

NÉGOCIATIONS 2024

DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DE SOUTIEN À TEMPS PARTIEL DES COLLÈGES

PROPOSITIONS PRÉSENTÉES PAR :

L'OPSEU/SEFPO

AU NOM DU

PERSONNEL DE SOUTIEN À TEMPS PARTIEL DES COLLÈGES D'ARTS APPLIQUÉS ET
DE TECHNOLOGIE

Le 27 mars 2024

PROPOSITIONS DU SYNDICAT – U5

Monétaire

Biffer = supprimer

Gras = nouveau

Statu quo = SQ

Les propositions suivantes sont présentées selon le principe sans préjudice ni précédent.
Nous nous réservons le droit de modifier, amender, supprimer ou compléter ces propositions
à moins qu'une proposition n'ait été adoptée et signée par les deux parties.

ACTUEL

Article 7. Affaires syndicales

7.1.1 Autorisations d'absence - Remboursement par le syndicat

Des autorisations d'absence sans perte de salaire peuvent être accordées aux membres du personnel pour leur permettre d'assister à des congrès, à des centres de formation et à des colloques organisés par le syndicat, ainsi qu'aux membres du personnel élus au Conseil exécutif du syndicat ou à l'Exécutif de la Division. Le syndicat rembourse au collègue le salaire intégral versé pour ces autorisations d'absence et le collègue s'efforce de facturer le syndicat tous les trois (3) mois.

RÉVISÉ

7.1.1 Autorisations d'absence - Remboursement par le syndicat

Des autorisations d'absence sans perte de salaire peuvent être accordées aux membres du personnel pour leur permettre d'assister à des congrès, à des centres de formation et à des colloques organisés par le syndicat, ainsi qu'aux membres du personnel élus au Conseil exécutif du syndicat, à l'Exécutif de la Division **ou comme mobilisatrice ou mobilisateur**. Le syndicat rembourse au collègue le salaire intégral versé pour ces autorisations d'absence et le collègue s'efforce de facturer le syndicat tous les trois (3) mois.

ACTUEL

7.1.2 Autorisations d'absence - Représentantes et représentants syndicaux

Des autorisations d'absence sans perte de salaire peuvent être accordées aux membres du personnel suivants :

- les personnes représentant le syndicat qui rencontrent des personnes représentant le collège sur des questions provinciales;
- les personnes représentant le syndicat qui font partie du Comité des relations personnel-employeur, pour le nombre de jours pendant lesquels elles doivent participer aux réunions de ce comité.

Le syndicat rembourse au collège cinquante pour cent (50 %) du salaire intégral versé pour les autorisations d'absence visées par l'alinéa 7.1.2 (Autorisations d'absence - Représentantes et représentants syndicaux). Le collège s'efforce de facturer le syndicat tous les trois (3) mois.

RÉVISÉ

7.1.2 Autorisations d'absence - Représentantes et représentants syndicaux

Des autorisations d'absence sans perte de salaire peuvent être accordées aux membres du personnel suivants :

- les personnes représentant le syndicat qui rencontrent des personnes représentant le collège sur des questions provinciales;
- les personnes représentant le syndicat qui font partie du Comité des relations personnel-employeur, **du Comité mixte de classification (nom à confirmer), du Comité mixte des assurances (personnel de soutien***)** pour le nombre de jours pendant lesquels elles doivent participer aux réunions de **ces comités**.

Le syndicat rembourse au collège cinquante pour cent aux (50 %) du salaire intégral versé pour les autorisations d'absence visées par l'alinéa 5.1.2. Le collège s'efforce de facturer le syndicat tous les trois (3) mois.

Remarque : Les CMC/CMA dépendra de la discussion sur les avantages sociaux avec l'employeur

ACTUEL

7.1.3 Comité syndical de négociation

Une autorisation d'absence est accordée à un nombre maximum de sept (7) membres du personnel régis par la présente convention lorsqu'ils sont chargés par le syndicat de négocier le renouvellement de la convention collective pendant le temps nécessaire, qui comprend les déplacements, les négociations directes et la préparation requise. Le syndicat rembourse au collègue le salaire versé au titre de ces absences, sauf pour les jours prévus par les parties pour les négociations directes, et jusqu'à concurrence de dix (10) jours, au besoin, pour les rencontres du Comité syndical de négociation destinées à préparer et à mener à bien les négociations.

RÉVISÉ

7.1.3 Comité syndical de négociation

Une autorisation d'absence est accordée à un nombre maximum de sept (7) membres du personnel régis par la présente convention lorsqu'ils sont chargés par le syndicat de négocier le renouvellement de la convention collective pendant le temps nécessaire, qui comprend les déplacements, les négociations directes et la préparation requise. Le syndicat rembourse au collègue le salaire versé au titre de ces absences, sauf pour les jours prévus par les parties pour les négociations directes, et jusqu'à concurrence de **quinze (15)** ~~dix (10)~~ jours, au besoin, pour les rencontres du Comité syndical de négociation destinées à préparer et à mener à bien les négociations.

NOUVEAU

7.2 Absences pour responsabilités syndicales

Outre les autorisations d'absence accordées en vertu du paragraphe 7.1 et de l'alinéa 20.2.4, le collège reconnaît que des absences supplémentaires peuvent être nécessaires pendant les heures normales de travail pour faciliter le travail du personnel à temps partiel et de l'Unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel pour l'administration de la convention collective et les affaires directement pertinentes. En pareil cas, la section locale peut indiquer au collège quels sont les membres du personnel (trois maximum) qui peuvent être désignés à cette fin, étant entendu que ces absences ne doivent pas empêcher les employées et les employés en question d'exécuter leurs tâches et d'assumer leurs responsabilités normalement.

