

## PROTOCOLE D'ENTENTE

Entre

**le Conseil des employeurs des collèges (le « CEC »)**  
et  
**le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario  
(l'« OPSEU/SEFPO »)**

L'équipe de négociation patronale et l'équipe de négociation syndicale recommandent à l'unanimité la ratification par leurs parties respectives des modalités et des conditions d'emploi suivantes, qui constituent le règlement complet et final de toutes les questions en litige entre les parties :

1. La convention collective, échue le 31 août 2022, est reconduite sauf modifications apportées par les modalités et les conditions convenues entre les parties et énoncées à l'Annexe 1 de ce protocole (13 pages).
2. Aucune mesure ne sera appliquée de manière rétroactive à la période précédant la date de ratification, sauf disposition contraire expresse du présent protocole d'entente.
3. La convention collective vise la période du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2025.
4. Les augmentations de salaire stipulées à l'Annexe E de la convention collective s'appliquent selon les modalités suivantes :
  - a) À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 - 1,0 % d'augmentation du salaire de base
  - b) À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 - 1,0 % d'augmentation du salaire de base
  - c) À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024 - 1,0 % d'augmentation du salaire de base
5. Tous les autres points sont retirés.
6. Sauf mention contraire à l'Annexe 1, tous les protocoles d'entente figurant dans la convention collective sont renouvelés pour la durée de la nouvelle période visée.
7. Les parties conviennent en outre que les modifications apportées à la convention collective prennent effet à la date de ratification, sauf mention contraire stipulée aux présentes. Les augmentations de salaire sont rétroactives au **1<sup>er</sup> septembre 2022**.
8. Les ajustements salariaux rétroactifs seront versés dans un délai maximal de quarante-cinq (45) jours à compter de la date de ratification par l'OPSEU/SEFPO.
9. Les parties acceptent de renvoyer les points suivants devant le CREE, le Comité mixte des assurances ou le Comité conjoint de classification :
  - Période de familiarisation
  - Extension des tranches salariales
  - Mise à jour du Joint Initiatives/Opportunities Reference Manual (en anglais seulement)

10. Les parties s'engagent à discuter des étapes de mise en forme et de finalisation de la convention collective, lesquelles peuvent inclure, comme en conviennent expressément les parties, le changement de numérotation et d'ordre des articles ainsi que la création d'une nouvelle table des matières.
11. Les parties approuvent les ajouts suivants concernant le régime d'assurance-maladie complémentaire, sous réserve des modifications apportées par le Comité mixte des assurances, qui seront reflétés dans la brochure explicative sur le régime d'assurance et non dans la convention collective :

Prise d'effet trois mois après la date de ratification :

Services paramédicaux

Le régime couvrira 85 % des coûts, jusqu'à concurrence d'un maximum cumulé de 3 000 \$ par personne par année civile pour l'ensemble des dépenses admissibles répertoriées ci-après; est incluse la différence entre les honoraires versés au podiatre et les coûts défrayés par le RASO.

Les collègues ajoutent une prestation pour la consultation **d'une ou d'un diététiste** aux services paramédicaux couverts.

Cannabis thérapeutique

L'ensemble des **employées et employés** à temps plein perçoivent une somme versée par l'employeur en sus du régime d'assurance-maladie complémentaire afin de couvrir les frais liés à la prescription de cannabis thérapeutique par un médecin agréé, jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 000 \$ par an avec plafonnement à 85 % des coûts, sous réserve de l'autorisation préalable de l'assureur et des conditions d'admissibilité et des modalités du régime, pour les affections prévues par ce dernier.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

Prestations en santé mentale

Les collègues prévoient une prestation supplémentaire pour les services professionnels en santé mentale, distincte des autres services paramédicaux, jusqu'à concurrence d'un maximum de 1 750 \$ avec plafonnement à 90 % des dépenses admissibles pour la consultation de thérapeutes matrimoniaux et familiaux, de psychologues, de psychothérapeutes et de **travailleurs sociaux**.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024 :

Services paramédicaux

Le régime couvrira 90 % des coûts, jusqu'à concurrence d'un maximum cumulé de 3 000 \$ par personne par année civile pour l'ensemble des dépenses admissibles

répertoriées ci-après; est incluse la différence entre les honoraires versés au podiatre et les coûts défrayés par le RASO.

