



Personnel de soutien à temps plein

Négociations 2025

M01 — Propositions non financières des collèges



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)

Le 18 juin 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

4.2 — ~~Liste des employées et des employés à temps partiel~~ SUPPRIMER

~~Tous les quatre (4) mois, la section locale recevra une liste électronique des personnes régulièrement employées pour une période de vingt quatre (24) heures ou moins par semaine et qui sont employées de façon continue depuis au moins deux (2) mois, et des personnes engagées pour des projets exceptionnels. Le collège lui remet la liste de ces personnes, indiquant la date et la durée, si elle est connue, de leur engagement, le travail et le service auxquels elles sont affectées, leur tranche salariale, le nombre estimatif moyen de leurs heures de travail hebdomadaires et leur lieu de travail habituel.~~

~~Dans les dix (10) jours suivant la réception de cette liste, la section locale peut demander la convocation d'une réunion du comité constitué conformément à l'alinéa 4.6.2 pour en discuter. Lors de cette réunion, le collège explique les raisons des engagements à temps plein et à temps partiel et la nature des projets exceptionnels pour lesquels ces personnes ont été engagées au cours des quatre (4) mois précédents. Le collège prend en considération les observations de la section locale sur les affectations à temps plein ou à temps partiel, sur la possibilité de transformer les postes à temps partiel en postes à temps plein, et sur la façon de pourvoir les postes pour les projets exceptionnels.~~

Le reste de l'article 4 reste inchangé

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.~~

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. 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.

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective, le collège la publiera sur son site Web.

Supprimer l'article 5.6.2 et renuméroter les articles subséquents

5.6.2 Impression de la convention

~~Les frais d'impression des livrets renfermant la convention collective seront partagés également entre le CEC et le syndicat, après entente sur leur présentation et leur production.~~

Le reste de l'article 5 reste inchangé

6.2.1 Quarts fractionnés

Les quartes ne peuvent être fractionnés pendant la durée de la présente convention **sans l'accord écrit préalable de l'employée concernée ou de l'employé concerné.**

6.4 Périodes de disponibilité sur appel

Les périodes de disponibilité sur appel s'entendent des périodes durant lesquelles une employée ou un employé doit être en disponibilité et être en mesure de donner suite à une demande, dans un délai raisonnable, afin de résoudre un problème en se rendant sur le lieu de travail ou en le faisant à distance (le cas échéant). Les périodes de disponibilité sur appel s'appliquent aux périodes qui ne sont pas des heures normales de travail, des heures supplémentaires, du temps d'attente en service ou de rappel au travail.

Une personne désignée comme une employée ou un employé en période de disponibilité sur appel n'est pas tenue de rester à son domicile, mais elle doit s'assurer qu'il est possible de la joindre et qu'elle est capable de reprendre le travail dans un délai raisonnable. Il n'est pas nécessaire qu'une telle personne se rende sur le lieu de travail dans toutes les situations. Il n'y a pas de cumul de

primes. Si une employée ou un employé est rappelé au travail, les dispositions du paragraphe 6.3 s'appliquent.

Une personne désignée comme une employée ou un employé en période de disponibilité sur appel recevra un dollar (1 \$) de l'heure pour toutes les heures pendant lesquelles elle est tenue d'être en disponibilité. Nul ne peut être tenu d'être en période de disponibilité sur appel ou désigné comme un employé ou une employée en période de disponibilité sur appel sans l'autorisation par écrit de sa superviseuse ou de son superviseur immédiat.

Une personne désignée comme une employée ou un employé en période de disponibilité sur appel ne sera pas rémunérée pour la période de disponibilité, ou une partie de cette période, si elle n'était pas disponible pour travailler ou n'était pas en mesure de travailler en raison d'une maladie ou d'autres circonstances indépendantes de sa volonté.