Sauf entente contraire, le temps accordé pour les affaires syndicales ne doit pas dépasser :

- **un maximum de douze (12) heures par semaine, si l'effectif du personnel de soutien du collège compte moins de deux cents (200) employées et employés; ou**
- **un maximum de quinze (15) heures par semaine, si l'effectif du personnel de soutien du collège compte au moins deux cents (200) employées et employés, mais moins de trois cent cinquante (350) employées et employés, ou**
- **un maximum de dix-huit (18) heures par semaine, si l'effectif du personnel de soutien du collège compte au moins trois cent cinquante (350) employées ou employés;**
- **la section locale rembourse au collège vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire versé pour les absences syndicales, périodiquement accordées en application des présentes, que le collège lui facture.**

ACTUEL**7.2 Affectations à temps plein**

Sur demande écrite du syndicat adressée au CEC avec avis aux collègues visés, une autorisation d'absence est accordée à deux (2) personnes membres de l'unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel du Système des CAAT élues à des postes syndicaux à temps plein. Ces absences correspondent à un (1) mandat (deux [2] ans à compter de la date de l'élection), à moins qu'elles ne soient prolongées pour une période convenue entre les parties. Ces absences ne comportent ni rémunération ni avantages sociaux, mais le membre du personnel continue pendant ce temps d'accumuler de l'ancienneté.

Re-numéroter

7.3 Affectations à temps plein

Sur demande écrite du syndicat adressée au CEC avec avis aux collègues visés, une autorisation d'absence est accordée à deux (2) personnes membres de l'unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel du Système des CAAT élues à des postes syndicaux à temps plein. Ces absences correspondent à un (1) mandat (deux [2] ans à compter de la date de l'élection), à moins qu'elles ne soient prolongées pour une période convenue entre les parties. Ces absences ne comportent ni rémunération ni avantages sociaux, mais le membre du personnel, **nonobstant le paragraphe 17.1**, continue pendant ce temps d'accumuler de l'ancienneté.

Re-numéroter le reste de l'article 7

Article 9 Horaires de travail

ARTICLE RÉVISÉ :

9.3 Besoin d'un titre

9.3.1 Modifications aux horaires de travail – renuméroter - SQ

NOUVEAU

9.3.2 Annulation d'un quart de travail

Une employée ou un employé ne subira pas de perte de salaire si l'employeur annule son quart de travail avec un préavis de moins de vingt-quatre (24) heures et/ou si elle ou s'il est renvoyé chez lui plus tôt pour des raisons indépendantes de sa volonté.

NOUVEAU

9.3.3 Annulation d'une affectation de travail

L'employée ou l'employé dont les heures dépendent des affectations de travail ne subira pas de perte de salaire lorsqu'une ou des affectations de travail sont annulées pour des raisons indépendantes de sa volonté, avec un préavis de moins de vingt-quatre (24) heures.

NOUVEAU

9.5 Besoin d'un titre

9.5.1 Heures supplémentaires – renuméroter - SQ

NOUVEAU

9.5.2 Congés compensatoires

L'employée ou l'employé qui a travaillé plus de vingt-quatre (24) heures par semaine a le choix de se faire rémunérer ou de prendre l'équivalent en congé. Si l'employée ou l'employé opte pour le paiement, elle ou il est payé à son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées au-delà de vingt-quatre (24) heures. Si l'employée ou l'employé choisit le congé, elle ou il doit le prendre au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle il a été gagné. Les demandes de congé des membres du personnel ne seront pas être refusées de manière déraisonnable. Si le congé n'est pas pris selon les conditions énoncées ci-dessus, le heures sont rémunérées au taux qui s'applique.

U5

Nouveau

9.9 Durée minimale d'un quart de travail

Un quart de travail de moins de trois (3) heures ne sera pas assigné à une employée ou un employé, sauf accord contraire écrit.

10.X Grille salariale – TERMINÉE

RÉVISÉ

Les parties conviennent que le système collégial devrait être un chef de file lorsqu'il s'agit d'offrir des emplois bien rémunérés à ses employées et employés et d'instaurer une grille salariale qui établit un salaire plancher de deux dollars (2,00 \$) au-dessus du salaire minimum (salaire minimum provincial + 2,00 \$), qui augmente ensuite horizontalement (par échelon) à un taux de trois pour cent (3 %) ([salaire minimum provincial + 2,00 \$]*1,03) et verticalement avec une augmentation de 2,48 \$ (taux de départ de la tranche 1 = salaire minimum provincial + 2,00 \$, taux de départ de la tranche 2 = 2,48 \$ au-dessus du taux de départ de la de la tranche 1). La grille salariale se trouve à l'annexe XX.

Les parties conviennent que l'intégrité de la grille salariale est essentielle au maintien de bonnes relations de travail, du moral de l'unité de négociation, de l'équité et de la transparence dans la structure de rémunération, et conviennent de revoir la grille annuellement pour assurer son maintien. Les parties conviennent en outre que, si une augmentation du salaire minimum provincial a une incidence sur la structure de la grille salariale lorsque le taux plancher du taux de départ de la tranche salariale 1 tombe en dessous du taux de base du salaire minimum provincial plus deux dollars (2,00 \$), les parties ajusteront la grille salariale en entier afin de maintenir son intégrité tel que décrit ci-dessus.

