Signature du superviseur-e immédiat : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Observations du membre du personnel scolaire : \_\_\_\_\_

**REMARQUE :** Le membre du personnel scolaire qui n'est pas d'accord avec la charge de travail proposée doit le faire savoir par écrit dans les trois jours de la date de réception du formulaire et doit en renvoyer une copie à son superviseur-e immédiat.

Signature du membre du personnel scolaire : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Entente sur la charge de travail assignée

Renvoi au groupe de révision de la charge de travail

Renvoi à l'arbitre

**Entente relative aux heures supplémentaires facultatives**

Conformément à l'article 11.01 J 2, les heures supplémentaires de travail sont rémunérées au taux de 0,1 % du salaire annuel habituel.

J'accepte une (1) heure de contact d'enseignement ou \_\_\_\_\_ heures de charge de travail.

Signature du membre du personnel scolaire : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

## **ANNEXE II**

### **SOUS-COMITÉ MIXTE D'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS EN ÉDUCATION**

Les parties conviennent d'établir un sous-comité mixte d'évaluation des qualifications en éducation, chargé d'examiner et de statuer sur les qualifications officielles nécessaires pour obtenir un taux maximum de salaire selon l'échelle de salaire. Ce comité doit être composé de trois représentantes ou représentants du syndicat et de trois représentantes ou représentants du Conseil, et doit fixer ses propres règles de procédure. Les qualifications supplémentaires doivent être établies par écrit par les représentantes et représentants du Conseil et du syndicat.

## **ANNEXE III**

### **RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE**

#### **SOINS DENTAIRES COUVERTS ET CODES D'ACTE**

Advenant le cas où l'Association des dentistes de l'Ontario apportait des modifications à ses codes d'actes ou à ses tableaux pendant la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de maintenir la couverture telle que décrite dans la présente convention, y compris des arrangements de coassurance, ou au Régime d'assurance dentaire. Le Régime d'assurance dentaire pourra être modifié si nécessaire, conformément aux usages de l'assureur et des parties à la convention collective, et selon les tableaux de l'Association des dentistes de l'Ontario.

On peut obtenir des informations spécifiques sur les procédures et services couverts par les tableaux A, B, C, D et E, et les codes ou les tableaux de l'Association des dentistes de l'Ontario pour de tels procédures et services, sur le site Web à [www.TheCouncil.ca](http://www.TheCouncil.ca) maintenu par le Conseil. On peut aussi se procurer des exemplaires imprimés en en faisant la demande auprès du service des ressources humaines du collège.

#### **TABLEAUX A, B, C et D**

Voir l'article 19 pour des informations spécifiques concernant ces protections.

#### **TABLEAU E**

Voir l'article 19 pour des informations spécifiques concernant cette protection.

La fabrication et la mise en place de ponts ou de prothèses dentaires standard plus d'une fois au cours d'une période de trois ans constituent des frais admissibles si cela s'avère nécessaire pour les raisons suivantes :

- (a) pour remplacer un pont ou une prothèse dentaire standard ayant provoqué des troubles de l'articulation temporo-mandibulaire et ne pouvant être modifié(e) pour remédier à ces troubles moyennant un coût raisonnable.
- (b) pour remplacer une prothèse dentaire standard mise en place peu de temps après l'extraction de dents et qui ne peut être ajustée à la forme définitive voulue moyennant un coût raisonnable.

## **ANNEXE IV COMITÉ MIXTE DES ASSURANCES**

### **Nom du comité**

Le comité sera appelé Comité mixte des assurances (Personnel scolaire).

### **Objet du comité**

- 1 A** Le Comité mixte des assurances est créé afin de faciliter les communications entre le Conseil et le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario relativement aux assurances collectives propres à l'unité de négociation du personnel scolaire, comprenant l'assurance-vie de base et complémentaire, l'assurance pour maladies graves, l'assurance-maladie complémentaire, l'assurance-revenu pour invalidité de longue durée, l'assurance dentaire et les autres avantages négociés susceptibles d'être intégrés au régime d'assurance collective.
- 1 B** Aucune disposition des présentes ne doit empêcher le comité de rencontrer un autre comité de même nature concernant l'unité de négociation du personnel de soutien, si ce comité existe, et si les deux comités y consentent.
- 1 C** Les avantages d'un régime d'assurance collective offerts aux employées et employés et les dispositions relatives au partage des coûts doivent être conformes à la convention collective correspondante, et les questions dont est saisi le comité ne doivent pas dépasser son mandat, décrit dans les présentes.

### **Composition du comité**

- 2** Le comité doit être composé d'un nombre égal de représentantes et représentants du Conseil et du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario et ne pas compter plus de huit membres. Aux réunions du comité, chacune des parties peut être accompagnée au maximum de deux personnes chargées de lui fournir des conseils techniques ou actuariels. En outre, des représentantes et représentants de l'assureur doivent, s'il y a lieu, être présents aux réunions pour fournir des renseignements, mais ne doivent faire office de personnes-conseils auprès de l'une ou l'autre des parties respectivement.

### **Mandat du comité**

- 3** Le comité doit avoir pour mandat :
  - (i) d'établir les cahiers de charges en vue des appels d'offres relatifs aux avantages négociés susceptibles d'être inclus dans le régime d'assurance collective (couvrant uniquement l'unité de négociation);
  - (ii) d'étudier les soumissions présentées en réponse aux appels d'offres et de préparer un rapport;
  - (iii) de présenter des recommandations au Conseil relativement au choix de l'assureur ou

des assureurs susceptibles de garantir des régimes d'assurance collective;

- (iv) d'étudier le renouvellement des contrats d'assurance expirés et de présenter des recommandations à cet égard au Conseil;
- (v) d'étudier les rapports financiers relatifs au régime d'assurance collective;
- (vi) d'étudier les réclamations et recommandations qui s'y rapportent lorsque ces réclamations n'ont pu être réglées par les procédures administratives existantes; et
- (vii) d'évaluer les modifications apportées à l'assurance-maladie complémentaire, à l'assurance dentaire, à l'assurance ophtalmologie et à l'assurance pour prothèses auditives du personnel scolaire afin d'être éventuellement incluses dans les régimes des personnes retraitées.

### **Cahiers de charges et appels d'offres**

**4 A** Lorsqu'il est nécessaire d'établir des cahiers de charges en vue d'appels d'offres à l'intention des compagnies d'assurance, le comité doit avoir pour tâche :

- (i) d'élaborer et recommander des cahiers de charges;
- (ii) d'étudier les soumissions présentées en réponse aux appels d'offres;
- (iii) de présenter des recommandations au Conseil relativement au choix de l'assureur ou des assureurs.

**4 B** Le cahier des charges doit décrire les avantages à offrir, les arrangements concernant la participation aux frais, les renseignements à fournir par le soumissionnaire sur son expérience et ses antécédents financiers, les données nécessaires concernant les employés et employées, les formules de calcul des frais généraux de l'assureur pour chaque couverture, les exigences relatives aux rapports financiers et autres paramètres appropriés. Les appels d'offres doivent être faits conformément à la politique d'approvisionnement du Conseil. Le comité doit étudier les soumissions de chaque assureur, et l'assureur peut soumissionner uniquement en son nom ou, si besoin est, prendre une réassurance.

**4 C** Le comité doit recommander un ou des assureurs en tenant compte de leur capacité d'émettre l'assurance, du degré de conformité entre leur soumission et le cahier des charges, de leur capacité à fournir le service demandé et du coût net à long terme des avantages offerts.

### **Renouvellement des polices**

**5 A** Lorsqu'il reçoit d'un assureur une proposition de renouvellement d'un contrat d'assurance, le comité doit :

- (i) étudier et analyser la proposition pour déterminer si elle est complète, équitable et valable;

- (ii) évaluer les méthodes de financement employées par la police d'assurance;
- (iii) évaluer et contrôler les comptes de dépôt;
- (iv) suggérer et discuter de d'autres propositions et méthodes de financement avec l'assureur; et
- (v) présenter des recommandations au Conseil sur l'acceptation des propositions de l'assureur à l'égard du renouvellement du contrat, des méthodes de financement et de l'administration des comptes de dépôt.

**5 B** Les recommandations relatives au renouvellement doivent tenir compte du niveau de service fourni par l'assureur et du coût net à long terme des avantages proposés.