**Cannabis thérapeutique**

L'ensemble **des employées et employés** à temps plein perçoivent une somme versée par l'employeur en sus du régime d'assurance-maladie complémentaire afin de couvrir les frais liés à la prescription de cannabis thérapeutique par un médecin agréé, jusqu'à concurrence d'un maximum de 5 000 \$ par an avec plafonnement à 85 % des coûts, sous réserve de l'autorisation préalable de l'assureur et des conditions d'admissibilité et des modalités du régime, pour les affections prévues par ce dernier.

- 12. Les parties conviennent que les modifications apportées à l'alinéa 8.1.5 entreront en vigueur trois mois après la date de ratification de la convention collective.
- 13. Les parties demandent conjointement une date de ratification à la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO).

Fait à Toronto, le 31 août 2022.

Pour l'OPSEU/SEFPO

Pour le CEC

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Annexe 1

31 août 2022

### 2.4 ~~Masculin et féminin~~ Langage épicène

La convention collective emploie un langage épicène inclusif. Dans la présente convention, le masculin inclut le féminin.

**Les parties approuvent ces modifications.**

#### 4.6.2 Fonctions du comité

Le collègue ou le campus délègue aux réunions un nombre de **représentantes et de représentants** égal à celui des membres du Comité syndical du collègue et du campus. Ces réunions se tiennent au lieu et à l'heure convenus, lorsqu'une demande est présentée par l'une ou l'autre des parties, dans les sept (7) jours qui suivent la réception d'une demande, sauf entente contraire. L'avis de demande de réunion est accompagné d'un projet d'ordre du jour. Les questions pouvant faire l'objet de discussions au niveau local comprennent :

- l'application locale de la convention, y compris les horaires de travail, **la charge de travail et les heures supplémentaires**;
- la clarification des procédures ou conditions qui suscitent des malentendus ou des griefs, y compris les locaux des réunions;
- toute autre question convenue par accord mutuel;
- les programmes d'équité en matière d'emploi;
- **les programmes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)**;
- la stabilité de l'emploi.

Lorsqu'une réunion prévue au présent article a lieu sur accord mutuel durant les heures normales de travail, les membres du comité nommés par la section locale qui doivent s'absenter provisoirement de leur travail pour y assister ne doivent pas subir de perte de salaire. Le syndicat reconnaît cependant **qu'elles et ils doivent** s'acquitter de leurs fonctions habituelles et ne peuvent s'absenter sans l'autorisation préalable de leur **superviseure ou superviseur** immédiat, **qu'elles et ils** doivent également aviser de leur retour. Conformément à la présente entente, cette autorisation ne peut être refusée de manière déraisonnable, compte tenu des besoins opérationnels du collègue.

**Les parties approuvent ces modifications.**

### 5.1.3 Comité syndical de négociation

Une autorisation d'absence est accordée à un nombre maximum de sept (7) **représentantes et représentants des employées et des employés**, chargés de négocier le renouvellement de la convention collective pendant le temps nécessaire, qui comprend les déplacements, les négociations directes et la préparation requise. Le syndicat rembourse au 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)~~ **quinze (15)** jours, au besoin, pour les rencontres du Comité syndical de négociation aux fins de préparer et mener à bien les négociations.

**Les parties approuvent ces modifications.**

### 5.4.3 Remise des cotisations syndicales

Un chèque correspondant au montant des cotisations retenues, accompagné d'une liste des **employées et des employés** cotisants, est remis au siège du syndicat, sous réserve de l'alinéa 5.4.2. Une copie de la liste est envoyée à la **présidente ou au président** de la section locale. Le chèque est remis au plus tard le 15 du mois qui suit celui au cours duquel les retenues ont été effectuées. La liste est établie selon l'ordre alphabétique, par nom de famille, et indique le numéro d'assurance sociale de chaque personne **s'accompagne d'un numéro d'identification propre à chaque personne.**

Le syndicat accepte de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute responsabilité découlant de l'application du présent article.

