



COLLEGE  
EMPLOYER  
COUNCIL

CONSEIL DES  
EMPLOYEURS  
DES COLLÈGES

# Négociation dans le secteur scolaire 2024

## Réponses du CEC aux propositions non financières de U5 et U6 du SEFPO et contreproposition de M4



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 10 septembre 2024

## **27.02 A 1 et 27.02 B**

### **Le CEC n'est pas d'accord avec ces propositions**

Le personnel enseignant embauché en milieu d'année (par exemple, en janvier), mais dont la période de vacances commence en juillet, aurait moins de 10 mois d'enseignement à être évalués par le collège.

De plus, les conseillères et conseillers et les bibliothécaires choisissent souvent de prendre leurs vacances en jours non consécutifs, de sorte qu'ils peuvent également avoir moins de 10 mois de travail sur lesquels être évalués.

## **27.02 D**

### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

La proposition du SEFPO est trop restrictive. Nous estimons que la formulation actuelle est suffisante.

## **27.02 E**

### **Le CEC accepte la proposition du SEFPO de changer « devra » pour « doit »**

Le collège peut mettre fin à l'emploi de l'employée ou l'employé en période d'essai avec préavis écrit à l'employée ou l'employé d'au moins 30 jours civils ou avec une indemnité tenant lieu de préavis. Si l'employée ou l'employé le demande, le collège ~~devra~~ **doit** lui communiquer par écrit les raisons supportant sa décision de mettre fin à son emploi.

## **27.05**

### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

Assurer la viabilité budgétaire des collèges est l'une des principales responsabilités de la direction. La viabilité économique favorise la stabilité de l'emploi. L'une ne va pas sans l'autre.

## **27.06 A**

### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

L'inversion des points (iv) et (v) est incompatible avec le caractère en cascade des dispositions relatives à la mutation.

## **27.11 A**

### **Le CEC accepte de changer « doivent » pour « devront »**

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

## **27.11 B**

### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

Le CEC a fait des propositions concernant l'article 27.11 B que nous considérons comme étant importantes. Malgré votre refus d'accepter la proposition du CEC, nous maintenons notre position.

## **27.13**

### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

Les employées et employés sont tenus d'assumer leurs responsabilités professionnelles en donnant un préavis de 90 jours avant de démissionner, ce qui permet d'aider la population étudiante en ne la privant pas de personnel enseignant, de conseillères et conseillers et de bibliothécaires qui démissionnent dans un délai très court.

## **27.14 B**

### **Le CEC propose le changement suivant à la proposition du SEFPO**

Le renvoi ou le congédiement d'une employée ou d'un employé en période d'essai est à la discrétion du collège et n'est pas couvert par les dispositions de la présente convention ; il ne peut donc faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage, à **moins qu'il ne soit contraire au Code des droits de la personne L.R.O., 1990**, mais peut être traité conformément à la procédure interne prévue à 7.02 (iii). Cependant, l'employée ou l'employé qui, après la période d'essai, est congédié avec motif, peut déposer un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et procédure d'arbitrage, ou à la procédure d'arbitrage accélérée.

### **Proposition originale du SEFPO :**

Le renvoi ou le congédiement d'une employée ou d'un employé en période d'essai est à la discrétion du collègue et n'est pas couvert par les dispositions de la présente convention ; il ne peut donc faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage, à **l'exception des congédiements que l'on croit être de nature discriminatoire ou relevant de représailles.** mais **Les autres congédiements** peuvent être traités conformément à la procédure interne prévue à 7.02 (iii). Cependant, l'employée ou l'employé qui, après la période d'essai, est congédié avec motif, peut déposer un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et procédure d'arbitrage, ou à la procédure d'arbitrage accélérée.

#### **28.01 A**

##### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

Les parties disposent déjà de mécanismes permettant de débattre de ces questions, tant au niveau local que central. Nous estimons que la formulation actuelle est suffisante.

#### **28.01 B**

##### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

Le CEC n'acceptera aucune proposition visant à supprimer le concept de faisabilité en tant que critère de décision.

#### **28.05**

##### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

Cet article permet déjà des adaptations locales qui peuvent inclure des questions d'équité identifiées par les parties.