### **Expérience passée**

**6 A** Le comité doit aussi se réunir, s'il y a lieu, pour étudier les antécédents financiers des divers régimes d'assurance. Le cahier des charges doit décrire les renseignements à présenter par l'assureur ou les assureurs dans leurs rapports financiers.

**6 B** Ces rapports doivent comprendre les primes versées, les sinistres réglés, les changements apportés aux réserves mathématiques pour les sinistres non évalués ou non déclarés, les sinistres soumis, la portion de la commission représentant les frais de l'assureur, les taxes, les frais d'administration, les frais relatifs aux réserves pour éventualités et les intérêts crédités sur les sinistres et autres réserves. Le comité doit exiger de l'assureur ou des assureurs qu'ils fournissent tout renseignement complémentaire nécessaire.

### **Recommandations**

**7 A** Si le comité ne s'entend pas sur une recommandation à présenter au Conseil dans le cadre de son mandat aux termes des présentes, chacun de ses membres peut lui présenter ses recommandations par écrit, en précisant les raisons de ses recommandations distinctes.

**7 B** Le Conseil se réserve en tout temps le droit de choisir, pour souscrire aux régimes d'assurance collective, l'assureur ou les assureurs les plus susceptibles, à son avis, de répondre aux intérêts des employées et employés et des collègues et n'est point tenu de retenir l'assureur ou les assureurs recommandés par le comité.

## **ANNEXE V EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS ENGAGÉS POUR UNE PÉRIODE LIMITÉE**

**1** Les dispositions de la présente annexe portent sur les personnes engagées pour une période limitée. Les personnes engagées pour une période limitée sont exclues de l'unité de négociation.

**2** Certains employés et employées à temps plein sont engagés pour une période limitée pouvant aller jusqu'à 12 mois complets de service continu ou non continu au cours d'une période de 24 mois civils. Le collègue peut mettre fin à l'emploi de ces employées et

employés sur préavis écrit de deux semaines. Ces employées et employés peuvent démissionner en donnant un préavis écrit de deux semaines.

- 3** Pour établir les périodes civiles et de service en application de la disposition du paragraphe 2 de la présente annexe, seule la période commençant le 1<sup>er</sup> janvier 1976 doit être prise en considération, et non la période civile ou de service précédente. Le service continu de l'employée ou de l'employé effectué conformément aux dispositions de la convention antérieure datée du 17 septembre 1975, entrée en vigueur le 31 août 1976 pour la période rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 1976, doit être considéré comme emploi continu ou mois accumulés d'emploi non continu aux fins de cette disposition.

Un mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé termine au moins 15 jours de travail doit être considéré comme un « mois complet ».

Si l'employée ou l'employé termine moins de 15 jours de travail dans chacun des mois civils au début et à la fin de sa période d'emploi et que ces jours de travail lorsque additionnés dépassent 15 jours de travail effectués, un autre mois complet doit être considéré comme ayant été terminé.

- 4** En cas de prolongation du service au-delà de la période établie au paragraphe 2 de la présente annexe, l'employée ou l'employé doit être considéré comme ayant terminé la première année de sa période d'essai de deux ans et être régi par les autres dispositions de la convention. Le reste de sa période d'essai doit être de 12 mois complets d'emploi continu ou mois accumulés d'emploi non continu au cours de la période de 24 mois civils qui suit immédiatement cette période.
- 5** Lorsqu'une personne est chargée de remplacer une employée ou un employé à temps plein pour une période pouvant aller jusqu'à 14 jours ouvrables par mois en raison d'une absence imprévue, cette ou ces périodes limitées d'emploi ne doivent pas servir au calcul des 12 mois d'emploi pour une période limitée. Pendant cette ou ces périodes la personne doit être rémunérée comme employée ou employé à charge partielle, selon le barème des taux horaires établis pour une charge partielle à l'article 26, Employées et employés à charge partielle.
- 6** En conformité avec les dispositions prévues à 7.02, Comité mixte syndicat-collège (local), sur demande de la section locale, une analyse raisonnée des engagements effectués par le collège pour une période limitée doit faire l'objet de discussions.
- 7** En conformité avec les dispositions prévues à 7.02, Comité mixte syndicat-collège (local), sur demande de la section locale, le collège est tenu d'expliquer l'application qu'il fait de l'article 2, Dotation en personnel, ou de 27.05 (iii). Plus particulièrement, il doit prendre en considération les représentations que la section locale peut faire concernant l'affectation de tâches à temps plein ou pour une période limitée, à charge partielle ou à temps partiel, et la possibilité d'attribuer du travail à temps plein plutôt que pour une période limitée, à charge partielle ou à temps partiel.
- 8** Toutes autres questions relatives au recours aux engagements pour une période limitée peuvent être soumises au comité des relations employés/employeur (CREE), qui doit les étudier en priorité comme il est indiqué à 9.03.

## **ANNEXE VI CRÉDITS DE SERVICE À TEMPS PARTIEL**

Aux fins exclusives de l'application des 27.06 A (v), 27.06 A (viii) et 27.08 B, l'employée et l'employé à temps partiel doit être considéré avoir accumulé des crédits de service à raison d'un quart (1/4) de mois pour chaque mois d'emploi à temps partiel complet au collègue.

## **ANNEXE VII COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ASSURANCE COLLECTIVE DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS RETRAITÉS DES CAAT**

### **1. Nom du comité**

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

### **2. But du comité**

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

### **3. Composition du comité**

Le comité sera formé des personnes suivantes :

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

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

### **4. Réunions**

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

## **5. Tâches du comité**

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

- a) faciliter la communication entre le SEFPO, l'APACO, les collègues, le Conseil et les personnes retraitées;
- b) comprendre les régimes des personnes retraitées;
- c) envisager l'impact des nouvelles améliorations proposées, de la suppression ou de la modification d'avantages existants et recommander au Conseil toute modification à apporter aux régimes d'assurance collective des personnes retraitées;
- d) surveiller l'administration des régimes des personnes retraitées;
- e) participer à la conception du matériel de communication;
- f) examiner les demandes litigieuses et faire des recommandations lorsque la procédure administrative existante n'a pas permis de régler de telles demandes;
- g) examiner les taux de renouvellement des primes proposées et faire des recommandations au Conseil.

## **6. Administration**

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

## PROTOCOLES D'ENTENTE

**Les protocoles d'entente ci-après, négociés par les parties et renouvelés au cours des dernières négociations, sont reproduits à titre d'information.**

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collègues  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 28 novembre 1989

### **Objet : Équité en matière d'emploi**

Les parties reconnaissent leur détermination commune de parvenir à l'équité en matière d'emploi dans le réseau collégial. Elles confirment par la présente l'entente intervenue lors de leurs négociations sur les sujets suivants :

1. À l'échelon local, les parties devront collaborer en vue de faciliter :
  - la mise en œuvre de systèmes, politiques et méthodes, y compris de questions relatives aux services de garde d'enfants, n'ayant pas de caractère ou d'effet discriminatoire en matière d'emploi; et
  - la mise en œuvre de pratiques et de politiques visant à améliorer les possibilités d'embauche, de mutation, d'avancement, de formation et de perfectionnement de personnes appartenant à des groupes désignés; et
  - la production de données sur la représentation et la répartition actuelles des groupes désignés; et
  - l'examen du recrutement et des pratiques d'embauche, dans l'unité de négociation, de personnes appartenant à des groupes désignés; et
  - l'élimination des obstacles que peuvent contenir les politiques d'emploi et le suivi des données relatives à l'équité en matière d'emploi; et
  - la représentation appropriée des groupes désignés par le gouvernement de l'Ontario.
2. À l'échelon provincial, les parties devront collaborer pour s'assurer que toutes les dispositions de la convention collective n'ont pas de caractère ou d'effet discriminatoire.

3. Tant à l'échelon provincial qu'à l'échelon local, les parties devront collaborer pour améliorer la participation à l'administration quotidienne de la convention collective des personnes faisant partie des groupes désignés par le gouvernement de l'Ontario. Cette participation pourrait porter notamment sur l'administration des articles 7, 9, 11, 32, 33, des Annexes II et IV.

