



COLLEGE
EMPLOYER
COUNCIL

CONSEIL DES
EMPLOYEURS
DES COLLÈGES

Personnel de soutien à temps plein

Négociations 2025

M03 — Réponse aux propositions non financières du SEFPO

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 24 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 — statu quo

UP 1 – 17.1.6 (NOUVEAU)

L'employeur doit pourvoir les postes vacants dans les 12 semaines suivant la vacance du poste.

Réponse du CEC le 24 juillet 2025

Le CEC n'accepte pas l'ensemble de propositions U5 du SEFPO.

UP 5 - 14.6.1

Comité de stabilisation de l'emploi

Les parties créeront un Comité de stabilisation de l'emploi (CSE) comprenant un nombre maximum de trois (3) personnes nommées par la section locale et un nombre maximum de trois (3) personnes nommées par le collège pour assumer les responsabilités énoncées aux paragraphes 14.6 et 15.3.

Les parties conviennent que les réunions ~~se tiendront~~ **devront se tenir** à intervalles réguliers.

Les membres qui doivent quitter temporairement leur poste pour assister aux réunions durant les heures normales de travail ne subissent aucune perte de salaire. Le syndicat reconnaît cependant que les employées et les employés doivent s'acquitter de leurs fonctions et ne peuvent s'absenter sans l'autorisation de leur supérieure immédiate ou de leur supérieur immédiat, qu'elles ou ils doivent également aviser dès leur retour au travail. Conformément à ce protocole, l'autorisation d'assister aux réunions ne peut être refusée de manière déraisonnable, compte tenu des besoins opérationnels du collège.

Réponse du CEC le 24 juillet 2025

Le CEC fait la contreproposition suivante :

Tous les éléments de l'article restent inchangés, sauf :

Les parties conviennent que les réunions ~~se tiendront~~ **devront se tenir** à intervalles réguliers **à des moments qui conviennent aux deux parties.**

UP 11 — Annexe A

Comité mixte des assurances du personnel de soutien à temps plein

4. Mandat du comité

(viii) L'employeur sera chargé de rédiger le procès-verbal qui reprendra les principaux sujets abordés. Le procès-verbal devra être signé par les coprésidentes et coprésidents du comité.

Le brouillon du procès-verbal sera distribué à tous les membres dans un délai raisonnable après chaque réunion. Le syndicat communiquera avec la présidente ou le président représentant l'employeur pour lui faire part de toute modification, ajout ou suppression au procès-verbal afin d'accélérer le processus d'obtention des signatures d'approbation.

Chaque partie pourra distribuer des copies du procès-verbal approuvé à ses dirigeantes et dirigeants respectifs, comme elle le jugera opportun. Le procès-verbal adopté sera affiché sur les sites Web du SEFPO et du CEC. Les procès-verbaux des séances à huis clos ne seront ni affichés ni distribués à l'extérieur du comité.

Réponse du CEC le 24 juillet 2025

Ceci n'est pas tout à fait conforme à l'accord conclu lors de la réunion du CMA, tel qu'il ressort du procès-verbal de la réunion du 3 mars 2025, qui stipulait uniquement que le CEC envisagerait de publier les procès-verbaux sur son site Web. Par conséquent, le CEC ne considère pas qu'il s'agisse d'un amendement d'ordre administratif.

Le CEC fait la contreproposition suivante :

4. Mandat du comité

(viii) L'employeur sera chargé de rédiger le procès-verbal des réunions publiques et à huis clos qui reprendra les principaux sujets abordés.

~~Le procès-verbal devra être signé par les coprésidentes et coprésidents du comité.~~
Le brouillon du procès-verbal sera distribué à tous les membres dans un délai raisonnable après chaque réunion. Lors de la prochaine réunion du CMA, le comité demandera l'adoption du procès-verbal avec les modifications, ajouts ou suppressions dont il aura été décidé. Le procès-verbal devra être signé par les coprésidentes et coprésidents du comité.

