

2013 : B19

## NOTE DE SERVICE

**DESTINATAIRES :** Directrices et directeurs de l'éducation qui ont des employés représentés par les syndicats du groupe collaboratif de personnel de soutien en éducation (GCPSE)  
Secrétaire-trésorière de Moosonee DSAB

**EXPÉDITEUR :** Gabriel F. Sékaly  
Sous-ministre adjoint  
Division des opérations et des finances de l'éducation  
élémentaire et secondaire

Tim Hadwen  
Sous-ministre adjoint  
Division des relations de travail en éducation

**DATE :** Le 18 septembre 2013

**OBJET :** Conséquences des protocoles d'entente avec les syndicats du groupe collaboratif de personnel de soutien en éducation (GCPSE)

---

Le 30 juillet 2012, le gouvernement a signé un protocole d'entente avec l'Association of Professional Student Services Personnel (APSSP). Le 31 août 2012, le gouvernement a signé un protocole d'entente avec la Halton District Educational Assistants Association; l'Educational Assistants Association du Waterloo Region District School Board; la Dufferin-Peel Educational Resource Workers' Association; et l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO), connus collectivement sous le nom d'« organisations syndicales signataires ».

Le 14 juin 2013, l'APSSP, les organisations syndicales signataires et le gouvernement ont approuvé la mise à jour du protocole d'entente. Le protocole d'entente actualisé et les protocoles d'entente de juillet et d'août 2012 sont affichés sur la page « Relations de travail en éducation » du site Web du ministère de l'Éducation, à l'adresse <http://www.edu.gov.on.ca/fre/studentFirst.html>.

Le 27 juin 2013, plusieurs des autres agents de négociation faisant partie du groupe collaboratif de personnel de soutien en éducation (GCPSE) ont signé un protocole d'entente qui met à jour les conditions de protocoles d'entente préalables, afin d'inclure des améliorations sur le plan des relations de travail qui ont été négociées avec

d'autres syndicats après la signature des protocoles d'entente en 2012. Il s'agit des agents de négociation suivants :

- Syndicat canadien des employés et employés professionnels et de bureau
- Custodian Association of Huron Perth
- Educational Resource Facilitators of Peel
- Essex & Kent Counties Skilled Trades
- Labourer's International Union of North America (LiUNA)
- Syndicat des employés et employés de la fonction publique de l'Ontario
- Service Employees' International Union
- Unite Here

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le protocole d'entente signé avec le GCPSE qui figure sur la page « Relations de travail en éducation » du site Web du ministère de l'Éducation.

Comme nous l'avons remarqué dans une correspondance antérieure, les dispositions des conventions collectives prévues en vertu de la *Loi de 2012 donnant la priorité aux élèves* et de la *Loi sur l'éducation* resteront en vigueur pendant la convention collective actuelle de deux ans.

Nous vous écrivons aujourd'hui pour vous expliquer les mesures que le gouvernement prend pour faciliter la mise en œuvre de ces protocoles d'entente, y compris la modification des conventions collectives actuelles à l'échelle des conseils scolaires.

## **A. NÉGOCIATION COLLECTIVE LOCALE DU GCPSE**

Les dispositions figurant dans les protocoles d'entente actualisés doivent être annexées à la convention collective locale existante, sans modification, et en faire partie intégrante. Ces modalités doivent être approuvées par les syndicats locaux et leurs conseils scolaires respectifs.

L'inclusion des articles provinciaux aux conventions collectives devrait se faire dès que possible et n'a pas besoin de faire l'objet de discussions locales qui devraient se tenir séparément.

**La mise en œuvre de plusieurs des mesures décrites aux présentes nécessite la prise de règlements.**

Veuillez prendre note que les règlements mettant en vigueur ces ententes n'ont pas encore été pris. L'information contenue dans la présente note de service est fournie en l'absence de tels règlements.

Le Ministère recommandera la prise de ces règlements et vous en informera.

