



Personnel de soutien à temps plein

Négociations 2025

M02 – 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 23 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.

Légende du document :

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

Les termes supprimés sont barrés — Exemple

Tous les autres termes — statuquo

Contreproposition du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC fait la contreproposition suivante.

4.2 **Liste des employées et des employés à temps partiel SUPPRIMER**

Tous les quatre (4) mois **La deuxième semaine de février, d'octobre et de juin**, 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 reste identique]

Contreproposition du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC fait la contreproposition suivante.

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. Sur demande de l'employée ou de l'employé, **le SEFPO** fournira une copie imprimée de la convention collective.

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

Supprimer 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.~~

Proposition du CEC (M1)

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.

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC maintient sa proposition.

Proposition du CEC (M1)

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

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC maintient sa proposition et prend note que le syndicat n'y a pas encore répondu.

Proposition du CEC (M1)

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 de préclusion : 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.

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC n'accepte pas la proposition du syndicat et maintient son avis d'irrecevabilité.

Proposition du CEC (M1)

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

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC attend les exemples fournis par le syndicat concernant les collèges qui disposent de terminaux à écran de visualisation et les postes de personnel de soutien à temps plein qui les utilisent dans le cadre de leur FDT. Merci de nous tenir au courant.

Proposition du CEC (M1)

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.

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC n'accepte pas la proposition du syndicat et maintient sa proposition faite en M1.

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC retirera ses propositions concernant les points 15.4.3, 15.4.4.2 et 15.4.5 si le syndicat retire ses propositions UP 25 et UP 29 et accepte la réponse de l'employeur du 10 juillet 2025 concernant les points 15.6.1 et 15.10 (prolongation des droits de rappel à 18 mois).

Proposition du CEC (M1)

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.

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC maintient sa proposition.

Proposition du CEC (M1)

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

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC maintient sa proposition.

18.4.2 Médiatrices-arbitres et médiateurs-arbitres

Réponse du CEC le 23 juillet 2025 : En attente de la réponse du syndicat concernant les arbitres en attente, conformément à la présentation du syndicat du 22 juillet 2025.

18.5.3.1 Arbitres

Réponse du CEC le 23 juillet 2025 : L'employeur n'est pas d'accord avec les noms proposés par le syndicat et ne convient pas qu'il faille ajouter des arbitres supplémentaires pour les griefs portant sur la classification.

Proposition du CEC (M1)

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.

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC maintient sa proposition.

Proposition du CEC (M1)

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

Contreproposition du CEC (M2) — 23 juillet 2025

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.

En cas de litige concernant la nature du poste, la plaignante ou le plaignant et le collège peuvent chacun soumettre le nombre d'activités ou de responsabilités « régulières et récurrentes » ou « occasionnelles » prévues dans le modèle du FDT.

Proposition du CEC (M1)
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

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC a fourni au syndicat des précisions concernant la période de familiarisation et attend sa réponse.

Proposition du CEC (M1)

Réviser et mettre à jour les protocoles d'entente

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

Différence entre le livret et la version originale signée — SUPPRIMER

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

Projet de loi 124 — SUPPRIMER

Réponse du CEC (M2) — 23 juillet 2025

Le CEC maintient ses propositions concernant les protocoles 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.

Les propositions financières suivront.