



Personnel de soutien à temps plein

Négociations 2025

M06 – Proposition non financière exhaustive du CEC

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 de soutien à temps plein des CAAT)

30 aout 2025

NÉGOCIATIONS 2025 DU PERSONNEL DE SOUTIEN À TEMPS PLEIN

L'employeur se réserve le droit d'ajouter, de modifier ou de retirer toute proposition au cours du processus de négociation. Toutes les propositions sont faites sans préjudice ni précédent.

Légende du document :

Les nouveaux termes sont soulignés et en gras — **Exemple**

Les termes supprimés sont barrés — ~~Exemple~~

Tous les autres termes — statuquo

Cet ensemble de mesures non financières exhaustives exige du syndicat qu'il accepte dans leur intégralité les positions énoncées ci-dessous dans les quatre domaines suivants :

1. Éléments que le CEC va accepter
2. Éléments que le CEC va retirer
3. Éléments transférés dans les mesures financières
4. Éléments que le syndicat doit retirer

(1) Éléments que le CEC va accepter

UP 5 – 14.6.1 Comité de stabilisation de l'emploi

Les parties conviennent que les réunions se tiendront à intervalles réguliers de se réunir au moins une fois au cours des semestres de printemps, d'automne et d'hiver, à des moments qui conviennent à toutes les parties.

UP 22 — Annexe A

9. Livret des prestations

Le livret des prestations doit comporter un journal des modifications documentant toutes les modifications apportées.

UP 25 – 15.6.1 Rappel selon l'ancienneté

Une personne mise à pied en application des présentes et qui conserve son droit de rappel en application de l'article 15 est rappelée selon l'ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste en question sans avoir besoin de formation et qu'une telle vacance survient :

- ~~— dans les douze (12) mois qui suivent sa mise à pied si la personne avait travaillé sans interruption moins de vingt quatre (24) mois avant sa mise à pied ; ou~~
- ~~— dans les dix-huit (18) mois qui suivent sa mise à pied. si la personne avait travaillé sans interruption moins de vingt quatre (24) mois avant sa mise à pied.~~

Le droit de rappel est limité aux postes dont la tranche salariale est égale ou inférieure à l'ancienne tranche salariale de la personne.

Une personne ayant droit de rappel aura également le droit de postuler à un poste vacant conformément au paragraphe 17.1 et à l'alinéa 17.1.

15.10 Perte d'ancienneté

L'ancienneté est perdue et l'emploi est réputé avoir cessé dans les cas suivants :

- l'employée ou l'employé quitte son emploi de son propre chef ;
- l'employée ou l'employé est congédié pour motif valable, sauf si le congédiement a été infirmé par le biais de la procédure de règlement des griefs ;
- la personne est mise à pied pour plus de ~~douze (12) mois si celle-ci avait accumulé moins de vingt quatre (24) mois de service continu au moment de la mise à pied, ou pour plus de dix-huit (18) mois si elle avait alors accumulé vingt quatre (24) mois ou plus de service continu au moment de la mise à pied~~ ;

- l'employée ou l'employé prolonge un congé autorisé sans fournir un motif que le collège juge valable ;
- l'employée ou l'employé prend un congé autorisé à des fins autres que celles pour lesquelles il avait été accordé ;
- la personne n'informe pas le collège, après avoir été mise à pied, de son intention de reprendre le travail dans les sept (7) jours qui suivent l'envoi d'un avis de rappel par courrier recommandé, à la dernière adresse figurant dans les dossiers du collège ou, si après avoir informé le collège de son retour, la personne ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours qui suivent la date de l'envoi de l'avis de rappel par courrier recommandé ;
- l'employée ou l'employé est absent sans autorisation préalable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf si le collège accepte comme satisfaisantes les raisons données par la suite ; ou
- la personne est mise à pied et choisit de renoncer à tout droit de rappel, et accepte une indemnité de cessation d'emploi.

UP 28 – 4.3.2 Orientation des employées et des employés

Lorsqu'un collège tient une réunion officielle d'orientation à l'intention d'un groupe de nouveaux employés et employées, la section locale devra avoir la possibilité de s'adresser au groupe au cours de ladite réunion afin d'aider le collège dans l'orientation des nouveaux employés et employées. Lorsque le collège ne dispose pas d'une orientation officielle, il prévoit jusqu'à 15 minutes pour qu'une représentante syndicale ou un représentant syndical de la section locale rencontre les nouveaux employés et employées au cours de leur premier (1^{er}) mois en poste afin de leur présenter les orientations du syndicat.

UP 34 – 6.9 Communication en dehors des heures de travail

Il est entendu que le collège n'attend pas de ses employées et employés qu'ils participent à des communications liées au travail en dehors de leurs quarts de travail prévus, sous réserve des exigences des articles 6.3, 6.4 et 6.6.

5.6.1 Exemplaire de la convention

~~Dès l'entrée en service d'une nouvelle employée ou d'un nouvel employé, le collège lui remet un exemplaire de la convention collective et lui indique le nom de sa déléguée ou de son délégué syndical et celui de la dirigeante ou du dirigeant de sa section locale.~~

Dans les **quatorze (14) jours** suivant la signature de la présente convention collective, le collège la publiera sur son site Web.