**Les parties approuvent ces modifications.**

### 8.1.5 Assurance dentaire

Pour la durée de la présente convention, les collègues conviennent d'assumer cent pour cent (100 %) des primes qui lui sont facturées d'un régime d'assurance dentaire à l'intention des **employées et des employés** à temps plein admissibles qui figurent sur la liste de paie active et qui ont terminé leur période d'essai. Ce régime prévoit une protection pour les soins de base, les services d'endodontie et de parodontie, les services de restauration et de chirurgie dentaire ainsi que pour les services de prothèses, y compris les prothèses amovibles (catégories A, B, C) et le barème de l'Ontario Dental Association (ODA) de l'année qui précède immédiatement, sous réserve des conditions d'admissibilité et des modalités du régime. La protection maximale pour les catégories A, B et C, sera de 2 500 \$ par personne par année du régime.

En outre, le régime inclura le remboursement des couronnes, et des ponts, **des implants et des appareils dentaires** mis en place pour des raisons non esthétiques,

avec une coassurance de cinquante pour cent (50 %), sous réserve des conditions d'admissibilité et des modalités du régime. La protection maximale pour les couronnes et les ponts (catégorie E) sera de 2 500 \$ par personne par année du régime. **Le remboursement des implants et des appareils dentaires fait également l'objet d'une restriction relative à la date de formation de la cavité et nécessite une entente préalable.**

Les collègues assumeront cent pour cent (100 %) des primes qui lui sont facturées d'un régime d'assurance dentaire prévoyant une protection pour des soins orthodontiques sous réserve d'une prestation viagère maximale de 2 500 \$ par personne assurée sans égard à l'âge, et une coassurance de cinquante pour cent (50 %), sous réserve des conditions d'admissibilité et des modalités du régime.

Les **employées et les employés** qui estiment jouir d'une protection complète grâce au régime d'assurance de leur **conjointe ou de leur conjoint** peuvent se retirer du régime. Ce régime est expliqué en détail dans la brochure révisée portant sur le Programme d'assurance collective.

## **Les parties approuvent ces modifications.**

### **12.3 Congé de deuil**

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

Lors du décès de la tante ou de l'oncle **d'un membre de la fratrie d'un parent** **d'une employée ou d'un employé** **ou de l'enfant d'un membre de la fratrie d'une employée ou d'un employé**, cette **dernière ou ce dernier** se verra accorder, sur demande, un congé d'une (1) journée sans perte de salaire pour assister aux obsèques.

## **Les parties approuvent ces modifications.**

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

**Le collègue fournit, sans frais pour l'employée ou l'employé, le matériel de protection prescrit par la Loi sur la santé et sécurité au travail dont cette**

**dernière ou ce dernier a besoin pour exercer ses fonctions 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.**

[Remarque : En conséquence de ce qui précède, les parties devront renuméroter les paragraphes suivants de l'article 13.]

**Les parties approuvent ces modifications.**

#### **15.3.5.2 Période de préavis**

**Une employée ou un employé ne peut être mis à pied sans un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours civils de la part du collègue, sauf circonstances raisonnablement indépendantes de la volonté du collègue. Sauf entente contraire, faite par écrit, l'employée ou l'employé concerné reste en service actif pendant la période de préavis.**

**Les parties approuvent ces modifications.**

#### **17.1 Avis**

**Les avis d'un poste vacant d'une tranche salariale visée par la présente convention sont affichés par voie électronique pour une période de cinq (5) jours.** L'avis d'un poste vacant d'une tranche salariale visée par la présente convention est affiché pour une période de cinq (5) jours à chaque campus, et est simultanément envoyé aux autres établissements du collège. ~~Aucun avis extérieur pour ce poste n'est communiqué, et~~ **Aucune** personne venant de l'extérieur du collège ne peut être embauchée avant que **le collège se soit conformé aux dispositions du sous-alinéa 17.1.1.1.** ~~les cinq (5) jours ne soient révolus.~~ L'avis indique le titre du poste, la tranche salariale, l'échelle de taux horaire, l'emplacement actuel du campus, les heures et les quarts de travail actuels, et un aperçu des qualifications de base. ~~Il est affiché à des emplacements appropriés accessibles aux employées et aux employés.~~ Aux fins du présent article, les jours en cause ne comprennent pas les samedis, dimanches et jours fériés. Un exemplaire de chaque avis de poste vacant est envoyé à **la présidente ou au président** de la section locale au moment de la distribution en vue de l'affichage.

