

PROPOSITIONS PÉCUNIAIRES

Réajustements des salaires :

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

- AG de 5 % (1^{er} octobre 2024)
- AG de 5 % (1^{er} octobre 2025)

Article 14

SALAIRES

Professeures et professeurs, bibliothécaires, conseillères et conseillers

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

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

Cette augmentation générale des salaires aidera à combler l'écart entre les salaires du personnel scolaire et le coût de la vie.

L'ajout de deux échelons au sommet de l'échelle salariale et la suppression des deux échelons les plus bas nous rapprochent progressivement du point médian avec nos groupes de comparaison (corps professoral des universités et personnel enseignant du secondaire)

Pour réduire les problèmes de recrutement et de rétention.

Instructrices et instructeurs

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

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

Article 19

AUTRES RÉGIMES D'ASSURANCE

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~~ **800** \$ tous les deux ans par personne d'au moins 18 ans et de ~~400~~ **800** \$ 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~~ **4 000** \$ tous les trois ans par personne, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription. Le reste des primes est retenu par précompte salarial

L'ajout de trois échelons au sommet de l'échelle salariale et la suppression des quatre échelons inférieurs au bas de l'échelle salariale modernisent l'échelle salariale et reflètent le travail important du personnel instructeur.

Pour réduire les problèmes de recrutement et de rétention.

La revalorisation de l'assurance ophtalmologie n'a pas été abordée depuis plusieurs rondes. Cette augmentation reflète plus précisément la réalité des coûts des soins de la vue.

La revalorisation de l'assurance pour soins auditifs n'a pas été abordée depuis plusieurs rondes. Cette augmentation reflète plus précisément la réalité des coûts des soins auditifs.

Avantages sociaux offerts à la retraite

19.09 A (...)

(i) L'employée ou l'employé retraité **et le collègue** doit payer à l'avance **doivent payer chacun 50 pour cent du** coût total des avantages auxquels la personne retraitée participe, comme suit :

Le reste de l'article reste inchangé.

Article 26

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À CHARGE PARTIELLE

26.04 (...)

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

Professeures et professeurs à charge partielle —postsecondaire

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

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

La sécurité du revenu demeure un important indicateur des résultats à long terme en matière de santé. C'est encore plus crucial pour les personnes en âge de prendre leur retraite qui vivent avec un revenu fixe.

C'est une question d'équité. Cette modification alignera les tableaux de rémunération du personnel à charge partielle avec les tableaux de rémunération du personnel à temps plein.

Instructrices et instructeurs à charge partielle— postsecondaire

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

| | Selon la CC en vigueur | À compter du 1 ^{er} oct. 2024 | À compter du 1 ^{er} oct. 2025 |
|------------|------------------------|--|--|
| Échelon 4 | 82,14 \$ | 86,25 \$ | 90,56 \$ |
| Échelon 5 | 86,66 \$ | 90,99 \$ | 95,54 \$ |
| Échelon 6 | 91,13 \$ | 95,69 \$ | 100,47 \$ |
| Échelon 7 | 95,58 \$ | 100,36 \$ | 105,38 \$ |
| Échelon 8 | 100,06 \$ | 105,06 \$ | 110,32 \$ |
| Échelon 9 | 104,52 \$ | 109,75 \$ | 115,23 \$ |
| Échelon 10 | 109,05 \$ | 114,50 \$ | 120,23 \$ |
| Échelon 11 | 111,63 \$ | 117,21 \$ | 123,07 \$ |
| Échelon 12 | | 119,91 \$ | 124,71 \$ |
| Échelon 13 | | | 127,51 \$ |

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.~~ **Le coût de ces régimes d'assurance doit être partagé de sorte que le collège paie 50 pour cent et l'employée ou l'employé à charge partielle paie 50 pour cent.**

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

La création d'un système à participation égale aborde la question de l'accès aux soins des membres du personnel scolaire en situation précaire qui courent un risque accru de difficultés et d'absentéisme en raison de maladies ou de blessures. Et il a été prouvé que cela réduisait le roulement du personnel, les maladies professionnelles et le « présentéisme ».

Du point de vue de l'équité, d'une part, ces changements nous rapprochent de la parité avec les membres du personnel à temps plein qui ont une couverture de 100% selon les alinéas 19.02 F 1, F2, F3; d'autre part, ils sont plus en

| | Assurance-maladie complémentaire | Assurance ophtalmologie | Assurance soins auditifs | Assurance pour maladies graves/sinistres catastrophiques |
|------------------------------------|--|--|--|--|
| Participation | 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 |
| Admissibilité | 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 |
| Fin de la période d'attente | 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 |
| Niveau des prestations | 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 |
| Répartition de la prime | Payée en totalité par l'employeur | Payée en totalité à 50 % par l'employé-e et à 50 % par le collègue | Payée en totalité à 50 % par l'employé-e et à 50 % par le collègue | Payée en totalité à 50 % par l'employé-e et à 50 % par le collègue |

conformité avec l'engagement des collègues d'atteindre l'équité au sein du système collégial, comme indiqué à l'article 4.03.

26.06 B Assurance dentaire

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

26.06 C Régimes d'assurance-vie

| | Base et DMA | Complémentaire Employé-e et personnes à charge | Facultative |
|------------------------------------|---|--|--|
| Participation | Volontaire | Volontaire | Volontaire |
| Admissibilité | 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 |
| Fin de la période d'attente | 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 |
| Niveau des prestations | 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 |
| Répartition de la prime | Payée en totalité par l'employé-e | Payée en totalité par l'employé-e | Payée en totalité par l'employé-e |

26.06 D Indemnité de rattachement

Si, à la fin d'un contrat :

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

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

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

Tout contrat écrit ou toute offre écrite du collège visant une future embauche en tant qu'employée ou employé 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. **Si, après le début de la période d'indemnité de**

Rendre les prestations de rattachement plus accessibles est une question d'équité en ce qui concerne l'accès aux soins des membres du personnel à charge partielle et de leurs familles.

*De plus, les membres du personnel scolaire à charge partielle sont statistiquement plus susceptibles de faire partie des groupes en quête d'équité, comme décrit dans *Déterminants sociaux de la santé : les réalités canadiennes, 2^e édition, (2020).**

Cela est de surcroît conforme aux pratiques actuelles dans les autres établissements postsecondaires de l'Ontario.

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

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