



COLLEGE
EMPLOYER
COUNCIL

CONSEIL DES
EMPLOYEURS
DES COLLÈGES



Personnel de soutien à temps plein Négociations 2025

Réponse du CEC aux propositions non financières du SEFPO (UP 1, 5, 11, 15, 17, 22, 25, 34, 38, 41 et 44)

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)

10 juillet 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.

L'employeur maintient toutes les propositions de sa proposition M1 qui ne sont pas mentionnées ici.

Légende du document :

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

Les termes supprimés sont barrés — ~~Exemple~~

Tous les autres termes — statu quo

Réponses du CEC :

UP 1 – 17.1.6 Postes vacants (Nouveau)

- Le CEC n'est pas intéressé par cette proposition pour le moment, compte tenu des changements importants qui ont lieu dans le secteur collégial.

UP 5 – 14.6.1 — Comité de stabilisation de l'emploi (**contre**)

- Tous les aspects de l'article restent inchangés, sauf :
 - Les parties conviennent que les réunions devront se tenir à intervalles réguliers **à des moments qui conviennent aux deux parties.**

UP 11 — Annexe A (Nouveau) 4(viii)

- Ceci n'est pas nécessaire, car ce processus a déjà été traité au niveau du CMA.

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

- Le CEC n'est pas intéressé par les procédures d'équivalence, car celles-ci dévalorisent la mission fondamentale des collègues, qui est de décerner des

diplômes. Elles sapent l'idée selon laquelle l'éducation offre quelque chose de précieux qui ne peut être acquis par l'expérience.

- Le CEC attend la réponse du SEFPO concernant les connaissances autochtones et les consultations qui ont eu lieu lors de l'élaboration de la proposition.

UP 17 – 4.11 (Nouveau) — Rapport

- Cette information a déjà été traitée lors des réunions locales de l'UCC (voir article 4.6.2).

UP 22 — Annexe A — Livret des prestations

- Le CMA dispose déjà d'un processus pour répondre à cette question, qui a été approuvé en 2024.

UP 25 – 15.6.1 — Rappel selon l'ancienneté

- Le CEC propose les modifications suivantes aux articles 15.6.1 et 15.10, à condition que le syndicat :
 - retire sa proposition de supprimer : « Le droit de rappel est limité aux postes dont la tranche salariale est égale ou inférieure à l'ancienne tranche salariale de la personne » ; et
 - accepte la proposition du CEC au sujet de l'article 15.4.5.

15.6.1

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 vingt-quatre (24) mois ou plus 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 17.1.11.

15.10

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 34 – 6.9 — Communication en dehors des heures de travail (Nouveau) — Contre

- 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 ou dans des circonstances indépendantes de la volonté raisonnable du collège.

UP 38 – 15.4.6 — Période de familiarisation

- Le CEC ne souhaite pas modifier cette disposition.

UP 41 — Annexe K Initiatives/Opportunités

- Le CEC ne souhaite pas modifier cette disposition.

UP 44 — Protocole d'entente (Nouveau)

- La situation financière actuelle des collèges nous préoccupe toutes et tous. S'il est important que tous les acteurs concernés travaillent ensemble pour surmonter cette épreuve, il est clair que cette proposition était trompeuse, compte tenu des commentaires formulés par le syndicat lors d'un rassemblement le 9 juillet 2025, attaquant le CEC et la direction des collèges.
- Par conséquent, le CEC ne souhaite pas ajouter ce protocole d'entente.

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.