**Les parties approuvent ces modifications.**

##### **17.1.1.1 Avis aux candidats et candidates**

Le collège accuse réception de toutes les candidatures, et **les candidates et candidats** ayant passé une entrevue sont informés des résultats et du nom de la personne de l'intérieur qui a été retenue, le cas échéant. Le collège ne convoque à une entrevue

**aucune candidate ni aucun candidat** en dehors de l'unité de négociation, **ni ne fournit quelconque renseignement au sujet des candidates et candidats à la personne responsable du recrutement** avant de s'être conformé aux dispositions du paragraphe 17.1 et de l'alinéa 17.1.1 ci-dessus. **Sauf dans les cas prévus au sous-alinéa 17.1.4,** il n'étudie aucune candidature de l'extérieur de l'unité de négociation avant d'avoir évalué celles de l'intérieur et d'avoir communiqué les résultats aux personnes intéressées.

**Les parties approuvent ces modifications.**

#### **17.1.2.1 Dérogation d'affichage en cas de réaffectation**

**Le collègue n'est pas tenu d'afficher à nouveau tout poste devenu vacant à la suite de la réaffectation d'une employée ou d'un employé. Il peut, à sa discrétion, décider de prendre en considération les candidatures initialement reçues. Dans ce cas, le collègue évalue d'abord les candidates et candidats, membres de l'unité de négociation, ayant passé une entrevue.**

**Les parties approuvent ces modifications.**

#### **17.1.4 **Employées et employés** exclus de l'unité de négociation**

Les **employées et les employés** exclus de l'unité de négociation peuvent présenter leur candidature à un poste affiché, qui n'est cependant étudiée qu'après application de l'alinéa 17.1.1 et du sous-alinéa 17.1.1.1. En plus de tout autre facteur pertinent, le collègue tient compte de la durée de service dans le collègue.

**Les candidatures présentées par des employées et employés réguliers à temps partiel, au sein de l'unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel des CAAT, qui ont terminé leur période d'essai sont réputées être des candidatures internes aux fins des alinéas 17.1.1 et 17.1.5 et des sous-alinéas 17.1.1.1 et 17.1.2.1.**

**Les parties approuvent ces modifications.**

#### **17.1.5 Dérogation d'affichage en cas de poste redevenu vacant dans un délai de six (6) mois**

**Lorsqu'un poste affiché, conformément au paragraphe 17.1, et pourvu, mais qu'il redevient vacant dans un délai de six (6) mois, le collègue n'est pas tenu d'afficher à nouveau le poste devenu vacant. Il peut, à sa discrétion, décider de prendre en considération les candidatures initialement reçues. Dans ce**



**cas, le collège évalue d'abord les candidates et candidats, membres de l'unité de négociation, ayant passé une entrevue.**

**Les parties approuvent ces modifications.**

#### **18.4.2 Médiatrices-arbitres et médiateurs-arbitres**

Toute question soumise à la médiation-arbitrage, y compris celle de savoir si le désaccord peut faire l'objet d'un arbitrage, est entendue par une médiatrice-arbitre ou un médiateur-arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

M. Bendel	<del>R. MacDowell</del>
L. Davie	<del>G. Misra</del>
M. Flaherty	K. O'Neil
E. Gedalof	<del>P. Picher</del>
<del>W. Kaplan</del>	S. Raymond
<del>B. Keller</del>	M. Tims
<b><u>D. Randazzo</u></b>	<b><u>S. Price</u></b>
<b><u>M. Wilson</u></b>	<b><u>J. Parmar</u></b>

- La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est choisi par accord mutuel ou, à défaut, par tirage au sort. Les parties peuvent à l'occasion s'entendre pour ajouter d'autres noms à cette liste.
- Si l'on choisit de soumettre la question à un conseil d'arbitrage, le collège et le syndicat désignent chacun son assesseur dans les dix (10) jours qui suivent la sélection de la présidente ou du président du conseil d'arbitrage et en informent l'autre partie ainsi que la présidente ou le président du conseil d'arbitrage.

