Protocole d'entente

Entre

Le Ministère de l'Éducation

Et

Le Syndicat canadien de la fonction publique - – Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario

Le 31 décembre 2012

Soumis sur une base confidentielle et sans préjudice, sujet à erreurs et omissions.
Toute entente est assujettie à la conclusion d'une entente sur tous les paramètres.

A. Durée

1. La durée de la convention collective en vertu de ce protocole d'entente est de deux (2) ans (1er septembre 2012 au 31 août 2014).

B. Augmentations de salaire

1. 0% en 2012-2013
2. 0% en 2013-2014

C. Gratifications de retraite (le cas échéant)

1. À compter du 31 août 2012, les employés actuellement admissibles à une gratification de retraite devront avoir accumulé des congés de maladie acquis jusqu'au maximum prévu par le régime de gratification de retraite.

2. Au moment du départ à la retraite, un employé admissible à une gratification de retraite touchera un paiement de gratification basé sur le nombre de congés de maladie acquis, conformément à l'article 1 ci-dessus et aux années de service et au salaire en date du 31 août 2012.

3. À compter du 1er septembre 2012, tous les congés de maladie accumulés non acquis seront éliminés.

4. Les employés admissibles seront informés au plus tard le 31 mai 2013 de leur futur droit à un paiement de gratification, conformément aux articles 1 à 3 ci-dessus. Ce relevé indiquera aussi le nombre de congés de maladie acquis.

5. Cette gratification de retraite sera versée conformément aux conditions établies dans la convention collective de 2008-2012.

6. Les employés dont la convention collective prévoit une exigence en matière d'années de service de plus de 10 ans verront cette exigence être ramenée à 10 ans en date du 31 août 2012 et leurs journées seront acquises.

7. Les employés qui ne sont pas admissibles à une gratification de retraite en date du 31 août 2012 en raison d'un nombre de crédits insuffisant seront admissibles à un paiement de liquidation de gratification basé sur le nombre d'années de service, du nombre de congés de maladie accumulés et du salaire en date du 31 août 2012, à condition que cette mesure soit financée par le gouvernement provincial.

8. Le paiement de liquidation de gratification sera calculé de la façon suivante :

   Pour les jours non-acquis le paiement sera basé sur la formule suivante :

   Les employés comptant moins que le minimum d'années de service requis verront ce droit gelé en date du 31 août 2012. À condition que la mesure soit entièrement financée par le gouvernement provincial, ces employés seront admissibles à un paiement de liquidation de gratification calculé de la façon suivante :

   $$\frac{X}{30} \times \frac{Y}{200} \times \frac{Z}{10} = \text{paiement de liquidation de gratification}$$

   X = années de service
   Y = congés de maladie accumulés jusqu'à un maximum de 200 jours (en date du 31 août 2012).
   Z = salaire annuel (en date du 31 août 2012)

9. Le paiement de liquidation de gratification sera versé à chacun des employés d'ici le 30 juin 2013.

D. Congé de maladie/Congé et Régime d'invalidité de courte durée/Régime complémentaire d'invalidité de courte durée / Régime d'invalidité de longue durée

Les articles portant sur les congés de maladie/Congés et Régime d'invalidité de courte durée décrites ci-dessous sont conformes aux exigences prescrites par les règlements de l'assurance emploi pour une diminution des primes, conformément à S.69 de la Loi sur l'assurance emploi. S'il y a des doutes quant au respect de ces exigences, les parties collaboreront afin d'en assurer le respect.

i) Jours de congé de maladie

1. Pour chaque année scolaire, un employé touchera 100 % de son salaire régulier pendant une période pouvant aller jusqu'à onze (11) jours d'absence attribuable à une maladie. La maladie est définie en vertu des critères établis dans la convention collective de 2008-2012 de la section locale. Un employé qui ne travaille pas à plein temps touchera 100 % de son salaire régulier (au sens du statut d'équivalent temps plein de l'employé) pendant une période pouvant aller jusqu'à onze (11) jours d'absence attribuable à une maladie. Ces jours ne peuvent pas être accumulés d'une année scolaire à l'autre. Sous réserve de l'article 2 ci-dessus, ces journées seront accordées le premier jour de l'année scolaire à condition que l'employé soit activement au travail et elles ne peuvent pas être accumulées d'une année scolaire à l'autre. Au cours de l'année de transition, c'est le règlement 313/12 qui s'appliquera.