Chaque partie pourra distribuer des copies du procès-verbal public approuvé à ses dirigeantes et dirigeants respectifs, comme elle le jugera opportun. Le procès-verbal adopté sera affiché sur le site Web ~~les sites Web du SEFPO et du CEC.~~ Les procès-verbaux des séances à huis clos ne seront ni affichés ni distribués à l'extérieur du comité.

UP 15 - 17.1.1

Considération accordée aux membres de l'unité de négociation

Lorsqu'un poste devient vacant et que des employées et des employés membres de l'unité de négociation au collège présentent leur candidature, le collège choisit la personne qui remplira le poste en prenant dûment en considération les qualifications, l'expérience et l'ancienneté des candidates et candidats à la lumière des exigences du poste à combler. Si les qualifications et l'expérience sont relativement égales, l'ancienneté prévaut, pourvu que la candidate ou le candidat possède les qualifications et l'expérience nécessaires pour répondre aux exigences du poste.

Le collège devra suivre la procédure d'équivalence décrite à l'annexe L aux fins des concours de recrutement.

Les connaissances autochtones acquises par l'expérience vécue, l'apprentissage oral, l'enseignement traditionnel, le leadership communautaire et les pratiques culturelles seront également prises en compte pour démontrer des connaissances, des aptitudes et des compétences comparables à celles décrites dans les exigences scolaires d'un poste. Un processus d'évaluation adapté à la culture, incluant les perspectives autochtones, sera utilisé pour déterminer l'équivalence, en veillant à ce que l'approche soit respectueuse, équitable et conforme aux valeurs d'équité et de réconciliation.

Le collège n'est pas tenu d'étudier les candidatures des employées et des employés à l'essai.

Réponse du CEC le 24 juillet 2025

Le CEC maintient sa réponse à la revendication UP 15. Le CEC reconnaît l'importance du travail en cours concernant les connaissances autochtones. Le CEC est persuadé que le processus de consultation devrait se dérouler en dehors du processus de négociation autour de la convention collective et mettre l'accent sur les voix autochtones dès le début, et non après la signature d'une convention collective. Le CEC s'est engagé dans ce processus avec l'unité de négociation scolaire et la communauté collégiale autochtone a fait part des dommages importants que ce processus a causés dans la manière dont il s'est déroulé. Ce processus est toujours en cours et aucune autre mesure ne devrait être prise dans le cadre de cette ronde de négociations collectives.

UP 17 – 4.11

Rapport

Le collège doit fournir au syndicat et au CREE un rapport trimestriel identifiant :

- 1. Tous les entrepreneurs, travailleurs intérimaires et tout autre personnel externe effectuant des travaux dans les locaux du collège ou pour le collège dans des lieux externes, y compris, mais sans s’y limiter :**
 - **Le nom de l’entrepreneuse, de l’entrepreneur ou de l’organisme**
 - **La nature et la portée du travail effectué**
 - **La durée de la mission**
 - **Les services ou les lieux où ont lieu les travaux**
- 2. Tous les membres appartenant à l’unité de négociation affectés à des postes classés comme exclus de la convention collective, y compris, mais sans s’y limiter :**
 - **Le nom des employées et employés**
 - **Les postes occupés**
 - **Le service ou l’unité de travail**
 - **La durée du statut d’exclusion**
 - **La description des tâches effectuées à ce poste**
- 3. Les heures supplémentaires et les congés du service, y compris, mais sans s’y limiter :**
 - **Le total des heures supplémentaires effectuées par service**
 - **Le nom et la classe des employées et employés (si applicable)**
 - **Les raisons ou les justifications pour les heures supplémentaires (p. ex., couverture, projets spéciaux)**
 - **Les soldes cumulés des congés pour chaque employée et chaque employé**
 - **Les détails de tous les congés accumulés utilisés ou payés**

Réponse du CEC le 24 juillet 2025

Le CEC maintient sa réponse en UP 17. Cette proposition est trop générale, elle couvre des tâches qui ne relèvent d’aucune unité de négociation, y compris le soutien. En ce qui concerne les affectations temporaires en dehors de l’unité de négociation et l’attribution des heures supplémentaires, il s’agit de questions locales qui ne doivent pas être traitées par le CREE.