**Les parties approuvent ces modifications.**

#### **18.5.3.1 Arbitres**

Toute question soumise à l'arbitrage, y compris celle de savoir si le désaccord peut faire l'objet d'un arbitrage, est entendue par l'un des arbitres suivants ayant reçu une formation spéciale :

M. Flaherty	K. O'Neil
N. Jesin	<del>M. Tims</del>
R. McLaren	<b><u>E. Gedalof</u></b>
<b><u>D. Randazzo</u></b>	<b><u>J. Cavé</u></b>
<b><u>A. Durette</u></b>	

Les arbitres sont choisis par accord mutuel ou, à défaut, par tirage au sort. Les parties peuvent s'entendre de temps à autre pour ajouter d'autres noms à cette liste.

Les arbitres ajoutés à la liste doivent participer à une séance de formation, élaborée et présentée conjointement par les parties, sur le système d'évaluation des emplois, et tous

les arbitres sur la liste doivent suivre un cours de recyclage sur le système d'évaluation des emplois tous les deux ans.

**Les parties approuvent ces modifications.**

## **19. DURÉE DE LA CONVENTION**

La présente convention reste en vigueur jusqu'au 31 août 2022~~5~~. Elle est ensuite reconduite automatiquement chaque année, pour des périodes d'un an, à moins que l'une des parties n'avise l'autre par écrit de son intention de la modifier.

L'avis de négociation doit être conforme à la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*; sur réception de l'avis de négociation, les parties se réunissent dans les trente (30) jours qui suivent, ou à tout autre moment convenant aux deux parties.

**Les parties approuvent ces modifications.**

### **(Protocole d'entente) Salaires étoilés**

**Certains employés et employées** de l'unité de négociation bénéficiaient, au ~~1<sup>er</sup> mars 2018~~ **1<sup>er</sup> septembre 2022**, de salaires étoilés en raison de circonstances particulières, y compris des mutations à certains postes faisant partie de l'unité de négociation. Dans la mesure où ces circonstances particulières subsistent pendant la durée de la convention collective, **les employées et les employés** en cause continueront de bénéficier de l'étoilement de leur salaire, et l'écart monétaire horaire entre leur taux et le taux de salaire qui s'applique normalement à leur tranche salariale sera maintenu, sous réserve d'une réduction (ou d'une élimination), à compter du ~~1<sup>er</sup> mars 2018, du 1<sup>er</sup> septembre 2019, du 1<sup>er</sup> mars 2020, du 1<sup>er</sup> septembre 2020, du 1<sup>er</sup> mars 2021, du 1<sup>er</sup> septembre 2021 et du 1<sup>er</sup> mars 2022~~ **1<sup>er</sup> septembre 2022, du 1<sup>er</sup> septembre 2023 et du 1<sup>er</sup> septembre 2024**, égale à 10 cents l'heure ou, si cette somme est inférieure, au nombre de cents correspondant à l'élimination du taux étoilé.

**Les parties approuvent ces modifications.**

### **(Protocole d'entente) ~~Nouvelles initiatives~~**

~~Les parties conviennent de former un comité mixte pour réfléchir à la création d'un nouveau type de poste d'une durée fixe au sein de l'unité de négociation afin que le collègue puisse :~~

- ~~a) démarrer et développer de nouvelles entreprises ou de nouveaux projets pilotes collégiaux; et~~
- ~~b) affecter des membres du personnel à des projets d'une durée fixe.~~

~~Les membres du comité rendront compte aux parties, qui tenteront alors de convenir d'un processus de mise en œuvre de toute recommandation conjointe du comité.~~