2. Un employé qui était activement au travail ou en congé autorisé le dernier jour de travail prévu avant la date du 1er septembre, qui devait reprendre le travail le 1er septembre et qui est incapable de le faire en raison d'une maladie documentée à la satisfaction du conseil et qui répond aux normes du régime d'invalidité sera admissible à des journées de congé de maladie rémunérées à 100 %, tel que spécifié à la clause (i) 1 ci-dessus.

   Pour préciser, le 1er septembre est considéré comme étant la première journée de l'année scolaire.

3. Le conseil avisera les employés, avec copie conforme à l'unité de négociation, lorsqu'ils ont épuisé leur banque de congés de maladie rémunérés à 100 % pour l'année scolaire en cours. Ne pas aviser l'employé ou l'unité de négociation ne sera pas considéré comme une violation de la convention collective si ce manquement est attribuable à des circonstances hors du contrôle du conseil.

4. Selon la convention collective 2008-2012, tout congé qui est pris pour des raisons autres qu'une maladie sera accordé sans perte de salaire ou déduction de la banque de congés de maladie, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année scolaire. Ces jours ne seront pas utilisées à des fins de congés de maladie personnels et ne pourront pas être accumulés d'une année scolaire à l'autre.

ii) Régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée (RCMICD)

1. C'est le cadre de gestion de régie interne du conseil qui, avec une possible intervention d'un processus d'évaluation par une tierce partie, déterminera l'admissibilité au Régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée.

2. Pour chaque année scolaire, un employé absent plus longtemps que le nombre de jours de congés de maladie pour lesquels il est rémunéré à 100 % de son salaire, tel que noté à la clause (i) 1, ci-dessus, aura droit à cent-vingt (120) jours de plus de congé de maladie de courte durée qui seront payés à 66,67 % de son salaire régulier et sera admissible à toucher 90 % conformément aux dispositions du Régime de congé et d'invalidité de courte durée et décrites ci-dessus. Sur présentation de preuve ou d'attestation médicale, l'employé touchera une majoration à 90 % de son salaire régulier et cette hausse ne sera pas indûment retenue.

3. Si le cadre de gestion de régie interne du conseil est incapable d'en arriver à une décision, le dossier sera transféré à une tierce partie qui devra rendre une décision. En attendant la décision, l'employé touchera 66.67 % de son salaire, jusqu'à ce que la décision soit rendue.

4. En vertu du Régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée, les congés de maladie de courte durée seront traités comme des jours de maladie normaux aux fins de déterminer l'admissibilité aux prestations et la période d'attente pour l'assurance invalidité de longue durée.

5. Le conseil sera responsable du paiement de tous les coûts liés à une évaluation par une tierce partie exigée par le conseil conformément à son programme de gestion de régie interne.

6. Les parties acceptent de collaborer à la mise en œuvre et à la gestion d'un processus de retrait préventif et de retour sécuritaire au travail faisant partie du Régime d'invalidité de courte et de longue durée.

7. Contributions à RREMO. Lorsque l'employé en congé de maladie de courte durée touche moins de 100 % de son salaire régulier, le conseil continuera à déduire et remettre les contributions à RREMO sur la base de 100 % du salaire régulier de l'employé.

