

**2013: B11**

## **NOTE DE SERVICE**

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

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

Tim Hadwen  
Sous-ministre adjoint (intérimaire)  
Relations de travail en éducation

**DATE :** Le 21 mai 2013

**OBJET :** **Conséquences du protocole d'entente de 2013 avec le  
SCFP**

---

Le 10 mai 2013, des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ont conclu un protocole d'entente avec la province qui améliore les conditions du protocole d'entente du 31 décembre 2012. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le protocole d'entente de 2013 conclu avec le SCFP, veuillez vous rendre à l'adresse <http://www.edu.gov.on.ca/fre/studentFirst.html>.

Comme mentionné dans des notes précédentes, les conditions des conventions collectives prévues en vertu de la *Loi de 2012 donnant la priorité aux élèves* et de la *Loi sur l'éducation* continuent d'être en vigueur pendant la convention collective de deux ans.

Les articles faisant partie du protocole d'entente de 2013 avec le SCFP entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2012, sauf si une date d'entrée en vigueur différente a été spécifiée.

Comme cela a été le cas pour le protocole d'entente signé avec la FEESO, nous vous écrivons aujourd'hui pour vous faire part des mesures, à la fois réglementaires et autres, que le gouvernement prend pour faciliter la mise en œuvre de ce protocole

d'entente, y compris la modification des conventions collectives actuelles au niveau des conseils.

## **A. NÉGOCIATIONS COLLECTIVES LOCALES AVEC LE SCFP**

Les changements figurant dans le protocole d'entente conclu avec le SCFP doivent être annexés aux conventions collectives avec l'accord des syndicats locaux et de leurs conseils scolaires respectifs, et en faire partie intégrante. Les questions suivantes doivent en particulier être annexées à la convention collective locale actuelle, sans modification, et en faire partie intégrante :

- Congé de maladie/Congé et Régime d'invalidité de courte durée
- Mesures compensatrices
- Classes d'emplois spécialisés
- Gratifications de retraite non acquises pour les employées et les employés
- Lettre d'entente -- Sécurité d'emploi du personnel de soutien -- annexe

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

Veillez prendre note que les règlements mettant en vigueur cette entente 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.

Bien que nous nous attendions à ce que les conseils soient en mesure de mettre en œuvre la majeure partie du protocole d'entente sans dépasser leurs enveloppes de financement actuelles, ils devront peut-être obtenir un soutien financier supplémentaire. Ceci est particulièrement le cas pour les changements en matière d'admissibilité aux congés de maladie des employés non occasionnels. (Pour obtenir des détails sur le financement, consulter la partie qui se trouve immédiatement après et qui est intitulée « Congé de maladie/Congé et Régime d'invalidité de courte durée ».)

Le Ministère a l'intention de continuer à soutenir les conseils pendant le processus de mise en œuvre et il suivra de près les progrès accomplis par les conseils. Nous conseillons de nouveau vivement aux conseils d'inclure rapidement le protocole d'entente aux conventions collectives locales.

## **B. CHANGEMENTS RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES CHANGEMENTS BASÉS SUR LE PROTOCOLE D'ENTENTE DE 2013 AVEC LE SCFP**

### **1. *Congé de maladie/Congé et Régime d'invalidité de courte durée***

L'admissibilité aux prestations du congé de maladie/congé et régime d'invalidité de courte durée a été accordée à tous les employés, à l'exception de ceux définis comme « employés occasionnels » dans la convention collective locale ou par consentement mutuel des parties locales. En général, ceci signifie que tous les employés qui doivent normalement venir travailler sont désormais admissibles au régime. Nous savons que ce changement aura des répercussions financières sur les conseils. Par conséquent, nous allouons le montant maximum de 3 millions de dollars aux conseils dans toute la province pour tenir compte de ces pressions. Des détails sur ce soutien, conseil par conseil, seront transmis dans une note de service distincte.

Le protocole d'entente confirme également que les membres du SCFP 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 courte durée à 90 % de leur salaire. Les membres du SCFP en affectation à long terme 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.

### **2. *Journées non rémunérées et mesures compensatrices***

Tout le personnel du SCFP ne sera pas tenu de prendre des journées non rémunérées. Cependant, les membres du SCFP doivent avoir accès à un programme de congé non payé volontaire d'un maximum de 5 jours de congé non rémunéré par année. Le programme doit être mis sur pied et entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2013. Aux fins du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS), les congés volontaires doivent être signalés en tant qu'absences approuvées.