~~Chaque partie nommera quatre (4) personnes au comité. Le collègue recevra un remboursement correspondant au temps que les représentantes et représentants auront consacré au comité, en conformité avec les dispositions de l'alinéa 5.1.2.~~

**Les parties valident la suppression.**

**~~(Protocole d'entente) Bien-être au travail~~**

~~À la lumière de l'examen des résultats du sondage sur le « bien-être au travail » effectué par le CREE et des étapes subséquentes recommandées dans son rapport du 21 avril 2005, les parties conviennent que le CREE poursuivra ses discussions sur la question du bien-être au travail concernant le réseau collégial.~~

**Les parties valident la suppression.**

**~~(Protocole d'entente) — Congés pour affaires syndicales~~**

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

**Les parties valident la suppression.**

**~~(LOU) Initiatives/Possibilités~~**

~~Les dispositions du présent protocole d'entente s'appliquent aux postes d'« initiatives/possibilités » de l'unité de négociation. Un poste d'« initiatives/possibilités » s'entend d'un poste au sein de l'unité de négociation du personnel de soutien dont la date de cessation établie est connue au moment où le poste est créé et fait partie du contrat d'emploi conclu avec la personne sélectionnée pour le poste. Un poste d'« initiatives/possibilités » ne pourra pas être utilisé pour remplacer un poste à temps plein existant au sein de l'unité de négociation du personnel de soutien. Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de l'article 15.~~

~~Le collègue informe la section locale de son intention de créer un poste d'« initiatives/possibilités », la raison d'être du poste et sa date de cessation. Le collègue entend toutes les observations de la section locale avant la mise en œuvre du poste, pourvu que ces observations soient présentées rapidement.~~

~~La durée du poste d'« initiatives/possibilités » ne peut excéder vingt quatre (24) mois consécutifs à moins qu'elle ne soit prolongée en vertu d'une entente par écrit conclue avec la section locale.~~

~~Tous les postes d'« initiatives/possibilités » seront affichés en vertu des dispositions du paragraphe 17.1 et de l'alinéa 17.1.1.~~

Si un membre actuel à temps plein de l'unité de négociation est sélectionné pour occuper un tel poste, la dotation du poste vacant qui en découle est effectuée en vertu des dispositions de l'alinéa 17.3.1 Affichage des postes temporaires. Si un membre actuel à temps plein de l'unité de négociation est sélectionné ou muté pour occuper un tel poste, l'intéressé est rémunéré en conformité avec le taux de salaire approprié du poste et continue de bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective auxquelles il ou elle a droit. L'employée ou l'employé aura le droit de reprendre son poste habituel ou un poste équivalent à la cessation du poste d'« initiatives/possibilités ».

Cette lettre d'entente prendra fin le 31 août 2022, mais si les parties n'ont pas signé une nouvelle convention collective à cette date, elle continuera d'être en vigueur jusqu'à ce qu'un nouveau protocole d'entente soit convenu ou jusqu'à ce qu'il y ait droit de grève ou de lock-out, selon l'éventualité la première.

**Les parties valident la suppression.**

**(Protocole d'entente)    Projet de loi 124**

**Si le projet de loi 124 - Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures est jugé inconstitutionnel par un tribunal compétent ou si ce texte législatif est abrogé ou modifié de telle sorte que la période de modération se trouve raccourcie ou que la mesure de modération d'un (1) pour cent augmente avant l'expiration de la convention collective, les parties conviennent de se réunir dans les soixante (60) jours suivant cette décision afin de négocier une réparation, le cas échéant, pour les membres du personnel de l'unité de négociation touchés par ces restrictions législatives.**

**En outre, les parties s'engagent à convier le médiateur William Kaplan afin qu'il leur prête assistance.**

**Dans les cas où l'OPSEU/SEFPO a demandé une dérogation au projet de loi 124 au nom des membres du personnel de soutien à temps plein des collègues, les parties conviennent de recourir au processus susmentionné si ladite dérogation est accordée.**

**Les parties approuvent ces modifications.**

**(Protocole d'entente) Congé de deuil, paragraphe 12.3**

**Ce protocole d'entente vise à clarifier les modifications en langage épïcène apportées au paragraphe 12.3 :**

**L'expression « membre de la fratrie d'un parent d'un membre du personnel » remplace les termes « tante ou oncle d'une employée ou d'un employé ».**

**L'expression « enfant d'un membre de la fratrie d'un membre du personnel » est une tournure épïcène pour désigner « la nièce ou le neveu d'une employée ou d'un employé ».**

Les parties approuvent ces modifications.