Si le collège demande que des employées et employés soient en période de disponibilité sur appel, les personnes qualifiées dans l'équipe de travail seront choisies d'abord sur une base volontaire, par ordre d'ancienneté, par roulement. S'il n'y a pas assez de volontaires, les tâches à accomplir en période de disponibilité seront assignées par ordre d'ancienneté inversé. Cependant, la période de disponibilité sur appel requise d'une employée ou d'un employé ne peut excéder ~~cent vingt-huit (128)~~ **deux-cent-cinquante-six (256)** heures par mois. Nonobstant ce qui précède, aucune employée ni aucun employé ne peut être empêché de dépasser volontairement cette limite.

7.6 Prime en cas d'affectation temporaire aux fonctions de chef de groupe

(Remarque : comprend le protocole d'entente existant)

L'employée ou l'employé affecté temporairement par le collège à des fonctions de chef de groupe a droit, en conformité avec le protocole d'entente intitulé « Définition de chef de groupe », à une prime de soixante quinze cents (0,75 \$) de l'heure en sus de son salaire horaire actuel pour toutes les heures effectuées dans l'exercice de ces fonctions.

7.6.1 Affectation temporaire aux fonctions de chef de groupe

Lorsque le collège le juge nécessaire, une cheffe ou un chef de groupe pourrait être désigné temporairement au sein d'un groupe de travail, en tenant compte de ses compétences, des qualifications requises pour le poste et de son ancienneté. Une telle affectation ne peut être que temporaire et pour une période très précise.

7.6.2 Fonctions des chefs de groupes temporaires

Une cheffe ou un chef de groupe temporaire n'agit pas à titre de superviseuse ou superviseur. Ses fonctions comprennent généralement ce qui suit :

1. Transmettre les instructions de la superviseuse ou du superviseur aux membres du groupe de travail, expliquer les nouveaux projets et les nouvelles tâches;

2. Attribuer les tâches selon les méthodes et procédures établies, et établir les priorités selon les besoins.

7.6.3 Prime des chefs de groupe

Lorsque le collège confie temporairement à une employée ou un employé des responsabilités de chef de groupe, cette personne a droit à une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$) par heure en sus de son salaire horaire actuel pour toutes les heures travaillées pendant cette affectation.

7.6.4 Limites de la prime pour l'affectation aux fonctions de chef de groupe

La prime est versée pour toutes les heures travaillées, mais elle n'est pas incluse dans le taux horaire standard de l'employée ou de l'employé pour calculer les heures supplémentaires ou d'autres primes.

Le reste de l'article 7 reste inchangé

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.

Si une employée ou un employé se fait hospitaliser et demande que le calendrier des vacances soit révisé et si le collège ne peut pas réviser le calendrier des vacances durant l'année visée, l'employée ou l'employé peut reporter les jours dépassant le maximum prévu à condition d'en faire la demande par écrit au collège.

Avis d'estoppel : Par la présente, le Conseil des employeurs des collèges informe le SEFPO que les collèges s'appuieront sur la formulation stricte de la convention collective lors du renouvellement de celle-ci.

13.4 Terminaux à écran de visualisation

~~Les parties conviennent de ce qui suit touchant le travail devant un terminal à écran de visualisation :~~

13.4.1 Mutations en cas de grossesse

Une employée qui est affectée à un terminal à écran de visualisation dans le cadre de son travail et qui croit qu'elle peut être enceinte doit être affectée, à sa demande, à des fonctions ne nécessitant pas un travail devant un terminal, pendant une période maximale de vingt (20) jours ou jusqu'à la date de confirmation de son état, si cette date est antérieure ; son taux horaire de rémunération doit rester en vigueur pendant cette période ;

