



COLLEGE
EMPLOYER
COUNCIL

CONSEIL DES
EMPLOYEURS
DES COLLÈGES



Personnel de soutien à temps plein

Négociations 2025

M09 — Propositions exhaustives du CEC

Présentées 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)

26 septembre 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

***** Toute proposition du SEFPO qui n'est pas mentionnée dans le présent document n'est pas acceptée *****

***** Le CEC présente M09 comme un ensemble de propositions *****

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 8 — 8.1.6 Assurance ophtalmologie

Pour la durée de la présente convention, les collèges conviennent d'assumer soixante-quinze pour cent (75 %) des primes d'un régime d'assurance ophtalmologie offrant une protection maximale de quatre **cing-cent-cinquante** dollars (**550,00 \$**) tous les deux (2) ans pour les personnes de dix-huit (18) ans et plus, et de quatre **cing-cent-cinquante** dollars (**550,00 \$**) tous les ans pour les personnes de moins de dix-huit (18) ans, pour l'achat de verres, montures et lentilles cornéennes, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription, le reste des primes devant être versé par voie de retenues salariales.

UP 12 — 7.1, Annexe E

1^{er} septembre 2025 : 2,0 % d'augmentation générale des salaires

1^{er} septembre 2026 : 2,0 % d'augmentation générale des salaires

1^{er} septembre 2027 : 2,0 % d'augmentation générale des salaires

UP 20 — 8.1.7 Assurance pour prothèses auditives

Les collèges conviennent d'assumer soixante-quinze pour cent (75 %) des primes du régime d'assurance pour prothèses auditives assurant une protection maximale de trois-mille-cinq-cents dollars ~~(3000 \$)~~ **(3500 \$)** tous les trois (3) ans par personne, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription, le reste des primes devant être versé par voie de retenues salariales.

UP 22 — Annexe A

9. Livret des prestations

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

UP 24 — 7.5 Prime de quart

Le CEC a fourni un document à signer le 31 août 2025 et attend la signature du syndicat sur cet élément convenu :

Le collège paie une prime de quart de ~~soixante-quinze cents (0,75 \$)~~ **un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$)** de l'heure pour toute heure normale de travail effectuée entre 17 h et 24 h et ~~un dollar (1,00 \$)~~ **un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$)** de l'heure pour toute heure normale de travail effectuée entre 24 h et 06 h. Si plus de cinquante pour cent (50 %) des heures de travail effectuées pendant un quart normal tombent entre les heures qui sont régies par la prime la plus élevée, cette prime s'applique à toutes les heures normales de travail.

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 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 17.1.1.

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 collègue 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 collègue, 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 collègue ou, si après avoir informé le collègue 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 26 — *Le CEC fait la contreproposition suivante*

(NOUVEAU) 12.8 Congé en cas de violence familiale ou sexuelle

Une employée ou un employé a droit à un congé si elle-même ou lui-même, ou un de ses enfants, est victime de violence familiale ou sexuelle, ou de menaces de violence familiale ou sexuelle, et si le congé est pris pour l'une des raisons suivantes :

1. Obtenir des soins médicaux pour elle-même ou lui-même ou son enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique, causée par la violence familiale ou sexuelle.

2. Obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes pour elle-même ou lui-même ou son enfant.

3. Obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles pour elle-même ou lui-même ou son enfant.

4. Déménager de façon temporaire ou permanente.

5. Obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou sexuelle ou en découlant, ou participer à de telles instances.

Conformément à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, les cinq (5) premiers jours de congé de chaque année civile seront payés par le collège. Ces journées peuvent être prises de façon intermittente ou en une seule période continue. L'employée ou l'employé peut se voir accorder des congés payés supplémentaires à la discrétion du collège.

Le collège convient qu'une employée ou un employé victime de violence familiale ou sexuelle ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires si son absence ou ses résultats peuvent être liés à cette forme de violence.

L'article 49.7 de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi continue de s'appliquer.