## 8.04 A

### Le CEC fait la contreproposition suivante

Cette proposition est cohérente avec la proposition faite par le CEC dans le cadre de M11.

Les parties conviennent qu'il serait souhaitable qu'elles s'entendent sur une méthode de réduction de la charge de travail assignée à une personne à temps plein qui a terminé sa période d'essai **ou une personne à charge partielle possédant au moins 10 crédits de service calculés conformément à l'article 26.10 C**, dans le but d'aider les employées et les employés et la section locale dans l'administration de la convention et des affaires qui en découlent. Elles conviennent aussi qu'il serait souhaitable que cette réduction soit déterminée à l'échelon du collège par les comités du collège et de la section locale, afin de tenir compte des points suivants :

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

### Proposition originale du SEFPO :

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

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

## 8.05 A

### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

Le CEC maintient sa proposition dans le cadre de M9. Cette proposition reflète la réalité de la période universitaire et l'obligation de fournir les affectations du FCT six semaines avant le début de la période universitaire. La proposition du CEC encourage la cohérence et la certitude pour les programmes et pour les membres du corps professoral qui sont appelés à remplacer les membres du corps professoral dont l'enseignement est limité pour des raisons syndicales.

## 8.06

### **Le CEC fait la contreproposition suivante**

Sur demande écrite du syndicat au comité des ressources humaines par le truchement du collègue, une autorisation d'absence doit être accordée à deux employées ou employés élus **ou nommés** à un poste à temps plein au syndicat, sous réserve de la disponibilité de personnes remplaçantes appropriées. La durée de cette autorisation d'absence doit être de deux ans, sauf prolongation pour une période convenue par accord mutuel. Cette autorisation d'absence doit être accordée sans salaire, contributions de retraite, congé de maladie, assurance ou autres avantages sociaux, mais doit donner droit à une accumulation entière des crédits d'ancienneté, nonobstant 27,03 C. **Dans le cas d'une personne à charge partielle appartenant au corps professoral, le collègue prolongera la période prévue à 26.10 E (i) de la période pendant laquelle l'employée ou l'employé a été élu ou nommé.**

### **Proposition originale du SEFPO :**

Sur demande écrite du syndicat au comité des ressources humaines par le truchement du collègue, une autorisation d'absence doit être accordée à deux employées ou employés élus **ou nommés** à un poste à temps plein au syndicat, sous réserve de la disponibilité de personnes remplaçantes appropriées. La durée de cette autorisation d'absence doit être de deux ans, sauf prolongation pour une période convenue par accord mutuel. Cette autorisation d'absence doit être accordée sans salaire, contributions de retraite, congé de maladie, assurance ou autres avantages sociaux, mais doit donner droit à une accumulation entière des crédits d'ancienneté, nonobstant 27,03 C. **Dans le cas d'une personne à charge partielle appartenant au corps professoral, l'ancienneté aux fins du présent article équivaut au nombre de crédits de service acquis au cours de la période de 12 mois précédant l'élection ou la nomination, appliqué à chaque année de congé sans perte de statut d'emploi, d'ancienneté et de droits au registre des charges partielles.**

### **32.03 B et Lettre Objet : Programmation des griefs (contreproposition dans le cadre de M4)**

#### **Le CEC n'est pas d'accord avec la contreproposition du SEFPO**

La proposition du CEC ne permet pas au collège de contourner le processus comme le prétend le SEFPO. Le syndicat ne serait pas lésé par la proposition du CEC, puisque la section locale du syndicat peut proposer un arbitre à partir des dates disponibles et que les parties devraient être d'accord avec l'arbitre proposé par le collège. Les parties pourraient planifier un grief avec un arbitre qui convienne aux deux parties. Le CEC maintient sa proposition.

#### **32.09**

#### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

La formulation actuelle reflète le standard habituel de la plupart des conventions collectives.

#### **32.11 C**

#### **Le CEC n'est pas d'accord avec cette proposition**

La formulation actuelle reflète le standard habituel de la plupart des conventions collectives.

**Le CEC se réserve le droit d'ajouter ou de modifier ces propositions pendant les négociations.**