



Personnel de soutien à temps plein

Négociations 2025

M05 — Propositions financières des collèges

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)

29 aout 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

Le CEC rejette toute proposition du syndicat qui n'est pas expressément énoncée dans les documents M04 ou M05.

Proposition du syndicat — UP 12

Contreproposition du CEC :

Annexe E et article 7.1

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

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

1er septembre 2027 : 1,50 % d'augmentation générale des salaires

Proposition du syndicat — UP 20

Contreproposition du CEC :

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-deux-cent-cinquante dollars (3000 \$) (3250 \$)** 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.

Proposition du syndicat — UP 24

Contreproposition du CEC :

7.5 Prime de quart

Le collège paie une prime de quart d'e 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.

Proposition du syndicat — UP 31

Contreproposition du CEC :

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 superviseure 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 d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) de l'heure pour toutes les heures de disponibilité jusqu'au maximum mensuel, et de trois dollars (3,00 \$) de l'heure pour une employée ou un employé qui dépasse volontairement le maximum mensuel.**

Proposition du syndicat — NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE pour l'indemnité de cessation d'emploi améliorée

Contreproposition du CEC :

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

Date d'entrée en vigueur de la ratification (et remplacement de l'article 15.5.1 pour la durée de la présente convention). S'applique à tous les avis de mise à pied à compter de la date de ratification et avant ou au plus tard le 30 aout 2028 :

15.5.1 Généralités

Sauf dans les cas où elle ou il est affecté par la sous-traitance et choisit de toucher une indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'alinéa 15.5.2, l'employée ou l'employé qui est mis à pied, qui compte :

- moins de cinq (5) années de service et qui choisit, dans les vingt et un (21) jours civils à compter de la réception de l'avis de mise à pied, de renoncer à son droit de rappel en vertu de la convention, reçoit une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de salaire à son taux de salaire courant pour chaque année de service terminée **multipliée par 1,5.**

Exemple : À titre indicatif uniquement, une employée ou un employé ayant effectué quatre (4) années de service aura droit à une indemnité de cessation d'emploi équivalente à quatre (4) semaines de salaire au taux actuel x 1,5.

- plus de cinq (5) années de service, voit son indemnité de cessation d'emploi calculée conformément aux dispositions de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, **multipliée par 1,5, jusqu'à un maximum de trente-deux (32) semaines.**

Exemple : À titre indicatif uniquement, une employée ou un employé ayant effectué quatorze (14) années de service aura droit à une indemnité de cessation d'emploi équivalente à quatorze (14) semaines de salaire actuel multiplié par 1,5. Toutefois, une employée ou un employé ayant effectué vingt-quatre (24) années de service recevra une indemnité de cessation d'emploi maximale de trente-deux (32) semaines.

Le fait d'accepter l'indemnité de cessation d'emploi ne met pas fin au droit au recyclage en vertu du paragraphe 15.7.

Proposition du CEC :

Le CEC propose de rédiger un protocole d'entente sur la création d'un comité mixte CREE/CMA qui, pendant la durée de la convention, examinera les questions suivantes :

- Viabilité financière du régime d'avantages sociaux du personnel de soutien

ANNEXE D — Employées et employés temporaires

Proposition du CEC issue de M01 :

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.

Contreproposition du CEC à UP 27 :

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.