Aux fins des présentes, les groupes désignés mentionnés ci-dessus sont les suivants :

- les femmes
- les minorités visibles et ethniques
- les personnes handicapées
- les autochtones
- les Francophones

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 3 mars 1988

**Objet : Accès à l'échelon maximal de l'échelle de salaire**

Les parties réaffirment leur détermination concernant la qualité de l'enseignement dans les collèges d'arts appliqués et de technologie. Elles ont convenu d'instituer un programme de formation en cours d'emploi, sous forme de modules menant à l'obtention d'un certificat et accessibles aux employées et employés de chaque collège. Ce programme sera offert par un ou plusieurs établissements, et un accord sera conclu à cet égard entre le Conseil, le SEFPO et l'établissement hôte. Aux fins du présent protocole d'entente, le mot « Établissement » ne comprend pas le SEFPO ni aucune de ses sections locales.

Les objectifs, la prestation des cours et la durée du programme seront élaborés par le groupe d'étude (constitué dans le cadre d'une convention collective précédente), et devront tenir compte de l'expérience accumulée par les enseignantes et les enseignants des collèges, y compris des cours et programmes de formation qu'ils ou elles ont déjà suivis.

Les employées et employés qui ont au moins 15 ans de service et dont l'échelon maximum est actuellement inférieur à l'échelon maximal de l'échelle salariale, et qui s'inscrivent et participent à ce programme devront recevoir (une seule fois) une augmentation immédiate d'un échelon, sans dépasser l'échelon maximal de l'échelle, et devront se maintenir à cet échelon si leur rendement dans leur cours de formation est satisfaisant.

Les employées et employés qui terminent le programme avec succès devront pouvoir passer à l'échelon maximal de l'échelle salariale.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collègues  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 25 février 1983

**Objet : Régimes de congés de maladie accumulés**

La présente confirme la recommandation présentée par le comité de négociation des collègues, selon laquelle les collègues doivent maintenir jusqu'au 31 mars 1991 les régimes de congés de maladie en vigueur depuis le 31 août 1973.

La présente confirme également l'entente intervenue entre les parties, selon laquelle le droit des employées et employés embauchés avant le 1<sup>er</sup> avril 1991 de recevoir une indemnité forfaitaire au moment de la retraite, de la cessation d'emploi ou de leur mise à pied doit être protégé et maintenu à perpétuité, toute modification apportée à ce droit devant être ratifiée par scrutin à la majorité des voix de ces employées et employés.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 25 février 1983

**Objet : Transferts des crédits de congé de maladie**

La présente confirme l'entente intervenue lors des négociations, selon laquelle l'employée ou l'employé qui a été engagé sans interruption de service par un collège d'arts appliqués et de technologie en provenance d'un autre collège d'arts appliqués et de technologie doit avoir droit aux crédits de congé de maladie accumulés antérieurement, si l'employée ou l'employé le demande. L'employée ou l'employé n'a cependant pas droit aux crédits accumulés en matière de gratifications, la période d'accumulation à cette fin commençant à la date de son engagement au nouveau collège.

Sous réserve des dispositions des régimes de retraite, si l'embauche de l'employée ou l'employé par le nouveau collège a lieu dans les 18 mois, le régime de retraite doit rester en vigueur si aucune prestation ne lui a été versée. Par contre, si des prestations lui ont été versées, l'employée ou l'employé peut choisir l'option de « services passés ».

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 28 novembre 1989

**Objet : Rachat des crédits de congés de maladie**

La présente confirme les ententes ci-après entre les parties :

- (a) à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année pendant la durée de la présente convention, les collèges devront affecter jusqu'à concurrence de 5 000 000 \$ pour poursuivre un programme volontaire de rachat des crédits de congés de maladie des employées et employés embauchés avant le 1<sup>er</sup> avril 1991;
- (b) les parties désirent que le montant soit suffisant pour satisfaire aux demandes des employées et employés admissibles au rachat, sans dépasser 5 000 000 \$;
- (c) les employées et employés admissibles au rachat de leurs crédits de congés de maladie pourront les changer intégralement, à raison de 0,75 \$ par dollar, à partir de la somme qui leur serait autrement versée en cas de cessation d'emploi (déterminée à la date de l'encaissement) aux termes des régimes antérieurs de congés de maladie accumulés. Les personnes qui encaissent ainsi leurs crédits n'auront pas droit par la suite de recevoir une autre indemnité forfaitaire au moment de la cessation d'emploi, mais elles peuvent continuer d'accumuler des crédits aux fins des congés de maladie;
- (d) à la date d'entrée en vigueur de la convention, un groupe d'étude devra être institué; ce groupe sera composé de deux personnes nommées par chacune des parties, en vue d'étudier :
  - (i) les méthodes de détermination de l'admissibilité à la répartition des fonds affectés au rachat des crédits de congé de maladie, selon l'ancienneté dans le système ou dans un collège, ou tout autre critère;
  - (ii) les incidences fiscales;
  - (iii) les diverses applications possibles de ces crédits;

Le groupe d'étude doit être régi par les mêmes principes et les mêmes règlements que ceux qui avaient été adoptés par le groupe d'étude nommé pour la durée de la convention collective échu le 31 août 1991, les changements nécessaires étant apportés aux dates, à moins que les principes et les règlements ne soient modifiés par le groupe d'étude après entente ou par l'arbitre nommé en vertu de l'alinéa (e).

- (e) le groupe d'étude doit terminer le travail qui lui est confié en vertu de l'alinéa d) le 31 décembre de chaque année au plus tard, et doit identifier les personnes qui ont le droit de participer au rachat des crédits de congés de maladie au moment où le groupe de travail le juge à propos. Les questions relevant de son mandat qu'il n'aurait pu régler devront l'être par un seul arbitre accepté par les parties ou, à défaut d'entente entre les parties, par tirage au sort entre les membres du conseil des arbitres, conformément aux dispositions de 32.03. L'arbitre doit adopter la procédure la plus expéditive possible et doit, dans la mesure du possible, rendre sa décision dans les dix jours qui suivent la date où le cas lui a été confié. La décision de l'arbitre entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril de l'année où elle est rendue. Les frais et les dépenses de l'arbitre sont partagés également entre les parties.
- (f) (i) le groupe d'étude doit écrire chaque année aux parties pour les informer des dispositions administratives prises relativement au paiement des employées et employés admissibles;
- (ii) sur avis du groupe d'étude, ou, si le groupe d'étude est dans l'impossibilité de parvenir à une entente et que la question est renvoyée devant un arbitre, tel qu'il est prévu ci-dessus, à partir de la date de la décision de l'arbitre, l'employeur convient de payer les employées et employés admissibles dans les 60 jours de la réception de cet avis.
- (g) les parties confirment qu'elles ont appliqué les dispositions de cette lettre pendant la période prenant effet le 1<sup>er</sup> avril 1992, compte tenu des conditions convenues au cours des négociations et indiquées dans une lettre du 25 mars 1992.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 28 novembre 1989

**Objet : Régime d'invalidité de courte durée - Collège St. Lawrence**

La présente confirme les droits des employées et employés à temps plein membres de l'unité de négociation engagés au collège St. Lawrence au 31 mars 1991 :

- (a) chaque employée et employé à temps plein doit pouvoir choisir, par écrit, avant le 31 mars 1991 au plus tard, de rester assujetti au régime antérieur d'assurance-invalidité de courte durée du personnel scolaire du collège St. Lawrence, ou d'être assujetti au nouveau régime d'assurance-invalidité de courte durée du personnel scolaire qui prendra effet le 1<sup>er</sup> avril 1991. L'employée ou l'employé qui n'exerce pas son choix est réputé avoir choisi d'être assujetti au nouveau régime d'assurance-invalidité de courte durée du personnel scolaire, en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1991.
- (b) si une employée ou un employé choisit ou est réputé avoir choisi d'être assujetti au nouveau régime d'assurance-invalidité de courte durée du personnel scolaire, il doit être porté à son crédit des crédits de 30 jours le 1<sup>er</sup> avril 1991. Par la suite, l'employée ou l'employé devra être assujetti aux conditions du nouveau régime d'assurance-invalidité de courte durée du personnel scolaire, et il ou elle devra continuer d'être assujetti aux dispositions de 17.01 G.
- (c) une employée ou un employé à temps plein du collège St. Lawrence qui est muté à la Cité collégiale avant le 31 mars 1991, devra continuer d'être assujetti au régime d'assurance-invalidité de courte durée du personnel scolaire du collège St. Lawrence jusqu'au 31 mars 1991 et conserver les droits décrits aux paragraphes (a) et (b) ci-dessus.
- (d) une employée ou un employé à temps plein du collège St. Lawrence qui est muté à la Cité collégiale après le 31 mars 1991 et qui, avant le 1<sup>er</sup> avril 1991, avait choisi de rester assujetti au régime antérieur d'invalidité de courte durée, conformément aux paragraphes (a) et (c) ci-dessus, continue de rester assujetti au régime antérieur d'invalidité de courte durée.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 21 septembre 1985