8. Contributions au RREO. Pour les membres du RREO, l'article qui suit devra

faire l'objet d'une modification au régime de retraite des enseignants ou d'une loi :

En vertu de la Loi sur le régime de retraite des enseignants, la ministre de l'Éducation devra tenter de conclure une entente avec la Fédération des enseignants de l'Ontario afin de permettre une modification au Régime de retraite des enseignants de l'Ontario permettant d'ajuster les contributions de façon à tenir compte de la proposition de Régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée, sur la base des principes suivants :

i. Les contributions seront faites par l'employé/membre du régime sur la portion non payée de chaque jour de congé de maladie en vertu du Régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée, à moins d'avis écrit contraire de la part de l'employé/membre du régime.

ii. Le gouvernement/employeur sera dans l'obligation d'égaler ces contributions.

iii. Si l'employé/membre du régime dépasse le nombre maximal de congés de maladie et n'est pas admissible à l'invalidité de longue durée/Protection salariale de longue durée, les contributions au régime de retraite cesseront d'être versées et l'employé ne pourra accumuler de service ouvrant droit à pension tant que sa demande d'invalidité de longue durée/protection salariale de longue durée ne sera pas réévaluée et approuvée ou que l'employé ne sera pas revenu au travail.

   a. Si la demande d'invalidité de longue durée est réévaluée et approuvée, le membre pourra alors accumuler du service ouvrant droit à pension en contribuant au régime pendant une période ne pouvant excéder la période écoulée entre le dernier jour de travail et le jour où les prestations d'invalidité de longue durée ont commencé à être versées. Le gouvernement/employeur sera dans l'obligation d'égaler ces contributions.

   b. Si la demande n'est pas approuvée, l'absence sera assujettie aux articles existants du régime.

iv. Les modifications exactes devant être apportées au régime pour que ce changement puisse être mis en œuvre seront élaborées en collaboration avec le Régime de retraite des enseignants de l'Ontario et les co-promoteurs du régime (la Fédération des enseignants de l'Ontario et le Ministère de l'Éducation).

v. Les modifications au régime devront respecter toutes les lois s'appliquant aux régimes de retraite agréés, comme la Loi sur les régimes de retraite et la Loi de l'impôt sur le revenu.

9. Toute article de la convention collective 2008-2012 qui n'est pas incompatible avec cet article D (Congé de maladie/Congé et Régime d'invalidité de courte durée/Régime complémentaire d'invalidité de courte durée / Régime d'invalidité de longue durée) n'est pas touchée. Les parties conviennent toutefois que la terminologie de la convention collective devra être modifiée de façon telle que les articles puissent être mises en œuvre.

iii) Prestations complémentaires du Régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée *(RCMICD)*

1. Si un financement supplémentaire est versé par le gouvernement provincial, les employés auront accès à des prestations complémentaires de congé de maladie permettant de compléter le salaire à 100 % sous le Régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée (RCMICD).

2. Cette prestation complémentaire est calculée de la façon suivante :

   11 jours, moins le nombre de congés de maladie utilisés au cours de l'année précédente.

3. En 2012-2013, l'année de transition, chaque employé entreprendra l'année avec une allocation de deux (2) jours (calculée au prorata pour les employés à temps partiel).

4. Pour les absences se prolongeant au-delà de la période de congés de maladie rémunérés à 100 % du salaire tel que prévu à l'article D i) ci-dessus, l'employé sera admissible aux prestations du RCMICD allant jusqu'à 100 % du salaire régulier, sous réserve de son admissibilité aux prestations complémentaires et sous réserve des conditions spécifiées au programme du conseil.

5. Une absence donne accès au RCMICD sous réserve de ce qui suit :

   a. Toute la période d'absence ou une partie de cette absence doit survenir au-delà de la période de congés de maladie rémunérés à 100 % du salaire.

   b. Une attestation médicale objective conforme aux exigences du conseil sera fournie et comprendra, le cas échéant, les informations sur les limitations et les restrictions.

6. (a) Dans le cas où la convention collective 2008-2012 prévoit des congés de maladie payés tels que mentionnés à la clause D i) 4.

En plus de la prestation complémentaire de congés de maladie, une prestation complémentaire additionnelle pourra être envisagée par le conseil. Cette prestation additionnelle ne dépassera pas 2 jours et exigera qu'il reste 2 jours de congé de maladie inutilisés, tel que mentionné à la clause D i) 4, pour l'année en cours.

