

2013: B3

NOTE DE SERVICE

DESTINATAIRES : Directrices et directeurs de l'éducation
Secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers des
administrations scolaires

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

DATE : Le 21 janvier 2013

OBJET : **Conséquences du protocole d'entente du SCFP et autres
précisions techniques**

Le 31 décembre 2012, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a conclu un protocole d'entente avec le ministère de l'Éducation. La présente vise à vous informer du dépôt de règlements et de modifications corrélatives des règlements existants de la *Loi sur l'éducation* et de la *Loi donnant la priorité aux élèves* (LDPE); ceux-ci reconnaissent les dispositions du protocole d'entente du SCFP qui s'appliquent aux membres du SCFP. Ces règlements reconnaissent aussi que, dans certains cas, les dispositions dudit protocole d'entente constituent une amélioration aux conventions collectives ou aux contrats de travail actuels d'autres employés de conseils scolaires. Ces dispositions doivent être intégrées aux conventions collectives locales et aux contrats de travail, le cas échéant. Comme dans le cas des dispositions précédentes liées aux autres protocoles d'entente, ces dispositions sont en vigueur le 1^{er} septembre 2012.

Malgré l'abrogation de la LDPE, il faut noter que les dispositions prescrites par ces règlements comme conditions de conventions collectives et de contrats continuent d'être en vigueur en raison de leur intégration à ces conventions collectives et contrats.

Comme il est mentionné dans la correspondance précédente, les dispositions des conventions collectives de 2008-2012 resteront en vigueur au cours des deux prochaines années, à moins de négociations postérieures différentes, à l'exception des dispositions qui ne sont pas conformes au protocole d'entente visé aux termes de la LDPE ou des lois ou règlements applicables. En pareil cas, les dispositions non conformes des conventions collectives ou des contrats de travail seront remplacées par celles du protocole d'entente, des lois provinciales et/ou des règlements. Comme il a aussi été mentionné plus tôt, le gouvernement réservera des fonds et prendra les dispositions nécessaires pour assumer les conséquences financières des améliorations.

La présente vise également à vous donner des précisions sur des questions liées à la mise en œuvre que nos partenaires de l'éducation ont soulevées.

A. CHANGEMENTS À LA RÉGLEMENTATION FONDÉS SUR LE PROTOCOLE D'ENTENTE DU SCFP

1. *Crédits de congé de maladie*

Selon le protocole d'entente du SCFP, le nombre de jours de congé de maladie payés à 100 % du salaire annuel d'un employé passe de 10 à 11 jours. Ce changement touche tout le personnel des conseils scolaires, tant ceux qui négocient collectivement que ceux qui ne le font pas. Les critères d'admissibilité à cette attribution de jours de congé de maladie restent les mêmes.

2. *Jours non payés*

Pour absorber le coût de la progression sur la grille, les membres du SCFP peuvent prendre des jours non payés volontaires au lieu des jours non payés obligatoires. Si les économies engendrées par les jours non payés volontaires ne couvrent pas le coût de la progression sur la grille, les membres du SCFP devront prendre un jour non payé au cours de l'année scolaire 2013-2014.

3. *Augmentations minimales sur la grille*

Conformément aux termes du protocole d'entente du SCFP, un employé soumis à plus d'une progression sur la grille au cours d'un exercice financier ne doit pas perdre plus de 50 % de la valeur monétaire des progressions pendant la durée de la convention collective. Ce règlement fournit une formule de calcul de toute somme additionnelle à verser à l'employé pour atteindre ce seuil salarial. Cette disposition s'applique à tous les employés permanents membres du personnel non enseignant.

4. *Congé de maternité*

Ce règlement comporte des détails sur les critères d'admissibilité pour le raccordement des congés de maladie aux indemnités de congé de maternité des employées faisant l'objet d'une mise à pied saisonnière, qui ne sont pas des enseignantes et qui négocient collectivement. Ce règlement stipule que le personnel ayant des affectations à long terme d'au plus 10 mois n'a pas droit à ce raccordement. Toutefois, il est admissible aux dispositions de congé de maternité normales pour la durée de son affectation. Là où les conseils disposent déjà de régimes qui procurent des indemnités plus généreuses, les dispositions les plus généreuses prévalent.

5. Période d'attente pour une invalidité de longue durée (ILD)

Lorsqu'un employé appartenant au SCFP est assujéti à une convention collective qui prévoit une période d'attente supérieure à 130 jours avant l'admissibilité aux indemnités d'ILD et que cet employé n'a pas bénéficié de l'option de réduire la période d'attente, il sera admissible à des jours de congé de maladie additionnels payés à 66,67 % ou à 90 % de son salaire annuel. Le nombre de jours additionnels correspond à l'écart entre la période d'attente fixée dans la convention collective du SCFP et 131 jours.

6. Montant supplémentaire pour un retour progressif au travail

Les membres du personnel non enseignant qui négocient collectivement un montant supplémentaire pour atteindre la totalité de leur salaire peuvent utiliser les crédits de congé de maladie non utilisés payés à 100 % du salaire annuel lorsqu'ils travaillent moins d'une journée complète au cours de leur période de rétablissement. Les crédits de congé de maladie non utilisés payés à moins de 100 % du salaire annuel peuvent servir de montant supplémentaire pour atteindre 90 % de leur salaire. Chacun de ces jours non utilisés payés à moins de 100 % du salaire s'applique à un jour seulement, le reste du jour de congé de maladie ne pouvant pas être utilisé plus tard. On ne peut pas utiliser de montants supplémentaires pour un retour progressif au travail lorsque l'employé reçoit des prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail (CSPAAT) ou des indemnités d'invalidité de longue durée.