**Objet : Régime d'assurance-invalidité de longue durée**

La présente confirme que le Conseil apportera le plus tôt possible après l'entrée en vigueur de la convention collective révisée, un redressement spécial visant à porter les prestations versées par le régime actuel à 60 pour cent du salaire, au moyen d'un rajustement des primes ou par l'utilisation des surplus; les modifications du niveau des prestations seront rétroactives au 1<sup>er</sup> septembre 2009, nonobstant 36.01.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 28 novembre 1989

**Objet : Déplacement d'employées et d'employés à temps partiel**

La présente confirme la recommandation présentée lors des négociations, selon laquelle les collègues doivent prendre raisonnablement en considération, s'ils ne peuvent placer à un poste en vertu de 27.06 A (iv), une employée ou un employé à temps plein qui a terminé la période d'essai, la demande présentée par écrit par une employée ou un employé à temps plein sur le point d'être mis à pied relativement à la possibilité qu'un poste à temps plein lui soit attribué par suite du déplacement d'au moins deux employées ou employés à temps partiel. L'employée ou l'employé doit communiquer :

- (a) le nom de ces employées ou employés à temps partiel qui, individuellement, ont un service continu de moindre durée au collège.

Sur réception de cette demande écrite, le collègue doit la prendre en considération en tenant compte des éléments tels que :

- (b) risques de réduction de l'efficacité et de la qualité du rendement, ou effets négatifs sur les objectifs des programmes; et
- (c) compétence, aptitudes et expérience nécessaires pour répondre aux exigences des postes visés.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collègues  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 3 juin 1992

**Objet : Régime d'assurance-santé de l'Ontario**

Les parties reconnaissent que le mode de financement de l'assurance-santé de l'Ontario a été modifié pour passer d'un régime dont les primes sont payées par les personnes assurées à un régime financé par une taxe imposée à l'employeur en fonction de la masse salariale.

Si le gouvernement revient dans l'avenir à un régime d'assurance-santé financé par des primes payées par les personnes assurées, les parties conviennent que les collègues devront reprendre le paiement à 100 pour cent des primes facturées aux employées et employés.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 3 juin 1992

**Objet : Prestations pour les conjointes et les conjoints de même sexe**

Les parties conviennent d'inclure aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance dentaire, d'assurance-vie pour le conjoint ou la conjointe et les personnes à charge, d'assurance ophtalmologie, d'assurance soins auditifs, de prestations à la personne survivante, la protection pour les conjointes et les conjoints de même sexe. Ces modifications entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1992. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2004, ou suivant une période raisonnablement requise, une assurance pour maladies graves ou sinistres catastrophiques sera ajoutée.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 26 septembre 2001

**Objet : Nouveaux collèges ou collèges fusionnés**

Les parties conviennent qu'au moment de l'annonce de la création d'un nouveau collège ou d'un collège résultant d'une fusion par le gouvernement,

- (a) les dispositions des protocoles d'entente portant sur le collège de langue française (indiquées dans la convention collective de 1991-1994) devront s'appliquer avec les modifications que les circonstances particulières pourraient exiger, et ces modifications seront négociées par les parties,
- (b) un groupe de travail conjoint sera constitué de la façon suivante :
  - une personne nommée par chaque collège concerné
  - une personne nommée par la section locale du SEFPO de chaque collège concerné
  - une personne nommée par le nouveau collège ou le collège résultant d'une fusion
  - une personne nommée par le SEFPO pour la section syndicale locale du nouveau collège ou d'un collège résultant d'une fusion
  - une personne nommée par le Conseil
  - une personne nommée au niveau provincial par le SEFPO

Le groupe de travail aura pour mandat de faire des recommandations conformes aux exigences de la convention collective et aux principes et lignes directrices précisés dans le protocole d'entente ayant pour objet un collège de langue française (contenu dans la convention collective de 1991-1994), dans le but de :

- (a) faciliter le mouvement des employées et employés vers le nouveau collège ou le collège résultant d'une fusion
- (b) recommander des stratégies pour atteindre cet objectif
- (c) faire des recommandations visant à aider les employées et employés qui choisissent d'être mutés à s'adapter au nouveau collège ou au collège résultant d'une fusion
- (d) faciliter la réaffectation des employées et employés qui ont choisi de ne pas être mutés

Les parties reconnaissent que les particularités de certains problèmes ne se manifesteront que lorsque les programmes et services particuliers qui seront offerts au nouveau collège auront été déterminés.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 3 juin 1992

**Objet : Salaires**

En prévision des travaux du groupe de travail créé pour étudier l'affectation des ressources au sein du réseau collégial, les parties ont pris d'importantes mesures pour traiter de la question de l'ajustement des salaires des membres de l'unité de négociation du personnel scolaire au cours de la présente ronde de négociation, en ajoutant un échelon à la grille salariale pour chacune des deux années.

Les parties ont l'intention de continuer de traiter de la question de l'ajustement des salaires au cours des années qui suivent immédiatement l'expiration de la présente convention collective. De cette façon, les parties pourront tenir compte de tout progrès effectué dans la restructuration des services des collèges, des systèmes de prestation de l'éducation, de l'organisation des collèges et, tout particulièrement, de la mise en œuvre des recommandations soumises par le groupe de travail.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 3 juin 1992

**Objet : Comité consultatif du Service d'information sur les négociations collectives  
(SINC)**

La présente confirme que les parties ont établi, à l'aide du rapport du groupe de travail sur les salaires et les avantages sociaux (juillet 1991), un comité consultatif pour aider le Service d'information sur les négociations collectives (SINC) du ministère du Travail à recueillir et à analyser des données pour les négociations collectives.

Le comité consultatif du SINC déterminera les renseignements à recueillir, établira les façons de coder les renseignements reçus, recommandera les types d'analyse à effectuer sur les données et leur mode de diffusion.

Le comité consultatif du SINC sera composé d'un membre indépendant choisi par le SINC et de deux personnes nommées par chaque partie.

Les parties conviennent de collaborer avec le SINC pour la collecte de données et l'élaboration de systèmes de données, et s'assurera, dans la mesure du possible, que les collèges et les sections locales remplissent leurs fonctions respectives.

Chaque collègue et section locale nommera un membre de l'administration du collège local et un membre de la section locale qui seront chargés de veiller à ce que la collecte et la transmission des données du collègue au SINC soient effectuées de façon régulière.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 28 août 1998

**Objet : Décision arbitrale de W. Kaplan**

Les parties confirment par les présentes que la décision arbitrale de W. Kaplan concernant la *Loi sur le contrat social* datée du 12 juin 1997 prévaut dans le règlement de tout différend entre elles au sujet des salaires et avantages sociaux pour la période du 14 juin 1993 au 24 septembre 1998.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collègues  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 26 septembre 2001

**Objet : Procédure d'arbitrage accélérée**

La présente vise à confirmer l'engagement des parties à favoriser et à encourager l'utilisation de la procédure d'arbitrage accélérée comme moyen de résolution de griefs. À cette fin, les parties s'entendent pour que tous les collègues et les syndicats locaux informent le Comité mixte d'établissement du calendrier de règlement des griefs, pendant la dernière semaine de juin, de toutes les demandes et ententes qui ont été présentées concernant l'utilisation de la procédure d'arbitrage accélérée.

Le Comité mixte d'établissement du calendrier de règlement des griefs examinera ces rapports et informera les parties avant la prochaine ronde de négociations de l'utilisation qui aura été faite de la procédure d'arbitrage accélérée.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collègues  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 26 septembre 2001

**Objet : Programmation des griefs**

Les parties s'entendent sur leur désir mutuel de résoudre les plaintes le plus rapidement possible. Afin de mieux réaliser cet objectif, les parties conviennent qu'aux fins de l'établissement du calendrier de règlement des griefs, aucune partie n'est autorisée à refuser plus de deux fois une date tentative d'arbitrage concernant tout grief.

