



COLLEGE
EMPLOYER
COUNCIL

CONSEIL DES
EMPLOYEURS
DES COLLÈGES

Négociations du personnel scolaire de 2024

Proposition non financière des collèges – M3

Article 27 et Lettre d’entente sur le déplacement d’employées et d’employés à temps partiel



Présentée par :
le Conseil des employeurs des collèges

(au nom des collèges d’arts appliqués et de technologie)

Au :

Syndicat des employés de la fonction publique de
l’Ontario

(pour le personnel scolaire des CAAT)

Le 26 juillet 2024

Article 27

Modifier l'article 27.05, comme suit :

Mise à pied et mutation non volontaire

27.05 Le collège qui prévoit mettre à pied des employées et employés à temps plein ayant terminé la période d'essai ou en réduire le nombre, ou en muter contre leur volonté à d'autres postes par suite de la mise à pied ou de la réduction prévue, doit suivre la procédure suivante :

- (i) Le collège doit aviser la présidence de la section locale et le comité de stabilisation de l'emploi du collège (CSEC) des réductions de personnel prévues et des cours, programmes ou services touchés.
- (ii) Dans les sept jours civils de la réception de cet avis, le CSEC doit se réunir pour permettre au collège d'indiquer les circonstances entraînant la réduction de personnel prévue et les employées et employés touchés.
- (iii) Sur demande d'un membre du CSEC, présentée dans les trois jours civils de la réunion prévue en 27.05 (ii), le CSEC doit se réunir dans les sept jours civils de la réception de cette demande en vue de discuter des réductions de personnel prévues, des circonstances entraînant la réduction, des raisons du choix des employées et employés touchés et de la disponibilité des autres affectations possibles. Tout en se réservant le droit de déterminer le nombre et la composition des postes d'enseignement à temps plein, à charge partielle, à temps partiel ou pour une période limitée, le collège se doit de donner la préférence à la continuation des postes à temps plein plutôt qu'à des charges partielles et à des postes à temps partiel ou pour une période limitée, tout en tenant compte des exigences relatives à **la certification et à** la qualité des programmes, à leur viabilité économique, à l'atteinte des objectifs, aux qualifications spéciales nécessaires et à l'acceptabilité de mise en marché des programmes par les employeurs, les étudiantes et étudiants et la collectivité. Le CSEC peut exiger la tenue d'autres réunions.
- (iv) Le CSEC et les parties doivent respecter le caractère confidentiel de ces réunions et ne pas révéler l'identité des employées et employés visés sauf si, par consentement mutuel de la section locale du syndicat et du collège, les deux parties y renoncent expressément.
- (v) D'autres représentants du collège et du syndicat peuvent, en nombre égal, assister aux réunions du CSEC prévues aux 27.05 (ii) et 27.05 (iii), à la demande du CSEC pour assister le comité dans ses délibérations. Leur

présence ne doit cependant pas entraîner de délai dans la tenue des réunions ou l'envoi des avis aux personnes visées par la réduction de personnel.

- (vi) Ses délibérations terminées, le CSEC doit communiquer ses recommandations éventuelles à la présidence du collège et à la présidence de la section locale, qui doivent en respecter le caractère confidentiel.
- (vii) Si le collège décide, après ces réunions, de procéder à la mise à pied d'au moins une employée ou un employé ayant terminé sa période d'essai, il doit lui envoyer un préavis écrit d'au moins 90 jours civils. Sur demande de l'employée ou de l'employé, une représentante ou un représentant du collège doit être à sa disposition dans les trois jours civils pour discuter des critères utilisés par le collège dans le choix des employées et employés visés.

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

- (i) L'employée ou l'employé qui possède **les qualifications**, la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions d'un poste vacant temps plein doit y être muté au lieu d'être mis à pied.
- (ii) Si une mutation en vertu de 27.06 A (i) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer un autre employé ou employée à temps plein de la même classe, aux conditions suivantes :
 - (a) l'employée ou l'employé remplaçant possède **les qualifications**, la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné;
 - (b) l'employée ou l'employé déplacé a moins d'ancienneté au collège.
- (iii) Si une mutation en vertu de 27.06 A (ii) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer une employée ou un employé à temps plein appartenant à une autre classe, après avoir accepté les conditions d'emploi de la classe en question, aux conditions suivantes :
 - (a) l'employée ou l'employé remplaçant possède **les qualifications**, la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné;