Le collège accepte de verser les salaires tels qu'énoncés à l'annexe XX

Aucune employée ni aucun employé ne verra son taux de salaire horaire réduit tant qu'elle ou il continuera d'occuper le poste occupé à compter du ____, ou un poste semblable. Les membres du personnel à temps partiel qui gagnent un taux de salaire horaire supérieur au dernier échelon de leur échelle salariale continueront de recevoir toutes les augmentations de salaire horaire négociées jusqu'à ce qu'ils quittent leur poste (ou un poste semblable) de façon permanente.

NOUVEAU

10.X Un salaire égal pour un travail égal

Aucune employée ni aucun employé à temps partiel ne sera rémunéré à un taux de rémunération inférieur au taux payé à un autre membre du personnel à temps partiel ou à temps plein du collègue en raison d'une différence de statut d'emploi lorsque :

- a) ils accomplissent essentiellement le même type de travail au collègue;**
- b) leur rendement exige essentiellement les mêmes compétences, efforts et responsabilités; et**
- c) leur travail est effectué dans des conditions de travail similaires.**

10.xx Une employée ou un employé qui estime que son taux de rémunération est inférieur à celui d'un autre membre du personnel peut demander une révision de sa description de poste afin de déterminer s'il répond aux exigences de l'une (1) des exigences ci-dessus. Après la détermination :

- a) L'employeur doit rajuster le salaire du membre du personnel à la date à laquelle la question a été portée à l'attention du collègue, ou**
- b) Si l'employeur n'est pas d'accord avec la demande du membre du personnel, lui fournir une réponse écrite exposant les raisons du désaccord.**

Le membre du personnel qui est désaccord avec le résultat peut déposer une plainte/un grief en vertu de l'article 20 pour faire valoir ses droits.

NOUVEAU

Paragraphe 11.3 Frais de déplacement entre les lieux de travail du collègue

Lorsque le collègue exige qu'un membre du personnel se rende à un endroit différent de son lieu de travail normal, le stationnement et tous les autres frais liés au transport sont remboursés. Les dépenses connexes peuvent être, sans s'y limiter, le programme de covoiturage, le taxi, le transport en commun et le temps.

NOUVEAU

Paragraphe 12.5 Journées de perfectionnement professionnel

Chaque employée et employé aura droit à un nombre maximum de trois (3) journées de perfectionnement professionnel rémunérées par année. Elle ou il utilisera ces journées pour améliorer ses compétences transférables, et pourra participer à des colloques ou à des activités de jumelage/observation ou de perfectionnement du personnel du collège, de même qu'à d'autres activités légitimes de formation et d'éducation.

L'employée ou l'employé présentera à sa superviseuse ou son superviseur immédiat une demande de participation écrite expliquant l'objectif de perfectionnement professionnel visé et l'amélioration des compétences attendue à la suite de l'activité. Ces demandes ne seront pas refusées de manière déraisonnable.

ACTUEL

13.1 Droit aux jours fériés

Un membre du personnel est rémunéré à son taux de salaire normal pour les jours fériés suivants : le jour de la Famille, le Vendredi saint, la fête de la Reine, la fête du Canada, le Congé civique, la fête du Travail, le jour d'Action de grâces, le jour de Noël, le 26 décembre et le jour de l'An. Le salaire pour jour férié à l'égard de tous les jours fériés énumérés ci-dessus est calculé selon les modalités prévues par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

RÉVISÉ

13.1 Droit aux jours fériés

Les parties reconnaissent que les membres du personnel auront droit aux jours fériés payés suivants :

~~Un membre du personnel est rémunéré à son taux de salaire normal pour les jours fériés suivants : le jour de la Famille, le Vendredi saint, la fête de la Reine, la fête du Canada, le Congé civique, la fête du Travail, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le jour d'Action de grâces, le jour de Noël, le 26 décembre et le jour de l'An. Le salaire pour jour férié à l'égard de tous les jours fériés énumérés ci-dessus est calculé selon les modalités prévues par la Loi de 2000 sur les normes d'emploi.~~

13.1.1

L'employeur payera le salaire pour jour férié qui procure au membre du personnel le plus grand avantage selon les dispositions ci-dessous :

- 1. Si le jour férié tombe un jour où le membre du personnel est normalement à l'horaire de travail, il sera rémunéré pour ses heures de travail normalement prévues ou en utilisant le calcul en 2.**
- 2. Si le jour férié tombe un jour où le membre du personnel n'est pas normalement inscrit à l'horaire de travail, il sera rémunéré en fonction du revenu total gagné au cours de la période de paie précédente divisé par les quarts travaillés au cours de cette période.**

NOUVEAU

Paragraphe 13.2 Fermeture pour la période des Fêtes

En outre, les employées et les employés admissibles ont droit à la période dite des Fêtes, soit du 24 décembre au 1^{er} janvier inclus, pour laquelle elles ou ils sont rémunérés au taux horaire pour le nombre d'heures normales de travail prévues. Si les collègues prolongent leur période des Fêtes, les membres du personnel ne subissent pas de perte de salaire.