Les demandes subséquentes concernant les ajournements seront traitées par l'arbitre confirmé, selon les circonstances.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 26 septembre 2001

### **Objet : Retour au travail**

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

- une déclaration d'engagement indiquant que, en conformité avec les obligations prévues par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et selon la jurisprudence pertinente, le collègue s'engage à prendre des mesures d'accommodement pour le retour au travail de l'employée ou de l'employé;
- une déclaration d'engagement décrivant les modalités de fonctionnement de la politique au collègue;
- des stratégies qui appuient la déclaration d'engagement et offrent un cadre pour la gestion des cas individuels de retour au travail;
- une description des rôles et responsabilités des divers intervenants du processus de retour au travail;
- un processus de retour au travail indiquant les étapes à suivre pour la gestion des cas individuels de retour au travail, y compris les équipes de retour au travail comprenant la coordonnatrice ou le coordonnateur du processus de retour au travail, la superviseuse ou le superviseur, l'employée ou l'employé et sa représentante ou son représentant syndical;
- un processus de règlement des différends;
- un volet communication et formation;
- un volet d'amélioration continue déterminant un processus de révision régulière de la politique. Le collègue convient de discuter avec la section locale et de recevoir toute recommandation de celle-ci au moment de réviser la politique.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 26 septembre 2001

**Objet : Examen des qualifications**

Les parties conviennent que le Sous-comité mixte d'évaluation des qualifications en éducation examine les qualifications formelles en éducation utilisées actuellement pour accéder aux divers plafonds de salaire et recommande aux parties s'il convient d'ajouter d'autres qualifications formelles à celles figurant dans la convention collective et, si tel est le cas, de quelle manière ces qualifications formelles devraient influencer sur l'échelon maximal de l'employée ou de l'employé dans l'échelle de salaire.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 18 novembre 2009

**Objet : Carte-médicaments**

Les parties conviennent de mettre en œuvre à l'intention du personnel scolaire une carte de paiement direct des frais de médicaments au point de vente.

La mise en œuvre de la carte-médicaments n'influe pas sur la définition des médicaments admissibles ni sur toute autre disposition du régime d'assurance-maladie complémentaire. Elle fournit strictement un autre mode de paiement des demandes de règlement concernant les frais de médicaments. La carte-médicaments peut être utilisée pour acheter de l'insuline lorsque les documents nécessaires provenant du médecin de la patiente ou du patient ont été soumis. La carte-médicaments peut être utilisée pour acheter des médicaments en vente libre si la patiente ou le patient a soumis les documents fournis par son médecin pour justifier que le médicament est nécessaire au traitement d'une maladie chronique.

La carte-médicaments permettra une coordination automatique de ses avantages avec ceux de la carte-médicaments de la conjointe ou du conjoint (le paiement en vertu des deux cartes pouvant atteindre 100 %).

Tous les frais liés au lancement de la carte-médicaments à l'intention des membres du personnel scolaire à temps plein et à charge partielle seront considérés comme un coût pour l'employeur.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

Le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario  
100, chemin Lesmill  
Toronto (Ontario)  
M3B 3P8

Conseil des employeurs des collèges  
20, rue Bay, bureau 1600  
Toronto (Ontario)  
M5J 2N8

Le 10 septembre 2012  
Original : le 18 novembre 2009

**Objet : Changements au mandat du collègue ou à sa mission**

Lorsqu'un changement important au mandat ou à la mission du collègue est demandé par le gouvernement, les parties conviennent d'établir un groupe de travail mixte formé du même nombre de représentants de la section locale et du collègue.

Les fonctions du groupe de travail mixte consisteront notamment à faire des recommandations pour :

1. atteindre les objectifs du mandat ou de la mission;
2. faciliter toute réaffectation nécessaire des employées ou employés;
3. faciliter tout recyclage jugé approprié;
4. réduire tout impact négatif sur les employées et employés.

Le groupe de travail n'est pas une solution de remplacement des organes et dispositions établies dans la convention collective.

W. Thomas, président  
Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de l'Ontario

D. Sinclair, chef de la direction  
Le Conseil

## **COLLÈGES D'ARTS APPLIQUÉS ET DE TECHNOLOGIE**

### **PLANS DE CLASSIFICATION DES POSTES UNITÉ DE NÉGOCIATION DU PERSONNEL SCOLAIRE**

**(À utiliser pour déterminer le traitement des professeurs,  
des instructeurs, des conseillers et des bibliothécaires).**

À des fins de simplification, le masculin est utilisé dans ce texte, à moins d'indication contraire, pour toute information se rapportant aux hommes et aux femmes.

#### **SECTION I**

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

#### **FACTEURS**

##### **1. FACTEURS DE RECRUTEMENT**

###### **A) Expérience pertinente : enseignement/travail**

Par expérience pertinente de travail, on entend en général des années complètes de travail dans un domaine se rapportant à la discipline d'enseignement ou lié à certains aspects de cette discipline. Pour déterminer le nombre d'années d'expérience du candidat, le collège doit éviter les solutions extrêmes, c'est-à-dire soit compter toutes les « années écoulées » ou uniquement les « années d'expérience entièrement non répétitive », et faire une évaluation juste de l'expérience du candidat.

Par exemple, une personne qui a travaillé un certain nombre d'années dans la vente avant de devenir ingénieur ne devrait pas s'attendre à ce qu'on tienne compte de cette expérience si on l'engage pour enseigner le génie.

L'expérience à temps partiel ne devrait compter que si elle est acquise dans le cadre d'un programme de formation, un programme d'éducation coopérative par exemple.

Les doubles emplois doivent être évités. Par exemple, si le candidat détenait un poste de professeur adjoint tout en préparant un diplôme d'études supérieures, il ne peut obtenir un crédit à la fois pour son expérience de travail et pour ses études.

De même, par expérience d'enseignement pertinente, on entend des années complètes passées à enseigner à un niveau comparable au niveau exigé. Là encore, les doubles emplois sont à éviter; par exemple, l'expérience acquise par une personne qui occupait un poste de professeur adjoint tout en préparant des qualifications supérieures ne peut être considérée comme une expérience d'enseignement.

Nombre de points à accorder selon les années d'expérience :

- Cinq premières années un point par an
- Neuf années suivantes  $\frac{2}{3}$  de point par an
- Douze années suivantes  $\frac{1}{2}$  point par an

## 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, C.A.A.T. - nombre de points par année d'études terminée (maximum de 4 ans) : 1  $\frac{1}{2}$  point
- Grade universitaire - nombre de points par année d'études terminée (maximum de 6 ans) : 1  $\frac{1}{2}$  point
- Programme intégré travail/études, p. ex. Ingénieur diplômé, C.A., C.G.A., C.M.A. (anciennement R.I.A.), compagnon\* certifié - nombre de points par année d'études terminée (maximum de 5 ans) : 1  $\frac{1}{2}$  point

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

- \* Le terme « compagnon » sera remplacé par celui qu'adoptera la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* lorsque amendée.

## C) Calcul du traitement initial

- (i) Les exigences minimales en matière de qualifications doivent équivaloir à 8 points selon les facteurs de recrutement. Étant donné que les 8 points représentent les qualifications minimales, ils correspondent également au traitement minimal. (Ce critère ne vise pas à interdire à un collège de recruter une personne dont les qualifications et l'expérience sont inférieures à 8 points. Il signifie toutefois que le candidat sera engagé au bas de l'échelle.)
- (ii) Le calcul du traitement initial s'effectue ainsi :  $A + B - 8$ . Le produit est arrondi au nombre supérieur qui suit; par exemple :

$$A = 8 \text{ points}$$

$$B = 4\frac{1}{2} \text{ points}$$

$$A + B = 12\frac{1}{2} \text{ points}$$

$$12\frac{1}{2} - 8 = 4\frac{1}{2} = 5$$

Le traitement initial est celui de l'échelon correspondant (échelon 5).

(iii) Le traitement initial ne doit pas être inférieur au minimum de l'échelle salariale.