## **B. MISE EN ŒUVRE**

Comme mentionné dans la note de service du sous-ministre datée du 8 août 2013, intitulée « Prochaines étapes de la mise en œuvre du cadre des relations de travail 2012-2014 », le gouvernement accorde un financement pour la mise en œuvre des protocoles d'entente. Ce soutien est expliqué en détail dans une note de service du 8 juillet 2013 adressée au Groupe de travail sur les coûts de mise en œuvre (CMO). Le Ministère a fourni, le 12 août 2013, à chaque conseil scolaire des prévisions détaillées sur l'allocation qu'ils recevront et qui proviendra de ce financement.

Une partie de ce financement sera versée à condition que les conseils scolaires soumettent une déclaration de conformité d'ici au 30 septembre 2013. Comme suite à la note de service du sous-ministre du 20 août 2013, intitulée « Téléconférence du 14 août sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation », ces délais fixés pour la mise en conformité avec les protocoles d'entente s'appliqueront également au protocole d'entente avec l'APSSP/les organisations syndicales signataires et au protocole d'entente avec le GCPSE.

Le Ministère s'attend à ce que les conseils scolaires qui ont du personnel couvert par ces deux protocoles d'entente annexent les conditions aux protocoles d'entente d'ici au 30 septembre 2013 et envoient la déclaration d'attestation officielle d'ici à cette même date. Un formulaire mis à jour est annexé à la présente note de service.

Les conseils scolaires doivent envoyer une copie de chaque convention collective locale (y compris les conditions annexées des protocoles d'entente) d'ici au 30 octobre 2013.

## **C. CHANGEMENTS RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES CHANGEMENTS**

### *Prestations de maternité*

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2013, une employée qui avait auparavant droit à des prestations de congé de maternité au titre de la convention collective de 2008-2012 continuera d'y avoir droit. De plus, ces prestations sont également accessibles :

- aux employées embauchées dans un poste doté pour une période déterminée ou en affectation de longue durée, la durée de la prestation étant limitée à la durée de l'affectation;
- à toute autre employée à temps plein (dans ce contexte, défini comme étant supérieur à 24 heures par semaine).

Les employées occasionnelles en affectations quotidiennes ne sont pas admissibles aux prestations de congé de maternité.

Également à compter du 1<sup>er</sup> mai 2013, voici quelles seront les prestations de maternité qui seront versées aux employées admissibles :

- Prestations garanties correspondant à 100 % du salaire pour au moins huit (8) semaines. Pour toute partie des huit semaines qui tombe au cours d'une période qui

n'est pas payée (par exemple été, congé de mars), le reste des huit semaines de supplément sera payable après cette période; ou

- Si une unité de négociation locale juge que c'est avantageux, les prestations de maternité peuvent être modifiées pour inclure six (6) semaines à 100 % combinées à toute admissibilité supérieure aux prestations de maternité prévue dans la convention collective de 2008-2012.

#### *Jours de congé de maladie/régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée*

Les deux protocoles d'entente stipulent que, dans le cas des employées et employés d'un conseil scolaire catholique de langue anglaise où il y a deux régimes, l'unité de négociation peut opter pour le régime de congé de maladie prévu dans le protocole d'entente avec la FEESO du 9 avril 2013 ou pour le régime de congé de maladie prévu dans le protocole d'entente avec l'OECTA du 16 mai 2013. Lorsqu'il n'y a qu'un seul régime, l'unité de négociation devra adopter ce régime.

Pour les membres des autres unités de négociation, l'admissibilité aux prestations du congé de maladie/congé et régime d'invalidité de courte durée a été accordée à tous les employés embauchés dans un poste doté pour une durée déterminée ou en affectation de longue durée, et à toute employée ou tout employé à temps plein (défini(e) comme une employée ou un employé travaillant plus de 24 heures par semaine).

Le Ministère reconnaît que ce changement aura des répercussions financières sur les conseils. Par conséquent, tel qu'annoncé en mai 2013, il allouera le montant maximum de 3 millions de dollars aux conseils dans toute la province pour tenir compte de ces pressions.