- (b) l'employée ou l'employé déplacé a moins d'ancienneté au collège.
- (iv) Si une mutation en vertu de 27.06 A (iii) n'est pas possible, l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer deux employées ou employés à charge partielle aux conditions suivantes :
- (a) l'employée ou l'employé remplaçant possède **les qualifications**, la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné; et
 - (b) chacun des employés ou employées à charge partielle déplacés a moins de mois de service au collège, selon les dispositions de l'article 26, (76) Employées et employés à charge partielle, que l'employée ou l'employé remplaçant a de mois d'ancienneté; et
 - (c) le collège se réserve le droit d'assigner du travail additionnel à l'employée ou à l'employé, si la chose est justifiée, sous réserve des limites prévues à l'article 11, Charge de travail.
- (v) (a) Si une mutation en vertu de 27.06 A (iv) n'est pas possible, ou si l'employée ou l'employé a renoncé par écrit au droit visé en 27.06 A (iv), l'employée ou l'employé doit être muté pour remplacer une employée ou un employé à charge partielle et au moins une employée ou un employé à temps partiel dispensant les cours décrits en 27.06 A (v) (b), aux conditions suivantes :
- (i) l'employée ou l'employé remplaçant possède **les qualifications**, la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné; et
 - (ii) chacun des employés et employées déplacés a moins de mois de service au collège (selon les dispositions de l'article 26, Employées et employés à charge partielle, ou de l'Annexe VI, selon le cas) que l'employée ou l'employé remplaçant a de mois d'ancienneté; et
 - (iii) le collège se réserve le droit d'assigner du travail additionnel à l'employée ou à l'employé, au besoin, pour que sa tâche ainsi créée constitue une tâche complète, assujettie aux limites prévues à l'article 11, Charge de travail.
- (b) Les cours dispensés par les employées et employés à temps partiel déplacés doivent être :
- (i) les mêmes, ou

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

l'employée ou l'employé possède **les qualifications**, la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste à temps plein vacant.

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

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

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

Le texte des articles 27.07 et 27.08 demeure inchangé.

Mesures à considérer en cas de mises à pied

Modifier l'alinéa 27.09 A, comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modifier l'alinéa 27.09 B, comme suit :

Rappel

27.09 B Avant l'embauche d'employées et d'employés à temps plein, la personne mise à pied en application de 27.06 doit être rappelée à son ancien poste ou à un autre poste à temps plein si elle a **les qualifications**, la compétence, les aptitudes et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions du poste concerné. Ce droit de rappel doit rester en vigueur pendant une période de deux ans à compter de la mise à pied.

Le reste du texte de l'article 27.09 demeure inchangé.

Modifier l'alinéa 27.11 B, comme suit :

Affichage

27.11 B Lorsqu'une vacance à un poste à temps plein dans l'unité de négociation s'ouvre, il faudra prendre en considération en premier lieu :

(a) les employées et employés à temps plein et;

(b) les employées et employés à charge partielle actuels; et

(c) les personnes qui étaient des employées et des employés à charge partielle dans les quatre (4) mois précédant l'affichage du poste;

(d) les employées et les employés présentement engagés pour une période limitée qui occupaient un poste à charge partielle dans les quatre (4) mois précédant le début de la nomination pour une période limitée; et

(e) les personnes qui étaient employées pour une période limitée dans les quatre (4) mois précédant l’affichage, à condition qu’elles aient été employées à charge partielle dans les quatre (4) mois précédant le début de la nomination pour une période limitée.

Ces candidates et candidats seront considérés comme des candidates et candidats internes.

Si la vacance n’est pas comblée par recrutement interne, le collège doit d’abord considérer les candidatures reçues des membres du personnel scolaire mis à pied dans d’autres collèges avant de considérer les autres candidatures externes. Ces considérations devront avoir lieu au cours d’une période maximale de dix jours ouvrables à partir de la date des avis d’affichage visés à 27.11 A.

Les candidatures sont examinées en fonction des qualifications, de la compétence, des aptitudes et de l’expérience acquises par rapport aux exigences du poste à combler.

Lettre d’entente

Modification : Objet : Déplacement d’employées et d’employés à temps partiel

Objet : Déplacement d’employées et d’employés à temps partiel

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

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

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

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

Le CEC se réserve le droit d'ajouter ou de modifier ces propositions au cours des négociations.