UP 27 — ANNEXE D — Employées et employés temporaires

Le CEC maintient sa proposition en M05 et le reste de l'annexe D reste inchangé.

Propositions du CEC en M01 :

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

NOUVEAU (numérotation à déterminer)

Si une employée ou un employé est choisi à l'interne pour occuper un poste qu'elle ou il occupait immédiatement avant en vertu de l'annexe D, le collège devra renoncer à la période d'essai prévue à l'article 14.1, à condition que l'employée ou l'employé ait travaillé au moins 910 heures au poste visé à l'annexe D.

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 31 – 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) heures par mois. Nonobstant ce qui précède, aucune employée ni aucun employé ne peut être empêché de dépasser volontairement cette limite. **La prime pour les heures de disponibilité sur appel est de un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) par heure pour toutes les heures de disponibilité jusqu'au maximum mensuel, et de trois dollars (3,00 \$) par heure pour une employée ou un employé qui dépasse volontairement le maximum mensuel.**

UP 32 — 13.2.1

13.2.1.1 Chaussures de sécurité

Si le collège ou la loi oblige une employée ou un employé à se procurer et à porter des chaussures de sécurité dans l'exercice de ses fonctions, l'employée ou l'employé fournit au collège une preuve d'achat des chaussures de sécurité avant le 1^{er} mars de chaque année et le collège lui rembourse les frais engagés le premier jour de paie du mois d'avril de chaque année, jusqu'à concurrence de cent-cinquante ~~soixante-quinze~~ **dollars** (150,00 \$) **(175,00 \$)**.

Dans d'autres situations, le collège peut, à sa discrétion (laquelle sera exercée de façon raisonnable), rembourser de tels frais si l'achat des chaussures de sécurité est recommandé par le Comité de santé et de sécurité créé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

13.2.1.2 Lunettes de protection

Si le collège ou la loi oblige une employée ou un employé à se procurer et à porter des lunettes de protection dans l'exercice de ses fonctions, l'employée ou l'employé fournit au collège une preuve d'achat des lunettes de protection avant le 1^{er} mars de chaque année et le collège lui rembourse les frais engagés le premier jour de paie du mois d'avril de chaque année, jusqu'à concurrence de vingt ~~trente~~ **dollars** (20,00 \$) **(30,00 \$)**; dans d'autres situations, le collège peut, à sa discrétion (laquelle sera exercée de façon raisonnable), rembourser de tels frais si l'achat des lunettes de protection est recommandé par le Comité de santé et de sécurité créé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

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 Exemple 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 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.

UP 43 — 4.4 Harcèlement

4.4.1 Harcèlement sexuel

Les collèges et le syndicat connaissent les dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario reconnaissant aux personnes le droit d'être à l'abri de **toute sollicitation ou avance sexuelle** au travail lorsque la personne qui fait ces sollicitations ou ces avances sait ou devrait savoir qu'elles sont importunes. Les parties souscrivent à ce principe et conviennent de l'appliquer comme suit :

- une plainte de cette nature fait sans délai l'objet d'une enquête et, au besoin, de mesures appropriées ;
- les parties mettent tout en œuvre pour traiter la plainte avec tact et de façon confidentielle et pour informer de façon suffisante la plaignante ou le plaignant, ainsi que la personne visée par la plainte, quant à la nature des allégations, à l'évolution de l'enquête et à son règlement éventuel ;
- la plainte est présentée à la personne la plus impartiale possible, à savoir la présidente ou le président, ou à une personne, autre que celle visée par la plainte, qui aura été désignée par la présidente ou le président.

La plaignante ou le plaignant peut faire appel à une représentante ou un représentant syndical, qui l'aidera à présenter sa plainte.

La plainte peut être présentée en tout temps à la Commission des droits de la personne.

Tous les collèges doivent adopter et appliquer une politique relative au harcèlement sexuel en milieu de travail en leur sein.

Les délais prévus à l'article 18 ne s'appliquent pas aux plaintes déposées en vertu du présent article, à condition que la plainte soit déposée dans un délai raisonnable à compter du comportement incriminé ou compte tenu de toutes les circonstances.