Actuel 13.2 – 13.5 – Renumeroter - SQ

ACTUEL

13.4 Travail pendant un jour férié

Le travail autorisé un jour férié au sens du paragraphe 13.1 (Droit aux jours fériés) (ou un jour désigné comme tel en vertu du paragraphe 13.3 [Remplacement d'un jour férié]) est rémunéré au taux d'une heure et demie son salaire horaire pour chaque heure de travail. En outre, le membre du personnel a droit au salaire pour jour férié, conformément au paragraphe 13.1 (Droit aux jours fériés), sous réserve du paragraphe 13.2 (Restrictions).

RÉVISÉ

13.4 Travail pendant un jour férié

Le travail autorisé un jour férié au sens du paragraphe 13.1 (Droit aux jours fériés), **du paragraphe 13.2 (Fermeture pour la période des Fêtes)**, (ou un jour désigné comme tel en vertu du paragraphe 13.4 [Remplacement d'un jour férié]) est rémunéré au taux d'une heure et demie son salaire horaire pour chaque heure de travail. En outre, le membre du personnel a droit au salaire pour jour férié, conformément à **l'alinéa 13.1.1** (Droit aux jours fériés), sous réserve du paragraphe 13.2 (Restrictions).

* Les articles suivants devront être renumérotés après 13.2

U5

Revendication 3. Avantages sociaux

Proposition :

À titre de considération, les sujets incluront les soins dentaires, la vision et les médicaments d'ordonnance.

ACTUEL

14.1 Indemnité de vacances

Le collègue verse à chaque membre du personnel une indemnité de vacances correspondant à quatre pour cent (4 %) du salaire (à l'exclusion de l'indemnité de vacances qu'il a gagnée pendant la période de paie) si sa période d'emploi est inférieure à cinq (5) ans, et à six pour cent (6 %) du salaire (à l'exclusion de l'indemnité de vacances qu'il a gagnée pendant la période de paie) si sa période d'emploi est d'au moins cinq (5) ans. L'indemnité de vacances est versée à la fin de chaque période de paie.

RÉVISÉ

14.1 Indemnité de vacances

~~Le collègue verse à chaque membre du personnel une indemnité de vacances correspondant à quatre pour cent (4 %) du salaire (à l'exclusion de l'indemnité de vacances qu'il a gagnée pendant la période de paie) si sa période d'emploi est inférieure à cinq (5) ans, et à six pour cent (6 %) du salaire (à l'exclusion de l'indemnité de vacances qu'il a gagnée pendant la période de paie) si sa période d'emploi est d'au moins cinq (5) ans. L'indemnité de vacances est versée à la fin de chaque période de paie.~~

À compter du 1^{er} février 2024, le collègue verse une indemnité de vacances à chaque membre du personnel à temps partiel en fonction des années de service continues, qui est équivalente aux pourcentages de la grille ci-dessous.

0 - 8 ans : 6 %

9 - 14 ans : 8 %

15 - 24 ans : 10 %

25 ans et plus : 12 %

Les membres du personnel régulier à temps partiel peuvent choisir de mettre en banque leurs indemnités de vacances pour les prendre en congé payé à l'avenir. Chaque mois de décembre, les membres du personnel régulier à temps partiel auront la possibilité d'aviser le collègue pour indiquer s'ils souhaitent mettre en banque leurs indemnités de vacances ou les recevoir à chaque période de paie.

Toutes les indemnités de vacances inutilisées au 31 décembre seront versées lors de la première période de paie de janvier.

ACTUEL

15.2 Congés de deuil

Au décès de son père, de sa mère, de son conjoint ou de sa conjointe (ou de son conjoint ou de sa conjointe de fait), de son enfant, de son beau-fils, de sa belle-fille, de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère de son conjoint ou de sa conjointe, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son tuteur ou de sa tutrice, un membre du personnel a droit à un congé d'au moins trois (3) jours accolés au jour des funérailles et incluant le jour des funérailles, sans perte de salaire, pour assister aux obsèques ou les organiser; la durée du congé est laissée à la discrétion du collègue.

Au décès de son oncle ou de sa tante, un membre du personnel se voit accorder, sur demande, un congé d'une (1) journée sans perte de salaire pour assister aux obsèques.

RÉVISÉ

15.2 Congés de deuil

Au décès de son père, de sa mère, de son conjoint ou de sa conjointe (ou de son conjoint ou de sa conjointe de fait), de son enfant, de son beau-fils, de sa belle-fille, **d'un membre de sa fratrie de son frère, de sa sœur, d'un de ses beaux-parents de son beau-père, de sa belle-mère, d'un membre de la fratrie de sa conjointe ou de son conjoint de son beau-frère, de sa belle-sœur**, de son gendre, de sa bru, **d'un membre de sa famille choisie, d'un membre de la fratrie de ses parents, de l'enfant d'un membre de sa fratrie**, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère de son conjoint ou de sa conjointe, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son tuteur ou de sa tutrice, un membre du personnel a droit à un congé d'au moins trois (3) jours accolés au jour des funérailles et incluant le jour des funérailles, sans perte de salaire, pour assister aux obsèques ou les organiser; la durée du congé est laissée à la discrétion du collègue.

~~Au décès de son oncle ou de sa tante, un membre du personnel se voit accorder, sur demande, un congé d'une (1) journée sans perte de salaire pour assister aux obsèques.~~

Remarque : Aux fins du paragraphe 15.2, la famille choisie désigne l'ensemble des proches avec lesquels une personne entretient des relations fortes et établies malgré l'absence de liens biologiques.