(b) Dans le cas où la convention collective 2008-2012 ne prévoit pas de congés de maladie payés tels que mentionnés à la clause D i) 4, le paragraphe qui précède sera remplacé par le paragraphe qui suit :

En plus de la prestation complémentaire de congé de maladie mentionnée ci-dessus, un congé pour événements familiaux malheureux pourra être offert, à la discrétion du conseil. Le congé pour événements familiaux malheureux ne pourra dépasser deux jours et dépendra de la disponibilité de 2 jours de congé de maladie inutilisés, tel que spécifié à la convention collective 2008-2012, comme congé sans déduction salariale ou de déduction de la banque de congés de maladie, pour l'année en cours. Ces jours peuvent être utilisés pour complémenter le salaire sous le RCMICD.

iv) <u>Employés temporaires à long terme (ayant actuellement accès à des congés de maladie en vertu de leur convention collective 2008-2012)</u>

1. La définition d'employé temporaire à long terme sera conforme à ce qui est prévu à la convention collective.

2. Les employés temporaires bénéficiant d'une affectation à long terme seront admissibles aux congés de maladie et au RCMICD sous réserve des conditions établies à trois (3) ci-dessus. Pour préciser, un tel régime ne peut s'appliquer au-delà de la durée de toute affectation à long terme.

3. Le nombre de jours accordés à un employé temporaire bénéficiant d'une affectation à long terme en vertu du RCMICD est basé sur ce qui suit :

(a) Les congés de maladie et les jours de RCMICD sont alloués au début de l'affectation à long terme.

(b) Dix (10) jours de congé de maladie à 100 % du salaire, sur la base d'une affectation de dix (10) mois, calculé au prorata de la durée de l'affectation. Ces congés ne peuvent être accumulés d'une année scolaire à l'autre.

(c) i) Soixante (60) jours de RCMICD à 90 % du salaire pour une affectation de dix (10) mois, sous réserve des conditions régissant le RCMICD décrites ci-dessus. Ces congés ne peuvent être accumulés d'une année scolaire à l'autre.

ii) Pour les affectations à long terme de moins de dix (10) mois, trois (3) jours de RCMICD par mois, sous réserve des conditions régissant le RCMICD décrites ci-dessus. Ces congés ne peuvent être accumulés d'une année scolaire à l'autre. Ces jours seront crédités au début de chaque mois de l'affectation, sauf en cas d'affectations prédéterminées de plus de trois (3) mois, auxquels cas, les jours seront crédités au début de l'affectation.

(d) Un employé temporaire à long terme peut accumuler ses congés de maladie non utilisés d'une affectation à l'autre au cours d'une même année scolaire.

4. Tout congé défini à la convention collective 2008-2012 ayant recours à une déduction de congés de maladie, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours calculés au prorata, pour des raisons autres qu'une maladie, sera accordé sans perte de salaire et sans déduction des congés de maladie de longue durée des employés à temps partiel. Ces jours ne seront pas utilisés à des fins de congé de maladie et ne pourront être accumulés d'une année scolaire à l'autre.

v) Régimes d'invalidité de longue durée (ILD)

1. Si la période d'attente pour le Régime d'invalidité de longue durée prévue à la convention collective 2008-2012 dépasse 130 jours, la période de 120 jours de congé de courte durée dont il est question ci-dessus sera allongée jusqu'à atteindre la période d'attente minimale prévue au régime.

2. Si la convention collective 2008-2012 ne prévoit pas de régime d'invalidité de longue durée, à la demande de la section locale et en consultation avec elle, le conseil mettra sur pied un régime d'invalidité de longue durée avec aucun coût pour le conseil.

E. Retour graduel au travail

Les parties acceptent de poursuivre leur collaboration en vue de la mise en œuvre et de la gestion d'un processus d'une intervention précoce et de retour sécuritaire au travail faisant partie des régimes d'invalidité de courte et de longue durée.