UP 22— Annexe A

9. Livret des prestations

Aucune modification ne peut être apportée au livret sur les prestations sans l'accord du CMA, suivi d'une communication à l'ensemble de la division.

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

Réponse du CEC le 24 juillet 2025

Ceci n'est pas conforme à l'entente conclue au sein du CMA, telle qu'elle est consignée dans le processus de mise à jour du livret du Comité mixte d'assurance du personnel de soutien daté d'août 2024. Dans ce processus, l'approbation du CMA n'était pas requise. Au contraire, si le SEFPO n'acceptait pas les modifications, la coprésidence du SEFPO au sein du CMA pouvait demander une réunion avec le CEC et la Sun Life afin de discuter des termes litigieux dans le but de parvenir à un consensus. Si aucun consensus n'était trouvé, le SEFPO pouvait choisir d'exercer ses droits de grief en vertu de l'article 18.3.4 — Grievs touchant plusieurs collègues.

Par conséquent, le CEC considère qu'il est erroné de prétendre qu'il s'agit d'un amendement d'ordre administratif, comme l'affirme le syndicat.

Le CEC fait la contreproposition suivante :

Annexe A

9. Livret des prestations

Un registre des modifications doit être inclus dans le livret des prestations afin de consigner toutes les modifications apportées

UP 31 – 6.4

Périodes de disponibilité sur appel

Une personne désignée comme une employée ou un employé en période de disponibilité sur appel recevra ~~un dollar (1 \$)~~ **cinq dollars (5 \$)** 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.

M1 – 6.4

Périodes de disponibilité sur appel

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 le 24 juillet 2025

Le CEC propose un retrait mutuel des propositions des parties concernant les périodes de disponibilité sur appel.

UP 34 - 6.9

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.

Réponse du CEC le 24 juillet 2025

Le CEC accepterait la contreproposition du syndicat à condition que celui-ci accepte la proposition du CEC de M1 concernant les « quarts fractionnés » de l'article 6.2.1 :

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 des quarts de travail prévus, sous réserve des exigences des articles 6.3, 6.4 et 6.6.

En échange de :

M1 — 6.2.1

Quarts fractionnés

Les quarts 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.**

UP 38 – 15.4.6

Période de Familiarisation Il est entendu que le collège n'est pas tenu de former une employée ou un employé pour un poste auquel elle ou il pourrait être affecté par application de l'alinéa 15.4.3, mais le collège assure une période raisonnable de familiarisation raisonnable, au besoin. **La familiarisation doit comprendre l'acquisition des compétences et des connaissances qui ne peuvent être acquises que dans le cadre du poste. Cela peut inclure, sans s'y limiter, l'utilisation de logiciels propriétaires, comme les systèmes d'information sur les étudiantes et étudiants et d'autres tâches et systèmes propriétaires.**

Réponse du CEC le 24 juillet 2025

Le CEC maintient sa position sur cette proposition.

UP 41 — ANNEXE K ET PROTOCOLE D'ENTENTE

11. Initiatives/Opportunités du protocole d'entente en annexe K du manuel de référence
Pour plus d'informations sur la mise en œuvre, veuillez consulter le protocole d'entente, à l'annexe K du manuel de référence.

Réponse du CEC le 24 juillet 2025

Le CEC maintient sa réponse à UP 41 et n'est pas intéressé par l'inclusion de cette formulation dans un protocole d'entente.