## 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 collègue	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 trois échelons à condition que celui-ci ne dépasse pas le salaire maximum.

## SECTION II PLAN DE CLASSIFICATION DES INSTRUCTEURS

### FACTEURS

#### 1. FACTEURS DE RECRUTEMENT

##### A) Expérience pertinente : enseignement/travail

Par expérience pertinente de travail, on entend en général des années complètes de travail dans un domaine se rapportant à la discipline d'enseignement ou lié à certains aspects de cette discipline. Pour déterminer le nombre d'années d'expérience du candidat, le collège doit éviter les solutions extrêmes, c'est-à-dire soit compter toutes les « années écoulées » ou uniquement les « années d'expérience entièrement non répétitive », et faire une évaluation juste de l'expérience du candidat.

Par exemple, une personne qui a travaillé un certain nombre d'années dans la vente avant de devenir ingénieur ne devrait pas s'attendre à ce qu'on tienne compte de cette expérience si on l'engage pour enseigner le génie.

L'expérience à temps partiel ne devrait compter que si elle est acquise dans le cadre d'un programme de formation, un programme d'éducation coopérative par exemple.

Les doubles emplois doivent être évités. Par exemple, si le candidat détenait un poste de professeur adjoint tout en préparant un diplôme d'études supérieures, il ne peut obtenir un crédit à la fois pour son expérience de travail et pour ses études.

De même, par expérience d'enseignement pertinente, on entend des années complètes passées à enseigner à un niveau comparable à celui exigé. Là encore, les doubles emplois sont à éviter; par exemple, l'expérience acquise par une personne qui occupait un poste de professeur adjoint tout en préparant des qualifications supérieures ne peut être considérée comme une expérience d'enseignement.

Nombre de points à accorder selon les années d'expérience :

- |                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| - Cinq premières années  | un point par an     |
| - Neuf années suivantes  | 2/3 de point par an |
| - Douze années suivantes | 1/2 point par an    |

##### 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 et se rapportant toutes au poste.

- Diplôme collégial ou certificat d'études postsecondaires, C.A.A.T. - nombre de points par année d'études terminée (maximum de 4 ans) : 1 ½ point
- Grade universitaire - nombre de points par année d'études terminée (maximum de 6 ans) : 1 ½ point
- Programme intégré travail/études, p. ex. Ingénieur diplômé, C.A., C.G.A., C.M.A. (anciennement R.I.A.), compagnon\* certifié - nombre de points par année d'études terminée (maximum de 5 ans) : 1 ½ point

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

- \* Le terme « compagnon » sera remplacé par celui qu'adoptera la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* lorsque amendée.

### C) Calcul du traitement initial

- (i) Les exigences minimales en matière de qualifications doivent équivaloir à 6 points selon les facteurs de recrutement. Étant donné que les 6 points représentent les qualifications minimales, ils correspondent également au traitement minimal. (Ce critère ne vise pas à interdire à un collègue de recruter une personne dont les qualifications et l'expérience sont inférieures à 6 points. Il signifie toutefois que le candidat sera engagé au bas de l'échelle.)
- (ii) Le calcul du traitement initial s'effectue donc ainsi :  $A + B - 6$ . Le produit est arrondi au nombre supérieur qui suit; par exemple :

$$\begin{aligned} A &= 4\frac{1}{2} \text{ points} \\ B &= 5 \text{ points} \\ A + B &= 9\frac{1}{2} \text{ points} \\ 9\frac{1}{2} - 6 &= 3\frac{1}{2} = 4 \end{aligned}$$

Le traitement initial est celui de l'échelon correspondant (échelon 4).

- (iii) Le traitement initial ne doit pas être inférieur au minimum de l'échelle salariale.

## 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 collègue	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 trois échelons à condition que celui-ci ne dépasse pas le salaire maximum.

## **CLASSIFICATION DES POSTES : DÉFINITION DE CLASSES DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU PERSONNEL SCOLAIRE**

**(À utiliser avec les plans de classification des postes pour les emplois relevant de l'unité de négociation du personnel scolaire)**

### **DÉFINITION DE CLASSE**

#### **PROFESSEUR**

Sous la direction du cadre scolaire supérieur du collège, ou de son représentant, les professeurs sont responsables de faire montre de leadership en matière d'enseignement et instituer un cadre propice à l'apprentissage. Leurs fonctions comprennent :

- a) Conception/révision/mise à jour des cours, notamment :
  - s'entretenir avec les directeurs de programmes et de cours et autres professeurs, comités consultatifs, organismes d'accréditation, employeurs éventuels et étudiants;
  - définir les objectifs de cours et évaluer et approuver ces objectifs;
  - définir ou approuver les méthodes d'apprentissage, les ressources nécessaires, etc.;
  - mettre au point un enseignement personnalisé et des présentations multimédia, le cas échéant;
  - sélectionner ou approuver les manuels scolaires ou le matériel didactique;
  
- b) Enseignement des cours assignés, notamment :
  - s'assurer que les étudiants connaissent les objectifs du cours, les approches et les techniques d'évaluation;
  - enseigner les cours prévus dans l'emploi du temps;
  - fournir aide et conseils aux étudiants;
  - instituer un cadre d'apprentissage qui permette de tirer profit des ressources fournies, des expériences pratiques et des études sur le terrain;
  - évaluer les progrès et le rendement des étudiants et être responsables de l'évaluation globale du travail des étudiants dans les cours assignés.
  
- c) Faire montre de leadership en matière d'enseignement, notamment :
  - guider les instructeurs dans leur fonction d'enseignant;
  - contribuer, selon les besoins, au développement du curriculum et autres comités consultatifs.

En outre, les professeurs peuvent, de temps à autre, être appelés à remplir des tâches connexes, comme le recrutement et la sélection des étudiants, l'établissement de l'emploi du temps, la conception des locaux, le perfectionnement professionnel, l'emploi des étudiants et le contrôle des fournitures et de l'équipement.

## **DÉFINITION DE CLASSE**

### **CONSEILLER**

Les conseillers doivent aider les étudiants et les futurs étudiants à bien fonctionner comme apprenants et comme individus, en les aidant à comprendre, à éviter ou à surmonter les problèmes personnels, sociaux ou éducationnels qui peuvent nuire à leur apprentissage ou les empêcher de vivre normalement. Les conseillers sont, entre autres, chargés :

- a) de mettre sur pied et de maintenir des programmes d'orientation appropriés;
- b) de rencontrer les personnes, sur rendez-vous, pour les aider à analyser leurs problèmes personnels ou sociaux ou à prendre des décisions en ce qui concerne leur carrière ou leurs études; notamment :
  - orienter les étudiants vers les services professionnels appropriés;
  - faciliter la discussion ou le dialogue entre les étudiants, les professeurs et l'administration;
  - participer aux entrevues précédant les admissions et administrer les tests en fonction des besoins;
- c) de tenir des séances extra-curriculaires d'orientation;
- d) de tester et d'évaluer les étudiants pour les aider à prendre des décisions quant à leur carrière, leur éducation ou leur vie personnelle;
- e) de conseiller l'administration, les professeurs et le personnel pour les aider à identifier les problèmes auxquels peuvent faire face les étudiants, à résoudre ces problèmes et ceux qui peuvent se faire jour entre étudiants au collège;
- f) de renseigner les étudiants sur les études et les possibilités de carrière ou de les orienter vers les sources disponibles;
- g) de participer à l'orientation des nouveaux étudiants au collège;
- h) d'enseigner en fonction des besoins.

De plus, les conseillers peuvent, de temps à autre, être appelés à remplir des tâches connexes, comme le recrutement et la sélection des étudiants, l'emploi des étudiants, la liaison avec les programmes et les organismes communautaires, le perfectionnement professionnel et le contrôle des fournitures et de l'équipement.

## **DÉFINITION DE CLASSE**

### **INSTRUCTEURS**

La classification des instructeurs s'applique aux personnes qui enseignent sous la direction d'un professeur et dont les fonctions et les responsabilités se limitent à la prestation, à des groupes d'étudiants assignés, de cours préparés et conformes aux formats prescrits; et se limitent à l'enseignement visant l'acquisition d'aptitudes et de techniques de manipulation. Les instructeurs de cours sont néanmoins responsables et libres d'instituer un milieu d'apprentissage qui permette de tirer profit des ressources fournies ou identifiées, des expériences pratiques, des études sur le terrain, etc., et de choisir, dans le matériel didactique fourni ou suggéré, celui qui aidera les étudiants à atteindre les objectifs des cours assignés.