***** Le reste de l'article 4.4 reste inchangé.**

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 août 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 août 2027.

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 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 assujéti 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.

Le collège informera la section locale du syndicat du nom de l'employée ou de l'employé, du titre du poste exclu et d'une estimation de la durée de l'affectation.

(NOUVEAU) ANNEXE I — Sous-traitance

Il est entendu qu'aucun membre de l'unité de négociation qui a terminé la période d'essai ne sera relevé de son emploi au collège en raison de la sous-traitance de son travail.

Toutefois, la sous-traitance confiée à un employeur qui engagera l'employée ou l'employé selon des conditions d'emploi comparables ne constitue pas une violation de cette annexe.

L'employée ou l'employé qui reçoit un avis de mise à pied ou de réaffectation par suite de la sous-traitance de son travail peut se prévaloir d'une autorisation d'absence sans salaire d'une durée maximum d'un ~~(1) an~~ **de dix-huit (18) mois**, pour accepter un emploi offert par le sous-traitant. Le congé commence à la date où l'employée ou l'employé commence son emploi chez le sous-traitant. Si l'employée ou l'employé désire retourner au collège, elle ou il doit donner un préavis écrit d'au moins ~~cent-vingt (120)~~ **quatre-vingt-dix (90)** jours civils signifiant au collège son intention d'y retourner à la fin du congé.

Le collège appliquera ensuite l'alinéa 15.4.3 si nécessaire. Si aucun poste ne peut être identifié conformément à l'alinéa 15.4.3, il ne sera pas nécessaire de donner à l'employée ou à l'employé un nouvel avis de mise à pied aux termes du sous-alinéa 15.4.4.1.

Le collège ne paiera ni salaires ni avantages sociaux aux employées et employés pendant le congé.

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, **incluant, 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 — RENOUELER

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

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

Régime d'invalidité de longue durée — RENOUELER

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

Affichage des postes dans les autres collèges — RENOUELER

Différence entre le livret et la version originale signée — RENOUELER

(NOUVEAU) Protocole d'entente — Indemnité de cessation d'emploi améliorée

Le CEC accepte la contreproposition du syndicat en U14. Le CEC a fourni un document à signer le 31 août 2025 et attend la signature du syndicat sur cet élément convenu.

(NOUVEAU) Protocole d'entente — Notification d'intelligence artificielle (IA)

Lorsque le collège prévoit d'introduire une IA entraînant directement la mise à pied d'une employée ou d'un employé ayant terminé sa période d'essai, il doit en informer par écrit la présidente ou le président de la section locale au moins trente (30) jours avant d'envoyer la notification écrite à l'employée ou à l'employé concerné, conformément à l'article 15.

À la demande de la section locale, les parties se réuniront dans un délai de cinq (5) jours ouvrables pour discuter du changement en lien avec l'IA et des solutions de rechange possibles afin de minimiser l'impact sur l'employée concernée ou l'employé concerné.

Si le collège détermine que les employées concernées et les employés concernés doivent acquérir de nouvelles compétences ou des compétences plus poussées que celles qu'ils possèdent déjà dans le cadre des modes de fonctionnement actuels, il peut leur accorder un délai raisonnable (tel que déterminé par le collège) pour acquérir les compétences requises par l'introduction de l'IA. Le Fonds de stabilisation de l'emploi sera utilisé pour compenser les coûts liés à l'acquisition des compétences nécessaires, et le Comité de stabilisation de l'emploi sera informé de l'utilisation de ces fonds. Il n'y aura aucune réduction de la rémunération et des avantages sociaux pendant cette période.

Éléments que le CEC va supprimer

Le CEC supprime les propositions non financières suivantes :

5.6.2 Impression de la convention

6.2.1 Quarts fractionnés

13.4 Terminaux à écran de visualisation

15.4.4.2 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.*

(NOUVEAU) Protocole d'entente — Viabilité du régime d'avantages sociaux du personnel de soutien

***** La proposition exhaustive du CEC *****