Les protocoles d'entente confirment également que les membres de l'unité de négociation en affectation à long terme pendant une année complète, qui ont actuellement accès aux congés de maladie prévus dans leur convention collective, ont droit aux 11 jours de congé de maladie à 100% de leur salaire régulier et à 60 jours de congé de maladie de courte durée à 90 % de leur salaire. Les membres du personnel en affectation de longue durée de moins d'un an ont les mêmes droits. Cependant, ces droits doivent être calculés au prorata en fonction de la durée de l'affectation.

#### *Jours de congé non payé et mesures compensatoires*

Aucun membre du personnel couvert par les deux protocoles d'entente ne sera obligé de prendre des jours de congé non payé. Cependant, les protocoles d'entente prévoient que le personnel aura accès à un programme de congé non payé volontaire d'un maximum de 5 jours de congé non rémunéré par année.

#### *Reconnaissance de l'assiduité*

Les protocoles d'entente prévoient également une initiative de partage des économies. Les membres permanents réguliers d'une unité de négociation qui utilisent moins de six jours complets de congé de maladie en 2013-2014 recevront un remboursement équivalant à une journée de salaire complète à la fin de l'année scolaire.

L'indemnisation annuelle ne doit pas dépasser le montant qui aurait versé en l'absence de jours de congé non payé.

Quant aux autres membres de l'unité de négociation, le paiement sera égal au taux de rémunération quotidien normal des membres, à condition qu'ils aient pris un jour de congé non payé volontaire au cours de la durée de la convention collective.

#### *Gratifications de retraite*

Les dispositions sur les gratifications de retraite figurant dans les deux protocoles d'entente reflètent les modifications réglementaires dont les conseils ont été informés dans la note de service du 27 juin **2013 : B15 – Règlements modifiés concernant les congés de maladie et les gratifications de retraite non acquises.**

#### *Classes d'emplois spécialisés*

Lorsque le taux de rémunération d'une classe d'emplois spécialisés est inférieur à l'évaluation de la valeur marchande locale de cette classe d'emplois, les parties peuvent utiliser les moyens à leur disposition en vertu de la convention collective pour rajuster la rémunération relative à cette classe d'emplois.

#### *Sécurité d'emploi*

Les protocoles d'entente de 2013 sont explicites : lorsque la convention collective actuelle contient des conditions relatives à la sécurité d'emploi qui sont supérieures à celles des protocoles d'entente, les conditions de la convention collective actuelle prévaudront.

## **D. CLARIFICATION DES CLAUSES DES PROTOCOLES D'ENTENTE SIGNÉS AVEC L'APSSP/LES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES EN 2013**

#### *Jours de congé de maladie et régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée*

Il est entendu que les définitions et les pratiques en vigueur pour la période de 2008 à 2012 ne peuvent être modifiées. Pour l'utilisation de ces congés, la définition d'une maladie est celle précisée dans les conventions collectives de 2008-2012 des conseils scolaires concernant l'utilisation des 11 jours rémunérés à 100 % du salaire. Les 120 jours de congé de maladie et d'invalidité de courte durée peuvent être utilisés pour des absences dues à une maladie personnelle de l'employée ou de l'employé, y compris pour les rendez-vous médicaux, conformément au processus d'arbitrage en vigueur à compter du 31 août 2012. Les conseils scolaires doivent déterminer l'admissibilité au régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée conformément aux conditions d'emploi actuelles et/ou aux politiques, modalités et pratiques du conseil scolaire, en vigueur durant l'année scolaire 2011-2012.

Outre la banque de congés complémentaires, les conseils peuvent, à leur discrétion, et pour des raisons humanitaires, accorder un complément pour des congés

spéciaux/congés divers/journées personnelles (ou le terme équivalent dans la convention collective). Ce complément ne doit pas dépasser 2 jours et l'employée ou l'employé doit avoir 2 jours de congé non utilisés pour l'année courante.

Lorsque le régime d'invalidité de longue durée de la convention collective de 2008-2012 impose une période d'attente de plus de 130 jours, la période visée par le régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée devrait être prolongée jusqu'à la fin de la période d'attente.