Une employée qui est affectée à un terminal à écran de visualisation dans le cadre de son travail et qui est enceinte doit être, à sa demande et sur présentation d'une attestation médicale du fait qu'elle est enceinte, affectée à des tâches ne nécessitant pas l'utilisation d'un terminal pendant la durée de sa grossesse ; le collège peut alors la muter à un autre poste pendant la durée de la grossesse, et elle reçoit le taux horaire de rémunération qui s'applique au poste auquel elle est mutée. Le collège s'efforcera de réduire au minimum les pertes subies par l'employée en cherchant à lui confier un poste vacant pour lequel elle est qualifiée et dont le taux de rémunération devrait être raisonnablement proche de celui du poste qu'elle occupait précédemment. S'il y a plus d'un poste vacant pour lequel elle est pleinement qualifiée et qu'elle peut occuper sans formation, le collège doit, s'il décide de la muter, l'affecter à un poste vacant dont le taux maximum de rémunération est le plus proche de sa propre tranche salariale, sans cependant la dépasser.

Si une employée enceinte qui travaille dans un rayon d'un mètre d'un terminal à écran de visualisation demande que son poste de travail en soit éloigné, le collège s'efforcera de répondre à sa demande.

13.4.2 Examen de la vue

Les employées et les employés classés comme opératrices ou opérateurs sur micro ordinateur ou opératrices ou opérateurs de traitement de données qui travaillent habituellement devant un terminal à écran de visualisation, ainsi que les autres employées et employés visés par une entente du Comité syndical du collège et du campus constitué en application du paragraphe 4.6, ont la possibilité, au début de leur emploi dans cette classe et, par la suite, une fois par année, de passer un examen de la vue administré par un optométriste qualifié pour faire passer les tests suivants :

- acuité visuelle (lecture d'une échelle de lettres) ;
- réfraction oculaire ;
- acuité visuelle corrigée ;
- accommodation d'amplitude ;
- suppression ;
- équilibre musculaire en vision à distance (baguette de Maddox) ;
- équilibre musculaire en vision à un mètre (baguette de Maddox) ;
- équilibre musculaire en vision rapprochée (aile de Maddox) ;
- biomicroscopie.

Le collège assume, le cas échéant, la différence entre les honoraires versés à l'optométriste et les coûts défrayés par le RASO. L'employée ou l'employé signe un formulaire autorisant la remise au

~~collège du rapport de l'optométriste, et une copie du rapport est remise au collège et à l'employée ou l'employé.~~

13.4.3 Pauses

~~Les employées et les employés qui travaillent habituellement devant un terminal à écran de visualisation ne peuvent être tenus d'effectuer plus d'une (1) heure de travail continu devant un terminal, à l'exclusion de toute autre tâche, et le collège veille à leur accorder alors une pause (peut comporter l'exécution d'un autre travail) d'une durée de dix (10) minutes.~~

13.4.4 Postes de travail

~~Lorsqu'un ordinateur est utilisé, le collège dote les postes de travail de tables pour les terminaux à une hauteur appropriée, d'une chaise réglable et, sur demande, d'un repose-pieds et/ou d'un support pour les documents.~~

13.4.5 Vérification du terminal

~~L'employée ou l'employé qui a un motif raisonnable de croire que son terminal à écran de visualisation présente un risque pour sa santé ou sa sécurité peut demander que des tests soient effectués. Si le collège ne parvient pas à résoudre les préoccupations de l'employée ou de l'employé, il convient de demander que les tests appropriés soient effectués par la Direction de la santé et de la sécurité au travail, relevant du ministère du Travail.~~

Le reste de l'article 13 reste inchangé

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 **les motifs invoqués** sur **lesquels** il fonde son intention de prendre les mesures envisagées.