Tous les employés seront admissibles à une prestation complémentaire de jours de congé de maladie rémunérés à 100 % du salaire, tel qu'énoncé à la clause D(i) 1, ci-dessus lorsqu'ils feront partie d'un programme de retour graduel au travail. Cette

prestation complémentaire sera accordée sous forme de déduction des jours de congé de maladie rémunérés à 100 % du salaire, tel qu'énoncé à la clause D(i), en proportion du pourcentage de la prestation complémentaire.

Si le programme de retour graduel au travail se prolonge au-delà de l'échéance des jours de congés de maladie telle que spécifiée à D(i), c'est ce qui suit qui s'appliquera :

En plus de toucher son salaire régulier pour la portion de la journée travaillée pendant qu'il est en retour graduel au travail, un employé sera admissible à recevoir un complément de 90 % de son salaire régulier pour la portion de la journée qui n'a pas été travaillée. Ce complément sera accordé sous la forme d'une déduction du maximum de 120 jours, laquelle, aux fins de cette article, consiste en des jours non-divisibles en vertu de D(ii), proportionnellement au pourcentage du complément.

Pour préciser, proportionnellement au pourcentage du complément signifie ici un pourcentage de la journée de travail et non du salaire.

Pour préciser, la CSPAAT et le régime d'invalidité de longue durée sont les premiers payeurs. Dans le cas où l'employé effectue un retour au travail à l'issue d'une absence financée par la CSPAAT ou le régime d'invalidité de longue durée, ce sont les protocoles de retour au travail prévus par la CSPAAT et le régime d'invalidité qui ont préséance.

F. Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

Les prestations de la CSPAAT seront maintenues conformément aux dispositions de la convention collective 2008-2012 de la section locale et/ou, les pratiques établies par les parties. Pour préciser, si les prestations complémentaires actuelles de la CSPAAT sont déduites des congés de maladie, le conseil lui, maintiendra le même niveau de prestations sans déduction de congés de maladie.

G. Congé de maternité

Ce qui suit est rendu disponible à une employée qui, en vertu de la convention collective 2008-2012, aurait été admissible à l'accumulation de congés de maladie d'année en année.

1. Pour les employées qui n'ont pas été licenciées au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant la naissance de leur enfant :

    a. Une employée en congé de maternité recevra 100 % de son salaire par le biais au supplément aux prestations d'assurance emploi pour une durée qui ne sera pas inférieure à six (6) semaines après la naissance de l'enfant, sous réserve des conditions établies à la convention collective 2008-2012, mais sans déduction des congés de maladie ou de RCMICD. Les employées qui ne seront pas admissibles au supplément aux prestations d'assurance emploi auront droit à des congés de maladie à 100 % de leur salaire pendant une période qui ne sera pas inférieure à six (6) semaines. Les employées qui ont besoin d'une période de récupération plus longue que 6 semaines auront accès au RCMICD, par le biais du processus d'arbitrage normal conforme à la pratique en vigueur.

    b. Pour plus de précision, ce qui précède assure un minimum, mais lorsque la convention collective 2008-2012 prévoit des droits supérieurs, ce sont ces articles supérieurs qui s'appliqueront.

2. Pour les employées qui ont été licenciées au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant la naissance de leur enfant :

    a. Une employée en congé de maternité recevra 100 % de son salaire par le biais au supplément aux prestations d'assurance emploi pour une durée qui ne sera pas inférieure à six (6) semaines après la naissance de l'enfant, sous réserve des conditions établies à la convention collective 2008-2012, mais sans déduction des congés de maladie ou de RCMICD. Les employées qui ne seront pas admissibles au supplément aux prestations d'assurance emploi auront droit à des congés de maladie à 100 % de leur salaire pendant une période qui ne sera pas inférieure à six (6) semaines. Les employées qui ont besoin d'une période de récupération plus longue que 6 semaines auront accès au RCMICD, par le biais du processus d'arbitrage normal conforme à la pratique en vigueur.

    b. Nonobstant ce qui précède, si l'employée est en mesure de faire une nouvelle demande de prestations de maternité à l'assurance emploi dans les 6 semaines suivant la naissance de son enfant par le biais de l'accès aux congés de maladie payés à 100 % du salaire régulier, elle sera admissible à un congé pouvant aller jusqu'à six (6) semaines à 100 % de son salaire régulier, sans déduction de congés de maladie ou du RCMICD (le reste des 6 semaines étant

un supplément de prestations d'assurance emploi).

c. Pour plus de précision, ce qui précède assure un minimum, mais si la convention collective 2008-2012 prévoit des articles supérieurs, ce sont ces articles qui s'appliqueront.