#### *Congé de maladie de courte durée et complément*

Les employés peuvent compléter leur régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée pour toucher 100 % de leur salaire. En 2012-2013, qui est l'année de transition au nouveau régime de congé de maladie, chaque employée ou employé doit avoir 2 jours dans sa banque de congés complémentaires pouvant être utilisés durant l'année scolaire. En 2013-2014, la banque de congés complémentaires comprendra les jours de congé de maladie inutilisés provenant des 11 jours alloués pour 2012-2013.

#### *Affectations à long terme*

Conformément aux protocoles d'entente respectifs, le personnel enseignant en affectation à long terme est admissible aux prestations de congé de maladie si ces employés y étaient admissibles en vertu de la convention collective locale de 2008-2012.

#### *Journées partielles*

Les 11 + 120 jours de congé de maladie sont divisibles et les conseils scolaires doivent déduire la partie de la journée de maladie correspondant à l'absence, notamment lors d'un retour progressif au travail.

#### *Prestations de maternité*

Lorsqu'un membre a droit à des prestations d'assurance-emploi (AE) dans le cadre d'un congé de maternité, les prestations de maternité sont administrées comme un régime de supplément aux prestations d'assurance-emploi. Lorsqu'un membre n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi, les prestations de maternité versées équivaldront à 100 % du salaire pour cette période.

Les conseils scolaires doivent offrir des congés de maladie de courte durée avant ou après le congé de maternité lorsque des preuves médicales sont produites conformément aux pratiques en vigueur dans la convention collective de 2008-2012.

*Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et invalidité de longue durée*

Les membres en attente d'une décision pour une demande de prestations soumise à la CSPAAT recevront 100 % de leur salaire pour les 11 premiers jours (pour autant que l'employée ou l'employé concerné n'ait pas encore utilisé de congés de maladie); ils recevront, selon le cas, 66,67 % ou 90 % de leur salaire de base pour les journées restantes (jusqu'à concurrence de 120 jours) au cours de la période d'attente. Les ajustements sont rétroactifs.

La CSPAAT et l'invalidité de longue durée sont des éléments séparés et distincts du régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée. Si la demande d'une employée ou d'un employé est rejetée par la CSPAAT et le régime d'invalidité de longue durée, cela ne l'empêche pas de bénéficier du régime de maladie et d'invalidité de courte durée.

*Avantages sociaux*

Le niveau des prestations et les pratiques en la matière doivent demeurer inchangés, conformément aux protocoles d'entente de 2012.

*Négociation locale*

Les protocoles d'entente ont été intégrés à la convention collective lors de l'entrée en vigueur de la *Loi de 2012 donnant la priorité aux élèves*.

Les conventions collectives de 2012-2014 de l'A.P.S.S.P. et des organisations syndicales signataires consistent en :

- un protocole d'entente entre le Ministère et l'A.P.S.S.P. en date du 30 juillet 2012, un protocole d'entente entre le Ministère et les organisations syndicales signataires en date du 31 août 2012, ainsi que les changements exigés aux présentes;
- la convention collective de 2008-2012 à laquelle ont été apportées, s'il y a lieu, les modifications approuvées par le Ministère, à l'exception des dispositions de 2008-2012 qui ne sont pas conformes aux protocoles d'entente de 2012 ou aux lois et règlements qui les régissent.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à :

Responsabilité financière et exigences en matière de rapports

Andrew Davis

416 327-9356

andrew.davis@ontario.ca

Financement de fonctionnement

Joshua Paul

416 327-9060

joshua.paul@ontario.ca

Conventions collectives  
Brian Blakeley  
416 325-2836  
brian.blakeley@ontario.ca

Nous nous attendons à ce que les conseils scolaires collaborent avec leurs syndicats locaux dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de ces protocoles d'entente. Comme c'est le cas des autres protocoles d'entente, nous continuerons à soutenir les conseils scolaires dans la mesure du possible tout au long de ce processus.

Gabriel F. Sékaly  
Sous-ministre adjoint

Tim Hadwen  
Sous-ministre adjoint

p. j.

Copie : Surintendantes et surintendants des opérations et des finances  
Surintendantes et surintendants des ressources humaines