15.4.3 Procédure de supplplantation

L'employée ou l'employé ainsi désigné est affecté par le collège au premier poste déterminé dans l'ordre suivant :

- à un poste vacant commandant la même tranche salariale, pourvu qu'elle ou il puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste ; en l'absence d'un tel poste,
- au poste détenu par l'employée ou l'employé ayant le moins d'ancienneté et commandant la même tranche salariale, pourvu que l'employée ou l'employé désigné puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste et ait plus d'ancienneté ; en l'absence d'un tel poste,
- à un poste vacant commandant une tranche salariale dont le taux maximum est immédiatement inférieur à la sienne, pourvu qu'elle ou il puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste ; en l'absence d'un tel poste,
- au poste détenu par l'employée ou l'employé ayant le moins d'ancienneté et commandant la tranche salariale dont le taux maximum est immédiatement inférieur à la sienne, pourvu que l'employée ou l'employé désigné puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste et ait plus d'ancienneté,
~~les dispositions des deux sous alinéas précédents sont reprises jusqu'à ce que toutes les tranches salariales aient été revues par ordre descendant du taux maximum et qu'un poste vacant ou détenu par une employée ou un employé ayant moins d'ancienneté soit identifié et que l'employée ou l'employé désigné puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste. en l'absence d'un tel poste, l'employée ou l'employé est mis à pied.~~

~~(Le protocole d'entente ayant pour objet Procédure de mise à pied et de rappel — Supplantation annexé à la convention collective illustre le déroulement de ce processus au 1^{er} mars 2007 et par la suite.)~~

15.4.4.2 Poste situé à plus de quarante (40) kilomètres

Si le poste identifié conformément à la procédure ci-dessus est situé à plus de quarante (40) kilomètres de l'endroit où l'employée ou l'employé est ordinairement affecté, ~~elle ou il a droit à un autre choix. en suivant à nouveau l'ordre prévu à l'alinéa 15.4.3, le collège détermine le premier poste, s'il en existe un, dans un rayon de quarante (40) kilomètres de l'endroit où elle ou il est ordinairement affecté, et l'avis prévu au sous-alinéa 15.4.4.1 indique les deux postes, s'il en existe un deuxième~~**un tel poste. S'il n'existe aucun poste de ce type, le collège suivra la procédure prévue à l'alinéa 15.4.3 afin de trouver un poste dans n'importe quel lieu relevant du**

collège. L'employée ou l'employé choisit, conformément au sous-alinéa 15.4.4.1, soit d'accepter le poste indiqué situé à plus de quarante (40) kilomètres ou celui situé dans un rayon de quarante (40) kilomètres, soit d'être mis à pied.

15.4.5 Déplacement

15.4.5.1 Deuxième déplacement

Le collège suit la procédure ci-dessus pour une employée ou un employé déplacé par l'employée ou l'employé en cause.

15.4.5.2 Troisième déplacement

~~Le collège suit la procédure ci-dessus pour une employée ou un employé déplacé en application de la rubrique «Deuxième déplacement».~~

15.4.5.3 Déplacement final

L'employée ou l'employé dont la place a été prise en application de la rubrique «~~Troisième Deuxième~~ déplacement» est alors mis à pied par le collège

Le reste de l'article 15 reste inchangé

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

Lorsqu'un poste affiché conformément au paragraphe 17.1 et pourvu il y a moins de six mois redevient vacant ou s'il y a un autre poste vacant pour le même emploi dans les six mois suivant la publication de l'offre d'emploi, 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) **vingt-quatre (24)** mois civils, sauf prolongation convenue entre la section locale et le collège.

Le reste de l'article 17 reste inchangé

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	K. O'Neil
L. Davie	J. Parmar
A. Durette	S. Price
M. Flaherty	D. Randazzo
E. Gedalof	S. Raymond
A. Freedman	D. Webb
C. Johnston	M. Wilson
D. Leighton	M. Wright
J. Nyman	

-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 estimateur 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.

Gestion interne : Les noms soulignés en vert ont été préalablement approuvés par le CREE.

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 :

J. Cavé
A. Durette
~~M. Flaherty~~
E. Gedalof
~~N. Jesin~~
~~R. McLaren~~
K. O'Neil
D. Randazzo

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 (2) ans.