3. Les articles qui précèdent sont assujettis à une révision découlant de clarifications écrites du Ministère de l'Éducation concernant le cumul pyramidal de droits découlant de cet article entre le Protocole d'entente et la convention collective 2008-2012.

H. Avantages sociaux (Soins de santé, soins dentaires et prestations prolongées)

1. Avantages sociaux des employés actuels

a. La couverture, les niveaux, les articles et les pratiques pour tous les régimes d'assurance collective en vigueur en 2011-2012 demeureront les mêmes pour la convention collective 2012-2014. Pour plus de précision, le statu quo signifie que les ajustements prévus à l'entente seront effectués conformément à l'échéancier établi (par exemple, si en septembre 2011, le taux ODA était établi au taux de 2010, en septembre 2012, le taux sera établi au taux de 2011).

2. Avantages sociaux après la retraite

a. À compter du 1er septembre 2013, tous les nouveaux retraités (ou leur famille) ayant accès aux avantages sociaux après la retraite (soins de santé, soins dentaires, assurance-vie etc.) et payant des primes pour ces avantages sociaux feront partie d'un groupe distinct, formé à titre d'expérience de celui des employés actifs, groupe qui s'auto financera.

b. À compter du 1er septembre 2013, aucun nouveau retraité (ou leur famille) n'aura accès à des contributions de l'employeur pour les avantages sociaux après la retraite (soins de santé, soins dentaires, assurance-vie etc.).

c. Les employés déjà à la retraite (ou leur famille) et tous les employés partis à la retraite avant le 1er septembre 2013 ayant droit aux avantages sociaux après la retraite (soins de santé, soins dentaires, assurance-vie etc.) continueront à être membres du groupe formé à titre d'expérience dont ils font partie et à payer les primes établies pour ce groupe. Là où l'employeur verse des contributions au régime de ce groupe, la pratique sera maintenue.

I. Régime provincial d'avantages sociaux ou Fiducie d'avantages sociaux du SCFP

Advenant que le SCFP et le gouvernement s'entendent sur la création d'un Régime provincial d'avantages sociaux ou une Fiducie d'avantages sociaux SCFP, le conseil appuiera cette entente à condition qu'elle n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour le conseil, ni d'exigences supplémentaires en matière de gestion.

J. Grille des salaires

1. Là où la convention collective prévoit une grille des salaires, tous les employés progresseront sur la grille salariale selon leur expérience et leurs qualifications individuelles, conformément à la convention collective.

2. Les ajustements d'échelon entreront en vigueur à la suite d'un délai équivalent à la moitié de l'année régulière de travail.

3. Dans les cas où un employé est admissible à plus d'une progression sur la grille au cours d'une année financière, le délai de mise en pratique de la progression sera ajusté proportionnellement de façon à assurer que l'employé ne soit pas indûment affecté, soit qu'un employé ne perde pas plus de 50 % de la valeur en dollar de sa progression sur la grille sur la durée de vie de la convention collective.

4. Les parties s'entendent pour que le passage de l'employé en période probatoire à la grille salariale ne sera ni gelé ni retardé.

5. Les parties s'entendent pour que les autres grilles basées sur le service (par exemple les vacances) ne seront ni gelées ni retardées.

K. Résolution de différend/Mécanique de mise en œuvre

Conformément à la pratique en vigueur, les différends continueront à être résolus par le biais d'un dialogue informel conjoint de résolution de problème pour ensuite être référés au processus d'arbitrage de grief prévu à la convention collective 2008-2012.

Toute partie ou personne ayant pris part aux discussions qui ont mené à ce Protocole d'entente peuvent être appelées à témoigner et peuvent y être contraintes, sauf les conseillers juridiques.