Les fonctions et les responsabilités des instructeurs sont les suivantes :

- s'assurer que les étudiants connaissent les objectifs du cours, les approches pédagogiques et les systèmes d'évaluation;
- enseigner les cours prévus dans l'emploi du temps selon le format prescrit, y compris, en fonction des besoins, les cours en salle de classe, en laboratoire, en atelier, les études sur le terrain, les séminaires, les activités assistées par ordinateur, l'apprentissage personnalisé et autres méthodes d'enseignement;
- fournir aide et conseils aux groupes d'étudiants assignés;
- évaluer les progrès et le rendement des étudiants et être responsables de l'évaluation d'ensemble du travail des étudiants dans les cours assignés et tenir les dossiers;
- consulter les professeurs responsables des cours afin de savoir si les objectifs du cours sont respectés.

En outre, les instructeurs peuvent, de temps à autre, être appelés à accomplir des tâches connexes, par exemple se procurer et surveiller les fournitures d'enseignement et entretenir et contrôler l'équipement d'enseignement.

## **DÉFINITION DE CLASSE**

### **BIBLIOTHÉCAIRE**

Cette classe comprend le poste de bibliothécaire, lequel allie des connaissances théoriques en bibliothéconomie, en sciences de l'information et dans des disciplines scolaires, à l'application pratique des technologies éducationnelles aux fins de l'entreposage, de l'extraction et de la

diffusion de l'information. Les bibliothécaires sont des membres de la communauté scolaire qui partagent avec leurs collègues du personnel enseignant la responsabilité de transmettre aux étudiantes et aux étudiants des compétences durables et, à ce titre, sont responsables de réunir, de diffuser et d'organiser les ressources bibliographiques et didactiques du collège. Les bibliothécaires peuvent aider aux fonctions administratives ou guider le personnel de soutien affecté à leur domaine de responsabilité.

Les bibliothécaires peuvent être responsables de matières scolaires particulières ou de certaines fonctions au sein de l'organisation. Les domaines d'activités peuvent comprendre le développement des collections et des ressources, la prestation et la diffusion de l'information, l'initiation aux sciences de l'information et la formation du personnel, le catalogage, la coordination des systèmes informatiques de bibliothèques, les activités de diffusion externe, les communications scientifiques et la planification de projets. Les bibliothécaires scolaires se tiennent au courant des tendances et des services actuels dans le domaine et jouent un rôle de leadership dans l'évolution des services de bibliothèque et d'information.

D'autres tâches connexes peuvent leur être assignées. Les bibliothécaires rendent des comptes au collège par l'intermédiaire du personnel de direction désigné et la direction leur assigne des rôles et des tâches spécifiques au moment de l'embauche ou d'une nouvelle affectation.

Qualifications : Maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information ou un diplôme équivalent décerné par un établissement d'enseignement agréé par l'American Library Association.

## INDEX

Le présent index a pour seul but d'identifier les termes couramment utilisés dans les articles de la convention collective. Il ne fait pas partie de la convention collective et ne peut être invoqué pour interpréter ou déterminer le sens d'un article, d'un mot ou d'une clause de la convention collective. Veuillez aussi noter qu'à des fins de simplification, le masculin est utilisé dans ce texte pour toute information se rapportant aux hommes et aux femmes.

Accident (Voir Congés de maladie)  
Accord (volontaire) 12  
Activités syndicales 2, 29  
Acupuncteur (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)  
Adoption (Voir Congés)  
Affaires syndicales 8-10  
Affectation de travail  
    Conseillers et bibliothécaires 23, 24  
    Professeurs (Voir Charge de travail)  
Affichage 72  
Agent négociateur 1  
Aide aux étudiants en dehors de la classe 16  
Ancienneté 8, 10, 27, 33, 44-46, 60-69  
Année scolaire 2, 9, 12, 17, 18, 23, 32  
Application locale 7, 23  
Arbitrage 5, 22, 63, 70, 79-85  
Arbitre(s) 81, 84, 85  
Arbitre de la caisse mixte de stabilisation de l'emploi 76  
Arbitre de la charge de travail 19, 22, 23, 25  
Assurance collective (Voir Avantages sociaux)  
Assurance-invalidité de courte durée (Voir Congés de maladie)  
Assurance-invalidité de longue durée (Voir Congés de maladie)  
Audiologiste (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)  
Augmentations annuelles du salaire de base 29, 30, 123, 126  
Autochtones (Voir Équité en matière d'emploi)  
Autorisations d'absence (Voir Congés)  
Avantages sociaux  
    Assurance dentaire 36, 37, 56, 91, 109  
    Assurance-maladie complémentaire 36-40, 55, 92, 109  
    Assurance ophtalmologie 38, 55, 109  
    Assurance pour maladies graves ou sinistres catastrophiques 36, 55, 109  
    Assurance soins auditifs 38, 55, 109  
    Assurance responsabilité 39  
    Assurance-vie 38, 56, 92, 109  
    Carte-médicaments 119  
    Employés à charge partielle 55-59  
    Période d'attente 34, 36, 55-59  
    Prestations à la personne survivante 37, 38, 109  
    Prestations aux conjoints de même sexe 109  
    Prestations aux personnes à la retraite 39, 40, 96, 97  
    Services paramédicaux (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)

Bibliothécaire(s) 23, 24, 28, 31, 33, 41, 42, 61, 121-123, 129, 130  
Brimades 3-6

Caisse mixte de stabilisation de l'emploi (CMSE) 74-76

Carte-médicaments (Voir Avantages sociaux)

Certificat de formation des enseignants en cours d'emploi 31, 100

Cessation d'emploi 44, 56, 57, 71, 72, 101

Changement technologique 78

Charge de travail 9, 12-26, 67, 88-90

Charge de travail réduite 27

Charge partielle

Agent négociateur 1

Ancienneté 63, 64

Avantages sociaux 55-59, 119

Charge de travail 23

Congé annuel 51

Cotisations syndicales 55

Dotation en personnel 1, 7

Employé(s) 32, 51-60

Jours fériés 59

Recours abusif à des engagements à charge partielle 2

Salaires 51-54

Sécurité d'emploi 59, 60, 66-68

Service 7, 59, 60

Chiropraticien (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)

Collège(s)

de langue française 86, 110, 111

fusionnés 110, 111

nouveaux 110, 111

Comité(s)

Comité consultatif du Service d'information sur les négociations collectives (SINC) 113

Comité de négociation 8, 101

Comité de stabilisation d'emploi du collège (CSEC) 64, 65, 74-78

Comité des relations employés/employeur (CREE) 8, 10, 11, 88, 95

Comité mixte d'établissement du calendrier de règlement des griefs 8, 81

Comité mixte des assurances 8, 92-94

Comité mixte sur la santé et sécurité au travail 50

Comité mixte syndicat-collège (local) 7, 8, 20, 23

Comité provincial du syndicat 8

Comités consultatifs 127

Comités du régime de retraite des CAAT 8

Sous-comité mixte des qualifications en éducation 8, 29, 31, 91

Congédiement 6, 63, 73, 82, 83

Congé(s) (Voir aussi Congés de maladie)

Congé à des fins d'adoption 44, 45

Congé annuel (Vacances) 32, 33, 45, 51, 72, 73

Congé à salaire différé 44, 46-49, 57

Congé de maternité 44-46, 57, 61

Congé de perfectionnement professionnel 40-42

- Congé parental 44-46, 57, 61
- Congés pour activités syndicales 8-10, 29
- Congé pour deuil 43
- Congés pour raisons familiales 43
- Congé pour raisons personnelles 42, 43
- Congé pour raisons religieuses 42
- Congé sabbatique (Voir Congé de perfectionnement professionnel)
- Congé sans perte de salaire 8, 29
- Congé sans salaire 10, 43
- Juré ou témoin 43
- Congés de maladie
  - Accumulation 34, 35, 43, 58, 59, 101-105
  - Assurance-invalidité de courte durée 33-35, 43, 58, 59, 105
  - Assurance-invalidité de longue durée 35, 36, 106
  - Retour au travail 117
- Conjoint(s) de même sexe 109
- Conseil d'arbitrage 81, 82
- Conseiller(s) 23, 24, 28, 31-33, 41, 42, 61, 121-123, 128, 129
- Coordonnateur(s) 31
- Coordonnateur(s), Allocation 31
- Cotisations syndicales 2, 11, 12, 55
- Couronnes et ponts 37, 91
- Curriculum 13, 14, 19, 21, 127
  