**(Protocole d'entente) Engagement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI)**

**Reconnaissant qu'un environnement de travail à l'image des communautés desservies est propice à un meilleur apprentissage, les parties s'engagent à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au travail. Dans cette optique, le Comité syndical du collège et du campus discutera des stratégies, initiatives et programmes de formation à mettre en place et formulera des recommandations en vue d'améliorer le lieu de travail de manière efficace et constructive.**

**Chaque année, le Comité syndical du collège et du campus acheminera ses initiatives au CREE.**

Les parties approuvent ces modifications.

**(Protocole d'entente) Engagement envers les peuples autochtones**

**Les parties reconnaissent les territoires ancestraux sur lesquels chaque collège est établi, ainsi que l'héritage et les liens de longue date qui unissent les peuples autochtones avec ces territoires à travers la province. Les parties prennent l'engagement commun d'éliminer les obstacles à l'emploi des peuples autochtones. Le collège et la section locale discuteront des mécanismes à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif. Les questions à cet égard seront soulevées devant le Comité syndical du collège et du campus, qui se chargera de les étudier.**

**Chaque année, le Comité syndical du collège et du campus acheminera ses initiatives au CREE.**

Les parties approuvent ces modifications.

**ANNEXE D**  
**Employées et employés temporaires**

10. En ce qui concerne les concours de recrutement, **les candidatures des employées et des employés ayant accumulé six (6) mois de service continu au sein du collège sont réputées être des candidatures internes aux fins des alinéas 17.1.1 et 17.1.5 et des sous-alinéas 17.1.1.1 et 17.1.2.1.** les états de service auprès du collège seront pris en considération, en plus de tout autre facteur jugé pertinent par le collège.

**Les parties approuvent ces modifications.**

**ANNEXE E**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2022**

**Taux de salaire horaire**  
**Augmentation salariale générale de 1 %**

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
A	20,38	21,04	21,62	22,29	22,95	23,61
B	21,58	22,27	22,93	23,61	24,32	25,07
A	22,97	23,69	24,43	25,14	25,91	26,69
D	24,62	25,32	26,10	26,86	27,71	28,52
E	26,47	27,27	28,09	28,91	29,82	30,69
F	28,56	29,39	30,30	31,24	32,17	33,11
G	30,87	31,84	32,73	33,72	34,78	35,77
H	33,38	34,42	35,45	36,52	37,58	38,75
I	36,19	37,26	38,38	39,52	40,71	41,94
J	39,15	40,28	41,51	42,74	44,06	45,38
K	42,38	43,64	44,95	46,32	47,69	49,15
L	45,88	47,25	48,66	50,12	51,62	53,16

**ANNEXE E**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2023**

**Taux de salaire horaire**  
**Augmentation salariale générale de 1 %**

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
A	20,58	21,25	21,84	22,51	23,18	23,85
B	21,80	22,49	23,16	23,85	24,56	25,32
A	23,20	23,93	24,67	25,39	26,17	26,96
D	24,87	25,57	26,36	27,13	27,99	28,81
E	26,73	27,54	28,37	29,20	30,12	31,00

F	28,85	29,68	30,60	31,55	32,49	33,44
G	31,18	32,16	33,06	34,06	35,13	36,13
H	33,71	34,76	35,80	36,89	37,96	39,14
I	36,55	37,63	38,76	39,92	41,12	42,36
J	39,54	40,68	41,93	43,17	44,50	45,83
K	42,80	44,08	45,40	46,78	48,17	49,64
L	46,34	47,72	49,15	50,62	52,14	53,69