5.6.1.1 Nouvelles employées et nouveaux employés

~~Dès l'entrée en service d'une nouvelle employée ou d'un nouvel employé, le collège lui indique le nom de sa déléguée ou de son délégué syndical et celui de la dirigeante ou du dirigeant de sa section locale et lui fournit le lien vers la convention collective. À la demande de la nouvelle employée ou du nouvel employé, le collège **SEFPO** doit lui fournir une copie imprimée de la convention collective.~~

5.6.1.2 Tout le personnel

Toutes les employées et tous les employés doivent avoir accès à la convention collective depuis un ordinateur du collège afin de pouvoir la consulter et la lire.

M01 – 11.6 Report du congé annuel

11.6 Report du congé annuel

Compte tenu des besoins du collège et de leurs désirs, les employées et les employés peuvent reporter jusqu'à trois (3) semaines de vacances à l'année suivante, à condition que les besoins en personnel du collège ne s'y opposent pas et que la période choisie pour le report des vacances à l'année suivante convienne au collège.

Lorsque le collège n'est pas en mesure de planifier les congés d'une employée ou d'un employé, cette personne peut reporter toutes ses journées de congé non utilisées, qui seront planifiées par le collège au cours de l'année de vacances suivante.

(NOUVEAU) Protocole d'entente — Planification et utilisation du report du congé annuel avant le 31 aout 2027

Certaines employées et certains employés ont un report de congé annuel qui dépasse les limites fixées à l'article 11.6. Les parties conviennent que ce report devra être planifié par le collège et pris par l'employée ou l'employé au plus tard le 31 aout 2027.

17.1.5 Dispense d'affichage en cas de poste redevenu vacant dans un délai de six mois

Lorsqu'un poste affiché conformément à l'article 17.1 et pourvu il y a moins de six mois redevient vacant **ou qu'un autre poste vacant est créé, identique et relevant de la même ou du même responsable hiérarchique direct dans les six (6) mois suivant l'affichage**, le collège peut décider de prendre en considération les candidatures initialement reçues ou d'afficher une nouvelle vacance. Dans le premier cas, le collège évalue d'abord les candidates et candidats de l'intérieur ayant passé une entrevue.

17.3.4 Postes exclus

Si le collège affecte temporairement une employée ou un employé à des tâches et responsabilités d'un poste exclu de la présente convention, l'employée ou l'employé reste assujetti aux cotisations syndicales mensuelles normales prévues au paragraphe 5.4 et garde son ancienneté pour la durée de son affectation temporaire, jusqu'à concurrence de ~~douze (12)~~ **dix-huit (18)** mois civils, sauf prolongation convenue entre la section locale et le collège.

15.2 Avis à la section locale du syndicat

Si le collège envisage de prendre des mesures pouvant entraîner la mise à pied d'une employée ou d'un employé ayant terminé sa période d'essai, il en avise par écrit la présidente ou le président de la section locale quatorze (14) jours civils avant d'en aviser par écrit l'employée ou l'employé concerné. Il remet en même temps à la section locale toutes les données sur lesquelles il fonde son intention de prendre les mesures envisagées, **inclusant, sans s'y limiter, les informations relatives au personnel et aux finances.**

Protocoles d'entente

 *** Tout protocole d'entente non mentionné ci-dessous a été accepté par les parties ***

Le CEC accepte de renouveler ce qui suit :

Projet de loi 124 — RENOUVELER

Mise en œuvre du nouveau système d'évaluation des emplois — RENOUVELER

Subventions de fonctionnement directes du ministère des Services sociaux et communautaires — RENOUVELER

Régime d'invalidité de longue durée — RENOUVELER

Procédure de mise à pied et de rappel — Supplantation — RENOUVELER

Affichage des postes dans les autres collèges — RENOUVELER

Différence entre le livret et la version originale signée — RENOUVELER

(2) Éléments que le CEC va retirer

Le CEC retire les propositions non financières suivantes :

5.6.2 Impression de la convention

6.2.1 Quarts fractionnés

13.4 Terminaux à écran de visualisation

 **15.2 Avis à la section locale du syndicat**

15.4.4.2 Poste situé à plus de quarante (40) kilomètres

15.4.3 Procédure de supplantation

15.4.5 Déplacement

18.4.2 Médiatrices-arbitres et médiateurs-arbitres — *Le CEC propose de maintenir le statu quo.*

18.5.1.2 Restrictions relatives au dépôt de griefs — déjà supprimé le 20 aout 2025

(3) Éléments transférés dans les mesures financières

Les parties conviennent de reporter les propositions suivantes à la discussion des mesures financières :

Annexe D — Employées et employés temporaires

6.4 Périodes de disponibilité sur appel

U5 — 15.3.3(7.) et 15.4.3

UP 44 – PROTOCOLE D'ENTENTE

UP 17 – 4.11/4.6.4 Rapport

UP 41 – Annexe K

(4) Éléments que le syndicat doit retirer

Cette proposition non financière exhaustive du CEC est conditionnelle au retrait par le syndicat de :

UP 1 – 17.1.6 (NOUVEAU)

U4 – 18.4.2 Médiatrices-arbitres et médiateurs-arbitres

UP 15 – 17.1.1 Considération accordée aux membres de l'unité de négociation

UP 22 — Retirer la proposition du syndicat « *Aucune modification ne peut être apportée au livret sur les prestations sans l'accord du CMA.* »

UP 25 — Retirer la proposition du syndicat de supprimer le texte suivant « *Le droit de rappel est limité aux postes dont la tranche salariale est égale ou inférieure à l'ancienne tranche salariale de la personne.* »

UP 29 – 14.3, 15.1, 15.4.5.2, 15.4.5.3, 15.4.1, 15.4.3, 15.4.7

UP 33 — Annexe J

UP 37 — Annexe F

UP 38 – 15.4.6 Période de familiarisation