L. Ratification

1. Le SCFP recommandera l'acceptation de ce protocole d'accord à l'occasion d'une

réunion dûment convoquée des dirigeants du secteur des conseils scolaires (au plus tard le 6 janvier 2013). Si le protocole d'entente est accepté par les dirigeants du secteur des conseils scolaires, le SCFP recommandera à ses sections locales de le proposer à leurs membres pour ratification.

2. Tout changement aux ententes locales autre que ceux qui sont explicitement exigés par le protocole d'entente devra être mutuellement accepté tant par l'unité de négociation SCFP que par le conseil scolaire local. Aucune négociation locale ne pourra modifier les articles de la convention collective qui ont été modifiés par ce protocole d'entente.

3. Toutes les articles des conventions collectives qui ne sont pas modifiées par ce protocole d'entente ou le processus identifié ci-dessus demeureront inchangées.

4. Les parties s'entendent qu'aux fins des conventions collectives 2012-2014, toutes les lettres d'intention, les protocoles d'entente, les règlements amiables ou tout autre mémorandum contenus ou portant sur les conventions collectives 2008-2012, portant sur toute condition d'une convention collective ou toute autre condition négociée par les parties demeureront en vigueur, à moins que les parties aient négocié des dispositions autres.

5. Pour plus de précision, tous les enjeux locaux demeurés en suspens seront retirés et le renouvellement de la convention collective passera au stade de la ratification en même temps que ce protocole d'entente.

M. Protocole d'entente – Sécurité d'emploi

Attendu que les parties négocient dans un contexte où la préservation des initiatives gouvernementales visant les élèves et la protection emplois a été identifiée comme une priorité gouvernementale,

Attendu que les parties acceptent qu'aucune diminution du financement touchant directement ou indirectement les élèves ou menaçant la protection des emplois ne devrait être mise en œuvre sans consultation des parties par le gouvernement et sans prise en compte par le gouvernement des concessions consenties dans le cadre du renouvellement de la convention collective,

Attendu que les parties souhaitent toutes la protection de l'actuelle main d'œuvre sans restriction de sa croissance,

1. Pour l'année scolaire 2012-2013, sauf en cas de circonstances catastrophiques et imprévisibles (par exemple, fermeture d'une école à la suite d'un incendie) le conseil entreprend de préserver le complément de personnel.

2. Pour l'année scolaire 2013-2014, le conseil entreprend de préserver le complément de personnel, sauf en cas de :
    a. Événement ou circonstance catastrophique et imprévisible.
    b. Diminution des inscriptions.
    c. Diminution du financement directement lié aux services assurés par les membres de l'unité de négociation.

3. Là où des réductions de complément de personnel sont nécessaires en raison de ce qui est prévu au paragraphe 2b) ou c) ci-dessus, elles seront effectuées de la façon suivante :
    a. Dans le cas d'une baisse des inscriptions, les réductions de complément de personnel s'effectueront dans une proportion égale à la diminution du nombre d'élèves.
    b. Dans le cas d'une baisse du financement, les réductions de complément de personnel se feront en proportion de la baisse de ce financement.

4. Aux fins de ce Protocole d'entente, le complément de personnel au conseil est à tout moment égal à :
    a. • Équivalents temps plein (excluant les postes temporaires et/ou occasionnels) en date du 31 août 2012. (Remarque : • représente le nombre d'équivalents temps plein sur lequel les parties doivent s'entendre à la suite de consultations à l'échelon de l'unité de négociation).
    b. Moins toute diminution du nombre d'équivalents temps plein chez les membres de l'unité de négociation effectuée après la date de ce Protocole d'entente.

5. Les réductions de complément de personnel pouvant être nécessaires en vertu de 2 (b) et (c) ci-dessus se feront par licenciement, après consultation du syndicat à propos de mesures alternatives pouvant inclure :

    (a) Priorité aux affectations temporaires et/ou occasionnelles,
    (b) Création d'une banque permanente de remplaçants, là où la chose est possible,
    (c) Mise en œuvre d'un programme de réduction volontaire de la main d'œuvre (sujet à un plein financement par le gouvernement provincial).