**ANNEXE E**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2024**

**Taux de salaire horaire**  
**Augmentation salariale générale de 1 %**

Tranche	Début	6 mois	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
A	20,79	21,46	22,06	22,74	23,41	24,09
B	22,02	22,71	23,39	24,09	24,81	25,57
A	23,43	24,17	24,92	25,64	26,43	27,23
D	25,12	25,83	26,62	27,40	28,27	29,10
E	27,00	27,82	28,65	29,49	30,42	31,31
F	29,14	29,98	30,91	31,87	32,81	33,77
G	31,49	32,48	33,39	34,40	35,48	36,49
H	34,05	35,11	36,16	37,26	38,34	39,53
I	36,92	38,01	39,15	40,32	41,53	42,78
J	39,94	41,09	42,35	43,60	44,95	46,29
K	43,23	44,52	45,85	47,25	48,65	50,14
L	46,80	48,20	49,64	51,13	52,66	54,23

**Les parties approuvent ces modifications.**

**ANNEXE K**  
**Initiatives/Possibilités**

**1. Définition**

**Un poste d'initiatives/possibilités s'entend d'un poste au sein de l'unité de négociation du personnel de soutien dont la date de cessation établie est connue au moment où le poste est créé et fait partie du contrat d'emploi conclu avec la personne sélectionnée pour le poste.**

**2. Notification au Syndicat**

**Avant de procéder, le collège informe la section locale de son intention de créer un poste d'initiatives/possibilités, de la raison d'être du poste et de sa date de cessation.**

### **3. Observations du Syndicat**

**Le collège entend toutes les observations de la section locale avant la mise en œuvre du poste, pourvu que ces observations soient présentées rapidement.**

### **4. Durée initiale**

**La durée maximale d'un poste d'initiatives/possibilités est de vingt-quatre (24) mois consécutifs.**

**Si la durée prévue pour le poste dépasse vingt-quatre (24) mois consécutifs, le collège demande l'autorisation préalable de la section locale avant d'afficher le poste. Cette autorisation ne peut être refusée de manière déraisonnable.**

### **5. Prolongation**

**Un poste d'initiatives/possibilités créé pour plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs ne peut être prolongé au-delà de sa durée initiale sans entente écrite conclue avec la section locale.**

### **6. Affichage des postes d'initiatives/possibilités**

**Tous les postes d'initiatives/possibilités sont affichés en vertu des dispositions du paragraphe 17.1 et de l'alinéa 17.1.1.**

### **7. Affichage des postes devenus vacants**

**Si un membre actuel à temps plein de l'unité de négociation est sélectionné pour occuper un poste d'initiatives/possibilités, la dotation du poste vacant qui en découle est effectuée en vertu des dispositions de l'alinéa 17.3.1 Affichage des postes temporaires.**

### **8. Droit de reprise du poste habituel**

**Si un membre actuel à temps plein de l'unité de négociation est sélectionné ou muté pour occuper un poste d'initiatives/possibilités, l'intéressée ou l'intéressé est rémunéré en conformité avec le taux de salaire approprié du poste et continue de bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective auxquelles elle ou il a droit. L'employée ou l'employé aura le droit de reprendre son poste habituel ou un poste équivalent à la cessation du poste d'initiatives/possibilités.**

### **9. Non-remplacement des postes existants**

**Un poste d'initiatives/possibilités ne pourra pas être utilisé pour remplacer un poste à temps plein existant au sein de l'unité de négociation du personnel de soutien.**

### **10. Non-application de l'article 15**



**Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de l'article 15.**

**Les parties approuvent ces modifications.**

**Remplacement de toutes les occurrences de « Conseil » par « CEC » - Les parties approuvent cette modification.**

**Remplacement de toutes les occurrences de « OPSEU » ou de « Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario » par « OPSEU/SEFPO » - Les parties approuvent cette modification.**

**Remplacement de toutes les occurrences de « personnel de soutien » qui excluent le personnel de soutien à temps partiel par « personnel de soutien à temps plein » - Les parties approuvent cette modification.**

**Modifications visant l'utilisation d'un langage épicène dans l'intégralité de l'entente - Les parties approuvent cette modification.**