### **3. *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.

### **4. *Calcul des congés de maladie non acquis***

Comme indiqué dans la note de service **2013 : B7 - Changements aux exigences relatives aux paiements de liquidation des gratifications de retraite non acquises** du 30 mars, les conseils scolaires doivent désormais verser jusqu'à 25 cents par dollar de salaire de l'employé au 31 août 2012, au prorata des jours de congé de maladie

accumulés et des années de service au 31 août 2012, au titre des gratifications de retraite non acquises.

### **5. Sécurité d'emploi**

Le protocole d'entente supplémentaire est explicite : lorsque la convention collective actuelle contient des conditions relatives à la sécurité d'emploi qui sont supérieures à celles du protocole d'entente initial, les conditions de la convention collective actuelle prévaudront.

## **C. EXPLICATION DES CLAUSES DU PROTOCOLE D'ENTENTE AVEC LE SCFP**

### **1. Congé de maternité**

On s'attend à ce que les conseils accordent 6 semaines complètes de prestations de maternité, même si une partie de la période de prestations de 6 semaines ne tombe pas durant la période de rémunération de l'employée.

### **2. Complément**

Lorsque les règlements de l'assurance-emploi (AE) le permettent, les employés du SCFP en affectation à long terme doivent avoir accès aux prestations de transition de l'AE.

Le Ministère recommandera la prise d'un règlement pour permettre que les prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) ou du régime d'invalidité de longue durée soient complétées lorsque les employés travaillent selon des dispositions de retour au travail

### **3. Grilles des salaires**

Les employés peuvent progresser sur la grille des salaires une fois la moitié de l'année de travail normale de l'employé écoulée.

### **4. Affectations à long terme**

Conformément au protocole d'entente avec le SCFP, le personnel non enseignant en affectation à long terme est admissible aux prestations de maladie si ce personnel y était admissible en vertu de la convention collective locale de 2008-2012.

### **5. Accès aux congés de maladie**

L'admissibilité aux crédits de congé de maladie est basée sur la classe de l'employé. Les employés faisant partie d'une classe admissible, y compris les nouveaux employés de cette classe, sont admissibles aux crédits de congé de maladie en vertu du règlement.

## **6. OMERS**

Lorsque les employés touchent moins de 100 % de leur salaire, OMERS accorde aux conseils l'option de contribuer à hauteur de 100 % du salaire de l'employé ou de ne pas effectuer de contributions. Dans pareils cas, nous nous attendons à ce que les conseils scolaires continuent de contribuer à hauteur de 100 % du salaire, comme ils le font pour les employés en vertu du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

## **7. Journées diverses**

Les employés n'ont pas automatiquement droit à deux journées de congé pour événements familiaux aux fins du complément. L'octroi de ces journées se fait à la discrétion de la directrice ou du directeur de l'éducation du conseil, ces décisions étant prises au cas par cas.

## **8. Processus d'arbitrage**

L'arbitrage ne s'impose pas dans tous les cas. Tel qu'exigé en vertu de la convention collective locale du SCFP, le conseil effectue une évaluation initiale. Lorsque des documents médicaux appropriés sont fournis, tel qu'il pourrait être requis sous les conventions collectives locales du SCFP, l'employé aura alors droit à 90 % de son salaire. Lorsqu'aucune décision ne peut être prise, la question sera alors transférée en vue d'une évaluation par des tiers.

## **9. Sécurité d'emploi**

La réduction du personnel d'une classe d'emplois pour augmenter celui d'une autre classe d'emplois va à l'encontre de l'intention du protocole d'entente. Pour être clairs, cette disposition n'a pas pour but de permettre des échanges entre les groupes de classification ayant un effectif lorsqu'un groupe s'agrandit alors que l'autre diminue.

## **D. CONCLUSION**

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Responsabilité financière et présentation de rapports	Andrew Davis	416 327-9356 <a href="mailto:andrew.davis@ontario.ca">andrew.davis@ontario.ca</a>
Financement de fonctionnement	Joshua Paul	416 327-9060 <a href="mailto:joshua.paul@ontario.ca">joshua.paul@ontario.ca</a>
Conventions collectives	Rita Waller	416 325-2836 <a href="mailto:rita.waller@ontario.ca">rita.waller@ontario.ca</a>

Nous nous attendons à ce que les conseils scolaires collaborent avec leurs syndicats locaux pour mettre en œuvre les clauses du protocole d'entente conclu avec le SCFP. Comme c'est le cas pour d'autres protocoles d'entente, nous continuerons d'accorder un soutien aux conseils scolaires durant ce processus, dans la mesure du possible.

Original signé par

Original signé par

Gabriel F. Sékaly  
Sous-ministre adjoint

Tim Hadwen  
Sous-ministre adjoint (intérimaire)

Copie : Surintendantes et surintendants des affaires scolaires et des finances  
Howie Bender, chef de cabinet