6. Ce Protocole d'entente est en vigueur jusqu'au 31 août 2014.

N. Mesures compensatrices

1. Là où il n'existe pas de grille salariale aucune mesure compensatoire n'est requise.

2. Là où une grille salariale existe et qu'il y a progression sur la grille, chaque employé pourra, à compter du 1er mai 2013, demander un congé sans solde d'un jour ou plus, sous réserve de l'approbation du conseil. Ce ou ces jours de congé sans solde seront approuvés s'il n'existe aucune obligation de remplacer l'employé absent ou que son remplacement représente une économie nette et qu'il n'y a pas de perfectionnement professionnel obligatoire pour cet employé au cours de ce ou ces jours de congé. Dans les autres cas, l'approbation du congé est laissée à l'entière discrétion du conseil. Le syndicat et le conseil peuvent s'entendre sur d'autres mesures compensatrices.

3. Les cibles d'économies attendues sont égales aux mouvements sur la grille salariale prévus à cette entente pour la période du 1er septembre 2012 au 31 août 2014. Si un employé prend un jour de congé sans solde et qu'il est remplacé, le coût de son remplacement sera pris en compte dans le calcul des économies générées par ce congé sans solde.

4. Dans le cas où les économies générées par le mesures citée ci-dessus ne suffisent pas à rencontrer la cible d'économies à réaliser, tous les membres de l'unité de négociation seront dans l'obligation de prendre un jour de congé sans solde au cours de la deuxième année de l'entente, le jour où ce congé devra être pris sera déterminé par le conseil en consultation avec le syndicat.

5. Les mesures compensatrices décrites ci-dessus ne s'appliqueront que pour les années scolaires 2012-2013 et 2013 -2014, à moins qu'elles ne soient reconduites à la suite d'une entente mutuelle.

O. Rapprochement

Un Comité de rapprochement sera créé et il comprendra une représentation égale du conseil et du syndicat. Le comité se réunira en mai 2013 et si nécessaire, en octobre 2013 et en janvier 2014, afin de faire le bilan des économies générées par les mesures compensatrices décrites à la section N. Si au 15 mai 2013, les économies ne correspondent pas aux cibles générales, il faudra imposer jusqu'à un (1) jour de congé sans solde au cours de l'année scolaire 2013-2014 afin d'atteindre la cible.

P. Négociation collective provinciale

Les parties reconnaissent que le gouvernement de l'Ontario a l'intention d'entreprendre,

au cours de l'automne 2012, des consultations avec les fédérations d'enseignants, les syndicats de personnel de soutien, les associations de conseillers scolaires et les conseils scolaires afin de mettre au point un cadre législatif et réglementaire en vue de la négociation provinciale, cadre qui, s'il est approuvé par l'Assemblée législative, entrera en vigueur d'ici janvier 2014.

Q. Membres du SCFP aux Comités provinciaux

La participation des personnes nommées par le SCFP à ces comités provinciaux ne se fera pas par le biais des heures ou des jours de libérations syndicales prévus à la convention collective.

R. Transférabilité des autres ententes

Le SCFP et le conseil reconnaissent l'engagement du gouvernement selon lequel les conseils scolaires et les sections locales SCFP ne recevront pas des montants proportionnellement inférieurs à ceux prévus dans les ententes financières globales qui sont intervenues dans une autre entente de la TPD ou dans les Protocoles d'entente concernant les employés de soutien du secteur de l'éducation, sous réserve que le SCFP respecte les conditions associées dans le cadre de négociation.

Le 31 décembre 2012, Toronto, Ontario

Pour le Ministère de l'Éducation:

_____

Laurel Broten, Ministre

Pour le Syndicat canadien de la fonction publique :

_____

Terri Preston, Présidente, Comité de coordination des conseils scolaires de l'Ontario

_____

Brian Blakeley, Coordonnateur de SCFP du secteur des conseils scolaires de l'Ontario