15. Congés

Renuméroté comme suit

15.5 Congé de maternité et congé parental (titre)

15.5.1 Congé de maternité - Statu quo

15.5.2 Congé parental

Une employée en congé de maternité peut prendre en outre trente-cinq (35) semaines de congé parental non payé, ou toute autre période de congé parental plus longue ou plus courte devant être accordée en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à condition qu'elle en fasse la demande écrite au moins deux (2) semaines avant la fin de son congé de maternité. Le congé de maternité doit être accordé conformément aux dispositions connexes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Un congé pouvant aller jusqu'à trente-sept (37) semaines ou toute autre période de congé parental plus longue ou plus courte devant être accordé en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* est offert à tout nouveau parent qui est employé depuis au moins treize (13) semaines. Ce congé doit être accordé conformément aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Le terme « parent » s'entend en outre d'une personne auprès de qui un enfant est placé en vue de son adoption et d'une personne qui vit dans une relation d'une certaine permanence avec l'enfant.

15.5.3 Prolongation du congé parental à des fins d'adoption - Status Quo

RÉVISÉ

15.5.2 Congé parental

Une employée en congé de maternité peut prendre en outre trente-cinq (35) semaines de congé parental non payé, ou toute autre période de congé parental plus longue ou plus courte devant être accordée en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à condition qu'elle en fasse la demande écrite au moins deux (2) semaines avant la fin de son congé de maternité. **(Pas de changement nécessaire ici dans le langage en français)**. Le congé de maternité doit être accordé conformément aux dispositions connexes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Un congé pouvant aller jusqu'à trente-sept (37) semaines ou toute autre période de congé parental plus longue ou plus courte devant être accordé en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* est offert à tout nouveau parent qui est employé depuis au moins treize (13) semaines. Ce congé doit être accordé conformément aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Le terme « parent » s'entend en outre d'une personne auprès de qui un enfant est placé en vue de son adoption et d'une personne qui vit dans une relation d'une certaine permanence avec l'enfant.

NOUVEAU

15.5.4 Accumulation de l'ancienneté

Les employées et les employés en congé de maternité ou en congé parental continuent d'accumuler leur ancienneté pendant la durée de leur congé.

15.5.5 Régime de prestations supplémentaires de chômage

15.5.5.1 Admissibilité aux prestations

Si l'employée ou l'employé admissible au congé de maternité et/ou au congé parental en vertu du paragraphe 15.5 fournit au collègue la preuve qu'elle ou il est admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE) prévues aux articles 22 et 23 de la *Loi de 1996 sur l'assurance-emploi*, L.C. c. 23, avec toutes leurs modifications successives, et qu'elle ou il en fait la demande, elle ou il reçoit un supplément prévu par le régime de prestations supplémentaires de chômage. *Les membres du personnel qualifiés et admissibles à un congé parental ont droit à un supplément.*

15.5.5.2 Paiement des prestations

Les indemnités versées dans le cadre du régime de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes :

(i) pour la période d'attente du premier congé pris en vertu de l'alinéa 15.5.1 et/ou 15.5.2, le cas échéant, durant laquelle l'employée ou l'employé observe le délai de carence du régime de l'assurance-emploi, une indemnité correspondant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération pour son poste, que l'employée ou l'employé recevait le dernier jour de travail avant le début du congé;

et,

(ii) pour au maximum 51 semaines supplémentaires pendant lesquelles l'employée ou l'employé est en congé de maternité et/ou en congé parental, et à condition que l'employée ou l'employé soit admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE) prévues aux articles 22 et 23 de la *Loi de 1996 sur l'assurance-emploi*, L.C. c. 23, avec toutes leurs modifications successives, ou qu'elle ou il ait été admissible à ces prestations d'AE mais qu'elle ou il ait eu droit à des prestations pour le nombre maximal de semaines payables, des indemnités correspondant à la différence entre la somme des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi auxquelles elle ou il est admissible et de tout autre revenu qu'elle ou il a reçu, et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération pour son poste, qu'elle ou il recevait le dernier jour de travail avant le début du congé. Le supplément hebdomadaire sera calculé en se servant de la prestation d'AE hebdomadaire qui serait payable à l'employée ou l'employé (c'est-à-dire cinquante-cinq pour cent [55 %]) sans tenir compte de la décision de l'employée ou de l'employé de choisir de recevoir une prestation d'AE inférieure, échelonnée sur une plus longue période de temps, tel que permis en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

15.5.5.3 Conformité avec la *Loi sur l'assurance-emploi*

Nonobstant les sous-alinéas 15.5.5.1 et 15.5.5.2, les modalités de ce régime sont interprétées de façon à ce qu'il soit conforme au Règlement 37(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

En aucun cas le supplément ne pourra dépasser la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de salaire hebdomadaire réel de l'employée ou l'employé qu'elle

ou il recevait le dernier jour de travail avant le début du congé, et la somme de la prestation d'AE de l'employée ou de l'employé calculée sans tenir compte de la décision de l'employée ou de l'employé de choisir de recevoir une prestation d'AE inférieure, échelonnée sur une période de temps plus longue, tel que permis en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et tout autre revenu reçu par l'employée ou l'employé.

Les employées et les employés n'ont aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage précisée par le régime (référence : Règlements de l'assurance-emploi 37(2)(h)).

Les versements à l'égard de la rémunération annuelle garantie, du salaire différé ou des indemnités de cessation d'emploi ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du régime (référence : Règlements de l'assurance-emploi 37(2)(i)).