UP 44 — Protocole d'entente

Considérant que le système des collèges communautaires de l'Ontario est actuellement en crise en raison du sous-financement chronique de la part du gouvernement provincial ; et

Considérant que les revenus provenant des frais de scolarité ont triplé dans l'ensemble des collèges depuis 2010, tandis que le financement provincial a diminué de vingt-huit (28) pour cent ; et

Considérant que l'Ontario se classe dernier parmi les provinces en matière de financement par élève ; et

Considérant qu'un financement d'urgence de 1,4 milliard de dollars permettrait de mettre fin à la crise actuelle ; et

Considérant qu'un financement supplémentaire de 1,34 milliard de dollars permettrait à l'Ontario d'atteindre la moyenne nationale en matière de financement par élève ; et

Considérant que le SEFPO et le Conseil des employeurs des collèges partagent l'objectif commun de mettre fin à la crise de financement grâce à des objectifs communs de consultation, de collaboration et de coopération ;

Par conséquent, les parties conviennent de demander conjointement au gouvernement provincial de mettre en place une table de discussion afin de consulter et de négocier de manière significative et de bonne foi le financement d'urgence et de stabilité nécessaire pour mettre fin à la crise et garantir que le système collégial de l'Ontario soit correctement financé afin de sauver les programmes, de préserver les emplois et de protéger la stabilité des étudiantes et des étudiants.

Veillez noter que, dans notre proposition, les « parties » mentionnées comprennent les collèges de l'Ontario, les présidentes et présidents/administratrices et administrateurs des collèges et le personnel de soutien de toute la province.

Réponse du CEC le 24 juillet 2025

Le CEC maintient sa position sur cette proposition.

U5 — 17.1.5

Dispense d’affichage en cas de poste redevenu vacant dans un délai de six (6) 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 relevant de la même ou du même supérieur hiérarchique direct dans les six (6) 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 le 24 juillet 2025 à la proposition U5 du syndicat

Le CEC fait la contreproposition suivante :

Dispense d’affichage en cas de poste redevenu vacant dans un délai de six (6) 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 relevant du même poste de supérieur hiérarchique direct dans les six (6) 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.

U5 — 15.3.3 (7.)

Identifier les postes auxquels les employées déplacées et les employés déplacés peuvent être affectés en vertu de l'article 15.4.3.

U5 — 15.4.3

Le CSE doit identifier les postes que les employées et employés peuvent remplacer conformément à l'article 15.3.3.

Réponse du CEC le 24 juillet à la proposition U5 du syndicat

Le CEC n'est pas d'accord avec les nouvelles propositions présentées par le syndicat.

U5 – 4.1

Le CEC prend acte de la notification du syndicat.

U5 – 7.6 et 7.8

Réponse du CEC le 24 juillet 2025 à la proposition U5 du syndicat

Le CEC accepte la proposition 7.8 du SEFPO à condition que le SEFPO accepte la proposition 7.6 du CEC.

U5 – 13.4

Réponse du CEC le 24 juillet 2025 à la proposition U5 du syndicat

Le CEC retire sa proposition en M1 concernant l'article 13.4.

U2 – 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.

À compter du 30 juin 2025, si le collège n'est pas en mesure de planifier les congés alloués à une employée ou un employé en vertu de l'article 11.5, l'employée ou l'employé sera autorisé à reporter tous les congés non utilisés dépassant le maximum. Cela inclut les employées et employés en congé approuvé ou avec protection d'emploi ou, y compris, mais sans s'y limiter, les congés de maternité, parentaux ou de perfectionnement professionnel.

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.

Les employées et employés ayant accumulé plus de congés payés que le maximum au 31 août 2025 conserveront tous leurs congés payés.

Réponse du CEC le 24 juillet 2025 à la proposition U2 du syndicat

Le CEC a pris note des préoccupations du syndicat. Le CEC n'avait pas l'intention de mettre en péril le solde de congés payés actuel des employées et employés. Nous avons modifié la date de notre avis de préclusion afin que les employées et employés ainsi que les collèges concernés disposent de près de deux ans pour planifier et utiliser leur solde de congés payés au-delà du maximum.

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 à compter du 30 juin 2027.