- Définition de classe 127-130
- Délais prévus (Dates limites) 5, 70, 82, 83
- Déménagement 73
- Démission 63, 72
- Dépenses (Voir Frais)
- Déplacements (Voir Mutations)
- Description de poste (Voir Définition de classe)
- Détachement(s) 29, 62, 63
- Deuil (Voir Congés)
- Difficultés d'apprentissage 21
- Discipline (Voir Mesures disciplinaires)
- Discrimination 2, 3
- Dossier personnel 79
- Droits de la personne 3, 5
  
- Éducation permanente 73
- Emploi partagé 73-75
- Ententes modifiées sur la charge de travail 24-26
- Environnement physique (Conditions) 7
- Équité en matière d'emploi 11, 98, 99
- Ergothérapeute (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)
- Établissement pénitentiaire 85
- Établissement(s) précédent(s) 62
- État matrimonial 3

## Évaluation

- Charge de travail 12, 14-16
- Définition de classe 127-130
- Rendement 79
- Salaires 29

Facteurs de recrutement 121-123, 124-126 (Voir Plans de classification)

Fausse couche ou mortinaissance 38, 44

Formulaire de charge de travail (FCT) 9, 14, 16, 17, 19, 21, 22, 88-90

## Frais

- Automobile 50
- Déménagement 73
- Déplacement 10, 50
- Scolarité 26, 57
- Stationnement 50

Funérailles (Voir Congé pour deuil)

Gratifications - Congés de maladie (Voir Indemnisation forfaitaire)

Grève 6, 69

## Grief(s)

- Charge de travail 20, 23
- Congédiement 63, 73, 82, 83
- Définitions 84
- Droits de la personne 3, 5, 6
- Environnement physique 7
- Établissement du calendrier du règlement des griefs 8
- Grief collectif 83
- Grief du collègue 83, 84
- Grief du syndicat 83
- Mise à pied 70, 71
- Mutations 77, 78
- Procédure de règlement 79-85
- Procédure d'arbitrage accélérée 84, 85
- Réunions du CREE 11

Groupe de révision de la charge de travail (GRCT) 20-23

Groupe de travail sur la charge de travail (Voir Comité(s))

## Harcèlement 3

Harcèlement psychologique 3-6

Heures supplémentaires (Voir aussi Onzième mois et Accord) 17, 18

Horaires 19, 21

Indemnité de fin d'emploi 44, 46, 71, 72

Indemnité forfaitaire (Congés de maladie) 35, 44, 101-104

Ingérence 2

Instructeur(s) 1, 23, 30, 31, 54, 124-126, 129

Interruption au cours d'un semestre d'enseignement 32

Intimidation 2

Invalidité (Voir Congés de maladie)

Jours fériés 33, 34, 59  
Juré ou témoin (Voir Congés)

Liste(s) 64, 72  
Lock-out 6  
Loi sur l'assurance-emploi 45, 46  
Loi sur le contrat social 114  
Loi sur la négociation collective dans les collèges 6, 11  
Loi sur la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents 34, 50

Maître(s) enseignant(s), Allocation 31  
Massothérapeute (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)  
Matériel didactique 127  
Maternité (Voir Congés)  
Membres du syndicat 2, 23  
Mesures disciplinaires 6, 79, 82  
Mise à pied (Voir aussi Sécurité d'emploi)  
Mission ou mandat du collègue 120  
Mutation(s) 6, 49, 64-69, 74, 75, 107, 110, 111  
Mutation(s) non volontaire(s) 64, 65

Naturopathe (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)  
Négociation(s) 8, 10

Obsèques (Voir Congé pour deuil)  
Onzième mois 32  
Ophtalmologiste (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)  
Optométriste (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)  
Orientation professionnelle 70, 73-75  
Orthophoniste (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)  
Ostéopathe (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)

Partage d'emploi (Voir Emploi partagé)  
Perfectionnement professionnel (Voir Congés)  
Perfectionnement professionnel - Jours 12, 17, 21, 23, 24, 127, 128  
Période d'attente (Voir Avantages sociaux)  
Période d'essai 60-62, 64, 65, 73, 77, 82, 95, 107  
Période limitée

- Annexe V Employés engagés pour une période limitée 94, 95
- Comité des relations employés/employeur (CREE) 11
- Comité mixte syndicat-collège (local) 7
- Dotations en personnel 1, 2
- Reconnaissance 1
- Recours abusif à des engagements à période limitée 2
- Sécurité d'emploi 65, 68, 70, 72
- Taux horaires 95

Période(s) sans enseignement 14, 24, 32  
Personnel de soutien 1, 69, 92, 129, 130  
Physiothérapeute (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)

Plainte(s)  
     Brimades et harcèlement psychologique 5, 6  
     Charge de travail 19-23  
     Discrimination 3, 5, 6  
     Perte d'emploi 69, 70  
     Procédure de règlement des griefs 79-85  
     Procédure interne 7, 73  
 Plans de classification 127-130  
 Podiatre (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)  
 Podologue (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)  
 Poste(s) vacant(s) 71, 72, 75  
 Préretraite volontaire 77  
 Prestations d'assurance-chômage (Voir Loi sur l'assurance-emploi)  
 Prestations d'assurance collective (Voir Avantages sociaux)  
 Procédure interne des plaintes (Voir Plaintes)  
 Professeur(s) 28, 31, 32, 121-123, 127, 128  
 Programme d'échange 62, 63  
 Programme de formation des enseignants en cours d'emploi 31, 100  
 Psychologue (Se référer au Livret sur le programme d'assurance collective)

Qualifications 29, 31, 60, 61, 65, 78, 91, 122, 123, 126, 130  
 Question de l'ajustement des salaires 112

Rachat (Crédits de congés de maladie) 103, 104  
 Rappel 6, 63, 69, 71  
 Ratification 23, 101  
 Recherche appliquée (exigences) 21  
 Recyclage 67, 69, 73-75  
 Réduction (prolongée) du personnel 65, 77, 78  
 Régime d'assurance collective (Voir Avantages sociaux)  
 Régime d'assurance-santé de l'Ontario (RASO) 39, 108  
 Registre central des postes 72  
 Retour au travail (Voir Congés de maladie)  
 Rémunération des frais - Arbitre 23, 82  
 Retraite 35, 39, 40, 73-75, 77, 101  
 Rétrograder 6

Sabbatique (Voir Congés, Perfectionnement professionnel)  
 Salaire différé (Voir Congé à salaire différé)  
 Salaires (Article 14)  
 Salaires  
     Salaire de base et Salaire habituel 86  
 Santé et sécurité 50  
 Sécurité d'emploi 1, 60-73  
 Semaine d'étude (Voir Interruption au cours du semestre d'enseignement)  
 Service (Emploi) 32, 36, 37, 41, 42, 44, 59, 62-64, 65-68, 71, 72, 96, 107  
 Service de garde d'enfants 98  
 Service d'information sur les négociations collectives (SINC) du ministère du Travail 113  
 « Services passés » (Crédits de congés de maladie) 102

Soins auditifs (Voir Avantages sociaux)  
Sous-comité mixte des qualifications en éducation (Voir Comités)  
Stabilité d'emploi 64-66, 73-78  
Substituts (délégués syndicaux) 8  
Succession d'un employé 49  
Supplantation (Voir Mutations)  
Suspension 79  
Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) 1, 51, 84, 92, 100, 110, 111

Témoin (Voir Congés)  
Temps partiel  
    Agent négociateur 1  
    Employé(s) à temps partiel 66-69, 96, 107  
    Expérience à temps partiel 121, 124  
    Poste(s)/Travail à temps partiel 7, 65  
Traduction de matériel (nécessaire) 21  
Traitement initial 27, 121-123, 124-126

Vacances (Voir Congé annuel)  
Version (française/anglaise) 86