NOUVEAU

15.8 Congé pour raisons religieuses/culturelles

À la demande d'un membre du personnel, un congé payé doit être accordé pour observer des événements religieux ou culturels conformément à ses croyances religieuses ou culturelles. Les congés pour raisons religieuses/culturelles ne doivent pas être refusés de façon déraisonnable par le collègue. En cas de refus, la justification doit être fournie par écrit.

NOUVEAU

Paragraphe 15.9 Congé de maladie payé

Tous les membres du personnel à temps partiel pourront accumuler des crédits de congé de maladie, sans excéder 30 crédits à tout moment. Les congés de maladie peuvent être pris pour les cas suivants, mais sans s'y limiter : maladie (physique ou mentale), blessures, rendez-vous médicaux et quarantaine.

Les crédits de congé de maladie seront acquis comme suit :

- a. après 30 jours civils d'emploi continu au collège, ils reçoivent trois (3) crédits de congé de maladie.**
- b. à la fin de chaque 30 jours civils supplémentaires d'emploi continu, ils reçoivent un (1) crédit de congé de maladie supplémentaire.**
- c. au fur et à mesure de l'utilisation des crédits de congé de maladie, ils peuvent être réapprovisionnés selon le processus susmentionné.**

Les crédits de congé de maladie n'ont aucune valeur lorsqu'un membre du personnel quitte son emploi au collège.

Article 16. SANTÉ ET SÉCURITÉ

16.1 *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

Les parties conviennent de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et **conviennent mutuellement de maintenir des normes élevées de santé et de sécurité afin de prévenir les maladies physiques et mentales.**

16.4 Matériel de sécurité

Le collège rembourse au membre du personnel le coût de certains types de matériel de protection, comme suit :

16.4.1 Chaussures de sécurité

Si le collège ou la loi oblige un membre du personnel ~~régulier à temps partiel~~ à se procurer et à porter des chaussures de sécurité dans l'exercice de ses fonctions, le membre du personnel fournit au collège une preuve d'achat des chaussures de sécurité au plus tard le 1er mars et le collège lui rembourse les frais engagés le premier jour de paie du mois d'avril, jusqu'à concurrence de **deux cent cinquante dollars (250 \$)** ~~cent cinquante dollars (150 \$) tous les deux ans. Un seul paiement est effectué tous les deux (2) ans.~~ **Le remplacement des chaussures de sécurité sera couvert par le collège lorsqu'elles sont usées.**

Dans d'autres situations, le collège peut, à sa discrétion (laquelle sera exercée de façon raisonnable), rembourser de tels frais si l'achat des chaussures de sécurité est recommandé par le Comité de santé et de sécurité créé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

16.4.2 Lunettes de protection

Si le collège ou la loi oblige un membre du personnel ~~régulier à temps partiel~~ à se procurer et à porter des lunettes de protection dans l'exercice de ses fonctions, le membre du personnel fournit au collège une preuve d'achat des lunettes de protection au plus tard le 1er mars de chaque année et le collège lui rembourse les frais engagés le premier jour de paie du mois d'avril de chaque année, jusqu'à concurrence de **cent cinquante dollars (150 \$)** ~~vingt dollars (20 \$)~~; dans d'autres situations, le collège peut, à sa discrétion (laquelle sera exercée de façon raisonnable), rembourser de tels frais si l'achat des lunettes de protection est recommandé par le Comité de santé et de sécurité créé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

16.5 Conditions d'environnement

Le collège continue de prendre des mesures raisonnables pour assurer de saines conditions d'environnement physique relativement à l'air, à l'éclairage, à l'espace et à la température des espaces de travail du personnel au collège, **y compris l'équipement de protection individuelle**. La plainte d'un membre du personnel à cet égard est étudiée lors d'une réunion entre le collège et le Comité syndicat-collège.

NOUVEAU Autre matériel prescrit par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

Le collège fournit, sans frais pour l'employée ou l'employé, le matériel de protection prescrit par la législation dont cette dernière ou ce dernier a besoin pour exercer son travail en toute sécurité. Le Comité de santé et de sécurité créé

en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* résout les questions particulières en matière d'admissibilité.

ACTUEL

18.8 Renonciation au droit de rappel/indemnité

Sauf dans les cas où il est concerné par la sous-traitance et choisit de toucher une indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'alinéa 18.8.2 (Indemnité de cessation d'emploi - Sous-traitance), le membre du personnel régulier à temps partiel qui est mis à pied, qui compte :

- moins de cinq (5) années de service et qui choisit, dans les vingt et un (21) jours civils suivant la réception de l'avis de mise à pied, de renoncer à son droit de rappel en vertu de la convention, reçoit une indemnité de cessation d'emploi correspondant au produit du salaire d'une semaine normale de travail à son taux de salaire normal par le nombre d'années de service terminées.
- plus de cinq (5) années de service, voit son indemnité de cessation d'emploi calculée conformément aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

RÉVISÉ

18.8 Renonciation au droit de rappel/indemnité

~~Sauf dans les cas où il est concerné par la sous-traitance et choisit de toucher une indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'alinéa 18.8.2 (Indemnité de cessation d'emploi - Sous-traitance), le membre du personnel régulier à temps partiel qui est mis à pied, qui compte :~~

- ~~— moins de cinq (5) années de service et qui choisit, dans les vingt et un (21) jours civils suivant la réception de l'avis de mise à pied, de renoncer à son droit de rappel en vertu de la convention, reçoit une indemnité de cessation d'emploi correspondant au produit du salaire d'une semaine normale de travail à son taux de salaire normal par le nombre d'années de service terminées.~~
- ~~— plus de cinq (5) années de service, voit son indemnité de cessation d'emploi calculée conformément aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.~~

Au lieu des dispositions relatives aux indemnités de départ de la *Loi sur les normes d'emploi*, le membre du personnel régulier à temps partiel qui a reçu un avis de mise à pied et qui a par la suite été mis à pied ou licencié a droit à une indemnité de départ d'un montant égal à son salaire régulier au cours d'une semaine de travail de 24 heures multiplié par deux (2), puis multiplié par le nombre de ses années de service et calculé au prorata pour les portions de ces années.