B. PRÉCISIONS TECHNIQUES

1. Montant supplémentaire à la CSPAAT

Ce règlement précise que pour les employés qui négocient collectivement, le montant supplémentaire à la CSPAAT est calculé à l'aide du taux fixé dans la convention collective au 31 août 2012. Lorsque la convention collective ne traite pas de ce point, le taux du montant supplémentaire est déterminé par la politique du conseil scolaire, qui était en place le 31 août 2012.

2. Calcul du paiement unique des jours de congé non utilisés

Ce règlement précise que le paiement de liquidation des gratifications de retraite non versées doit être le plus petit montant entre celui inscrit dans la convention collective au 31 août 2012, celui prévu par la politique du conseil scolaire à cette date ou le paiement calculé à l'aide de la formule qu'il fournit. Il est important de noter que toutes les formes de gratifications sont maintenant terminées (p. ex. congé de maladie, gratifications de service, REER ou autres). Dans les états financiers des conseils scolaires, les

directrices et directeurs et les cadres supérieurs de l'administration des affaires devront confirmer que toutes les formes de gratifications ont réellement cessé. De même, le paiement de liquidation s'applique aux gratifications de service, non seulement aux gratifications liées aux congés de maladie.

Lorsque les gratifications de retraite des employés d'un conseil scolaire étaient censées prendre la forme de cotisations à un REER, le conseil doit transférer les cotisations versées au 31 août 2012 dans un compte désigné par l'employé. Ce transfert se fera le 31 décembre 2013.

On a ajouté le Waterloo Catholic District School Board à la liste des conseils scolaires dont la période d'acquiescement des droits a été réduite à 10 ans.

3. Précisions quant à la progression sur la grille

Les dispositions des conventions collectives locales continuent de régir la progression sur la grille. Dans les conseils scolaires assujettis au protocole d'entente de l'OECTA (y compris ceux mentionnés comme tels dans l'annexe « A » du récent décret en conseil), la progression sur la grille des enseignantes et enseignants doit être concédée le 97^e jour de chaque année scolaire (non pas le jour suivant), et toutes les progressions sur la grille après le 98^e jour seront concédées à la date où ces progressions auraient normalement eu lieu aux termes de la convention collective locale de 2008-2012. En général, pour tous les autres employés bénéficiant de la progression sur la grille, la concession de la progression sera reportée d'une période équivalant à la moitié de leur durée d'emploi.

4. Changement apporté au congé de maladie de courte durée et au revenu donnant droit à une pension

Conformément à l'engagement pris dans les protocoles d'entente précédents, le ministère de l'Éducation a collaboré avec le Régime de retraite des enseignantes et enseignants de l'Ontario (RREO) et la Fédération des enseignantes et enseignants de l'Ontario (FEO) pour éclaircir le point voulant que, pour les besoins de la retraite, les indemnités de congé de maladie de courte durée payées à 66,67 % ou à 90 % du salaire soient déclarées en tant que crédits de service intégral à plein salaire. Les conseils scolaires ont été informés de cette politique par un bulletin leur étant parvenu le 11 janvier 2013. Pour connaître les détails de la mise en application de ce changement, veuillez communiquer avec le RREO.

C. TRAITEMENT DES RÉCENTES INTERRUPTIONS DE TRAVAIL

1. Inscription des absences

Dans certains cas, des élèves n'étaient pas en classe le 11 janvier en raison de l'incertitude entourant la tenue des cours réguliers ce jour-là. Même s'il semble raisonnable de ne pas inscrire d'absence au dossier des élèves pour cette journée, les instructions pour le relevé des effectifs en vigueur actuellement ne prévoient pas ce

genre de circonstances pour expliquer une absence générale. Des modifications ont par conséquent été apportées aux instructions pour le relevé des effectifs afin d'autoriser l'utilisation du code « G » lorsqu'une interruption des services perturbant le fonctionnement de l'école est annoncée publiquement, puis annulée, mais que l'annonce de l'annulation est faite à un moment trop rapproché du début du jour de classe pour permettre aux élèves de se présenter ce jour-là. La version modifiée des instructions pour le relevé a été affichée sur le site <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/forms.html>.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec les personnes suivantes :

Responsabilité financière et présentation de rapports	Andrew Davis	416-327-9356 andrew.davis@ontario.ca
Financement du fonctionnement	Joshua Paul	416-327-9060 joshua.paul@ontario.ca

Le dépôt de ces règlements constitue l'atteinte d'un jalon important dans le processus de conclusion des conventions collectives et des contrats de travail dans le secteur de l'éducation en Ontario. Comme toujours, le Ministère continuera de faire tout en son pouvoir pour proposer des directives et un soutien qui permettront d'aller de l'avant avec l'application de ces conventions collectives et de ces contrats de travail de la façon la plus ordonnée possible.



Gabriel F. Sékaly

p. j.

c. c. Surintendants des affaires et des finances
Tim Hadwen, sous-ministre adjoint intérimaire, Division des relations de travail en éducation
Patricia Sorbara, chef de cabinet
Michael McAllister, RREO