NOUVEAU 18.5.1.2 Restrictions relatives au dépôt de griefs

Les formulaires de description de tâches (FDT) qui sont reclassifiés à la suite d'un règlement entre les parties ou d'une sentence arbitrale ne peuvent faire l'objet d'un grief ultérieur pendant une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date dudit règlement ou de ladite sentence.

18.5.5.1 Restrictions

L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage ne peut que déterminer si le FDT de la plaignante ou du plaignant reflète correctement l'emploi qui lui a été assigné (en cas de désaccord) et si son emploi est correctement évalué conformément au Manuel d'évaluation des emplois du personnel de soutien à temps plein des collèges.

L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage ne peut prendre en considération aucun exemple d'activités ou de responsabilités « régulières et récurrentes » ou « occasionnelles » dépassant le nombre prévu dans le modèle du FDT.

Le reste de l'article 18 reste inchangé

(Protocole d'entente) Salaires étoilés

Certains employés et employées de l'unité de négociation bénéficiaient, au 1^{er} mars 2018 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^{er} septembre 2025, du 1^{er} mars 2018, du 1^{er} septembre 2019, du 1^{er} mars 2020, du 1^{er} septembre 2020, du 1^{er} mars 2021, du 1^{er} septembre 2021, et du 1^{er} mars 2022~~ égale à 10 cents l'heure ou, si cette somme est inférieure, au nombre de cents correspondant à l'élimination du taux étoilé.

~~Ces dispositions s'appliqueront également aux employées et aux employés de l'unité de négociation du collège Algonquin qui reçoivent actuellement une allocation pour bilinguisme.~~

ANNEXE D — Employées et employés temporaires

4. Une employée ou un employé visé par la présente annexe pourrait être embauché avant le début du congé de l'employée ou de l'employé de l'unité de négociation afin de lui permettre de se familiariser avec son travail. Si l'employée ou l'employé de l'unité de négociation ne reprend pas son poste, l'employée ou l'employé embauché en vertu de la présente annexe pourrait continuer d'être employée ou employé en vertu de la présente annexe jusqu'à ce qu'une remplaçante ou un remplaçant soit embauché et se soit familiarisé avec le travail.

(renuméroter les articles subséquents)

Le reste de l'annexe D reste inchangé

Réviser et mettre à jour les protocoles d'entente

Salaires étoilés RÉVISÉ — VOIR CI-DESSUS

Temps d'attente en service — RENOUVELER

Protocole d'entente touchant le paragraphe 5.2 — RENOUVELER

Postes d'une durée inférieure à 12 mois — RENOUVELER

Services de garderie — RENOUVELER

Comité des relations employé-es-employeur (CREE) et terminaux à écran de visualisation — SUPPRIMER

Régime d'invalidité de longue durée — SUPPRIMER. CECI A ÉTÉ INTÉGRÉ AU PLAN D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Procédure de mise à pied et de rappel — SUPPRIMER

Affichage des postes dans les autres collèges — SUPPRIMER

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

Comité mixte de transition — RENOUVELER

Assurance-automobile — RENOUVELER

Différence entre le livret et la version originale signée — SUPPRIMER

Établissement du calendrier de règlement des griefs — RENOUVELER

Alinéa 15.5.1 — Indemnité de cessation d'emploi — RENOUVELER

Accumulation des années d'ancienneté et de service — RENOUVELER

Clarification concernant l'utilisation du mot « personnes » — RENOUVELER

Retour au travail — RENOUVELER

Définition de chef de groupe — SUPPRIMER. DÉJÀ PROPOSÉ DANS LA CONVENTION COLLECTIVE, VOIR CI-DESSUS

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

Congé de mobilisation — RENOUVELER

Congé de maternité et congé parental — RENOUVELER

Avis de sous-traitance — RENOUVELER

Projet de loi 124 — SUPPRIMER

Congé de deuil, paragraphe 12.3 — RENOUVELER

Engagement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) — RENOUVELER

Engagement envers les Autochtones — RENOUVELER

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.

Les propositions financières suivront.