U5

Article 21 Durée de la convention
 À déterminer

Modifications apportées aux annexes

ANNEXE 1- Personnel étudiant

ACTUEL

6. Les membres du personnel visés par la présente annexe bénéficient des dispositions de la convention relatives au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (paragraphe 3.3), au harcèlement (article 6), aux affaires syndicales (article 7), aux heures supplémentaires (paragraphe 9.5), au salaire (paragraphe 10.1), aux jours fériés (article 13), à l'indemnité de vacances (paragraphe 14.1) et au congé de deuil (paragraphe 15.2).

RÉVISÉ

6. Les membres du personnel visés par la présente annexe bénéficient des dispositions de la convention relatives au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (paragraphe 3.3), au harcèlement (article 6), aux affaires syndicales (article 7), **à la rétroaction des personnes candidates (paragraphe 8.4), aux horaires de travail (paragraphe 9.1), aux quarts de travail annulés (alinéa 9.3.2), aux affectations de travail annulées (alinéa 9.3.3)**, aux heures supplémentaires (paragraphe 9.5), au salaire (paragraphe 10.1), **à la grille salariale (paragraphe 10XX), à la description des postes (article XX), aux frais de déplacement entre les lieux de travail du collègue (paragraphe 11XX)**, aux jours fériés (article 13), à l'indemnité de vacances (paragraphe 14.1), et au congé de deuil (paragraphe 15.2), **aux jours de congé de maladie payés (paragraphe 15.9), au congé de service judiciaire (paragraphe 15.3), au congé de citoyenneté (paragraphe 15.4), au congé pour raisons religieuses/culturelles (paragraphe 15.8), à la santé et sécurité (paragraphe 16).**

Annexe 3B - Personnel occasionnel

ACTUEL

6. Les membres du personnel occasionnel bénéficient des dispositions de la convention relatives au *Code des droits de la personne de l'Ontario* (paragraphe 3.3), au harcèlement (article 6), aux affaires syndicales (article 7), aux heures supplémentaires (paragraphe 9.5), au salaire (paragraphe 10.1), aux jours fériés (article 13), à l'indemnité de vacances (paragraphe 14.1) et au congé de deuil (paragraphe 15.2).
7. Le collège peut renvoyer un membre du personnel occasionnel avant la fin de toute période d'emploi, conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

RÉVISÉ

6. Les membres du personnel occasionnel bénéficient des dispositions de la convention relatives au *Code des droits de la personne de l'Ontario* (paragraphe 3.3), au harcèlement (article 6), aux affaires syndicales (article 7), **à la rétroaction des personnes candidates (paragraphe 8.4), aux quarts de travail annulés (alinéa 9.3.2), aux affectations de travail annulées (alinéa 9.3.3)**, aux heures supplémentaires (paragraphe 9.5), **au congé compensatoire (paragraphe 9.5)**, au salaire (paragraphe 10.1), **à la grille salariale (paragraphe 10XX), à un salaire égal pour un travail égal (paragraphe 10XX), à la description des postes (article XX), aux frais de déplacement entre les lieux de travail du collège (paragraphe 11XX), aux droits de scolarité (paragraphe 12.3), aux jours de perfectionnement professionnel (12.XX)**, aux jours fériés (article 13), à l'indemnité de vacances (paragraphe 14.1), **aux jours de congé de maladie payés (paragraphe 15.9), aux jours de congé de maladie payés (paragraphe 15.9), et au congé de deuil (paragraphe 15.2), au congé de service judiciaire (paragraphe 15.3), au congé de citoyenneté (paragraphe 15.4), au congé pour raisons religieuses/culturelles (paragraphe 15.8), à la fermeture pour la période des Fêtes (paragraphe 15XX), à la santé et sécurité (paragraphe 16), au changement technologique (alinéa 18.7.2), aux avantages sociaux (article XX)**.
7. Le collège peut renvoyer un membre du personnel occasionnel avant la fin de toute période d'emploi, conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. **Le collège ne peut renvoyer ni licencier un membre du personnel occasionnel pour avoir exercé ses droits en vertu de la convention collective.**

Annexe 3A - Personnel temporaire

ACTUEL

2. Les membres du personnel temporaire sont des personnes qui sont employées pour remplacer des membres du personnel régulier à temps partiel en congé, ou bien qui sont employées pour une période maximale de neuf (9) mois consécutifs ou toute période plus longue convenue par le collège et la section locale. Les postes dont la durée dépasse neuf (9) mois consécutifs, ou toute période plus longue convenue par le collège et la section locale, sont affichés comme des postes réguliers à temps partiel. À titre d'exemple, si un collège confie à un membre du personnel temporaire du travail pour deux (2) semestres, totalisant neuf (9) mois, mais pas pour le troisième semestre, et que cette situation se reproduit l'année suivante, le poste est affiché comme un poste régulier à temps partiel.

7. Les membres du personnel temporaire bénéficient des dispositions de la convention relatives au *Code des droits de la personne de l'Ontario* (paragraphe 3.3), au harcèlement (article 6), aux affaires syndicales (article 7), aux heures supplémentaires (paragraphe 9.5), au salaire (paragraphe 10.1), aux primes de quart (paragraphe 10.3), aux jours fériés (article 13), à l'indemnité de vacances (paragraphe 14.1) et au congé de deuil (paragraphe 15.2).

RÉVISÉ

2. Les membres du personnel temporaire sont des personnes qui sont :
 - employées pour remplacer des membres du personnel régulier à temps partiel en congé; ou
 - ~~bien qui sont~~ employées pour une période maximale de neuf (9) mois consécutifs ou toute période plus longue convenue par le collège et la section locale. Les postes dont la durée dépasse neuf (9) mois consécutifs, ou toute période plus longue convenue par le collège et la section locale, sont affichés comme des postes réguliers à temps partiel. À titre d'exemple, si un collège confie à un membre du personnel temporaire du travail pour deux (2) semestres, totalisant neuf (9) mois, mais pas pour le troisième semestre, et que cette situation se reproduit l'année suivante, le poste est affiché comme un poste régulier à temps partiel. **Si le collège souhaite prolonger la durée d'un poste temporaire, il doit obtenir l'approbation de la section locale du syndicat.**

7. Les membres du personnel temporaire bénéficient des dispositions de la convention relatives au *Code des droits de la personne de l'Ontario* (paragraphe 3.3), au harcèlement (article 6), aux affaires syndicales (article 7), **à la rétroaction des personnes candidates (paragraphe 8.4), aux quarts de travail annulés (alinéa 9.3.2), aux affectations de travail annulées (alinéa 9.3.3)**, aux heures supplémentaires (paragraphe 9.5), **au congé compensatoire (paragraphe 9.5)**, au salaire (paragraphe 10.1), **à la grille salariale (paragraphe 10XX), à un salaire égal pour un travail égal (paragraphe 10XX), à la**

description des postes (article XX), aux frais de déplacement entre les lieux de travail du collègue (paragraphe 11XX), aux droits de scolarité (paragraphe 12.3), aux jours de perfectionnement professionnel (12.XX), aux jours fériés (article 13), à l'indemnité de vacances (paragraphe 14.1), aux jours de congé de maladie payés (paragraphe 15.9), et au congé de deuil (paragraphe 15.2), au congé de service judiciaire (paragraphe 15.3), au congé de citoyenneté (paragraphe 15.4), au congé pour raisons religieuses/culturelles (paragraphe 15.8), à la santé et sécurité (paragraphe 16), aux avantages sociaux (article XX).

1-fév-24

NOUVELLE grille

	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	18,55 \$	19,11 \$	19,68 \$	20,27 \$	20,88 \$	21,50 \$
2	21,03 \$	21,66 \$	22,31 \$	22,98 \$	23,67 \$	24,38 \$
3	23,51 \$	24,22 \$	24,94 \$	25,69 \$	26,46 \$	27,25 \$
4	25,99 \$	26,77 \$	27,57 \$	28,40 \$	29,25 \$	30,13 \$
5	28,47 \$	29,32 \$	30,20 \$	31,11 \$	32,04 \$	33,00 \$
6	30,95 \$	31,88 \$	32,83 \$	33,82 \$	34,83 \$	35,88 \$
7	33,43 \$	34,43 \$	35,47 \$	36,53 \$	37,63 \$	38,75 \$
8	35,91 \$	36,99 \$	38,10 \$	39,24 \$	40,42 \$	41,63 \$
9	38,39 \$	39,54 \$	40,73 \$	41,95 \$	43,21 \$	44,50 \$
10	40,87 \$	42,10 \$	43,36 \$	44,66 \$	46,00 \$	47,38 \$
11	43,36 \$	44,66 \$	46,00 \$	47,38 \$	48,80 \$	50,27 \$

1-fév-25

Augmentation : Augmentation générale des salaires 2,25 \$

	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	20,80 \$	21,36 \$	21,93 \$	22,52 \$	23,13 \$	23,75 \$
2	23,28 \$	23,91 \$	24,56 \$	25,23 \$	25,92 \$	26,63 \$
3	25,76 \$	26,47 \$	27,19 \$	27,94 \$	28,71 \$	29,50 \$
4	28,24 \$	29,02 \$	29,82 \$	30,65 \$	31,50 \$	32,38 \$
5	30,72 \$	31,57 \$	32,45 \$	33,36 \$	34,29 \$	35,25 \$
6	33,20 \$	34,13 \$	35,08 \$	36,07 \$	37,08 \$	38,13 \$
7	35,68 \$	36,68 \$	37,72 \$	38,78 \$	39,88 \$	41,00 \$
8	38,16 \$	39,24 \$	40,35 \$	41,49 \$	42,67 \$	43,88 \$
9	40,64 \$	41,79 \$	42,98 \$	44,20 \$	45,46 \$	46,75 \$
10	43,12 \$	44,35 \$	45,61 \$	46,91 \$	48,25 \$	49,63 \$
11	45,61 \$	46,91 \$	48,25 \$	49,63 \$	51,05 \$	52,52 \$