

THE POST

PROTECTIVE SERVICES

Renseignements utiles pour les négociateurs locaux et les agents de district

DANS CE NUMÉRO

- Problèmes de financement des universités
- Congés personnels pour les employés occasionnels en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (modifiée par la Loi 148)
- Publication du MDT : Violence au travail dans les conseils scolaires : un guide de la loi
- Modifications au régime provincial d'ILD et fin des primes
- Questions fréquemment posées sur l'assurance-emploi

PROBLÈMES DE FINANCEMENT DES UNIVERSITÉS

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP) procède à un examen majeur du financement des universités. Il espère s'éloigner d'un modèle réactif pour adopter un modèle qu'il prétend être plus prévisible et stable, mais avec aussi une part des fonds à risque, tributaire des résultats des étudiants. Dans le secteur universitaire, il existe plusieurs aspects du financement qui sont problématiques pour se faire une idée de l'argent disponible lors des négociations avec un employeur universitaire.

Il existe plusieurs textes législatifs ayant une incidence sur le financement des universités, dont la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* et la *Loi sur les fondations universitaires*, ainsi que des lois propres à chaque université. Ces dernières se trouvent sur leur site Web respectif. Dans la législation actuelle, aucune formule n'est prescrite pour financer les collèges ou les universités. Il y a des dispositions par rapport aux bourses d'études et aux prêts consentis aux étudiants, de même qu'aux exigences en matière de soumission de rapports de la part de la fondation d'une université. Ces lois créent une base de renseignements sur le financement pour les négociatrices et négociateurs.

Le *Guide de répartition des subventions de fonctionnement de l'Ontario* est un autre document avec lequel les négociateurs du secteur universitaire devraient se familiariser. Le guide a d'abord été rédigé dans les années 60, mais il est mis à jour par le MESFP et continue d'être utilisé. Il couvre les formules de financement utilisées pour les divers types de bourses et décrit également les exigences en matière de soumission de rapports ainsi que les restrictions visant le financement, par exemple les établissements et programmes admissibles.

Plusieurs sources de financement du secteur universitaire font en sorte qu'il est difficile de déterminer le montant total d'argent que reçoit un employeur. Les fonds proviennent de subventions de la province, d'allocations de recherche tant fédérales que provinciales, des frais de scolarité et autres frais, de revenus connexes comme ceux provenant du stationnement, de la librairie, des services d'imprimerie et de restauration et de fonds privés. Ces derniers représentent la principale source d'incertitude puisque les universités ne sont pas ou peu soumises à l'obligation de divulguer ces fonds pouvant provenir de dons, de fondations ou de contributions ou parrainages corporatifs. Les fonds privés peuvent se limiter à des dépenses spécifiques selon la personne ou le groupe qui en fait le don, ce qui signifie que même si on connaît ces montants, il se peut qu'ils ne puissent pas faire partie des sommes soumises à la négociation.

Afin de connaître les fonds disponibles, il existe plusieurs documents que les négociateurs devraient passer en revue. Le budget annuel propre à l'université ainsi que les états

financiers vérifiés sont des documents publics. D'autres publications pouvant être utiles sont disponibles auprès de *Common Universities Data Ontario* (CUDO) ainsi que du Consortium des universités de la francophonie ontarienne (CUFO). Ces organismes publient des données sur les inscriptions, les frais, la taille des classes selon les années, les bourses de recherche accordées, le taux d'obtention de diplômes et autres statistiques. Ce type de renseignements sera d'autant plus utile quand des modifications auront été apportées au financement afin d'incorporer un facteur de résultats des étudiants dans le financement attribué. Les négociateurs peuvent également consulter les coûts des régimes de prestations de soins de santé et dentaires en plus des documents sur l'évaluation actuarielle des régimes de retraite si leur employeur gère un régime à prestations déterminées.

Comme mentionné précédemment, des discussions ont lieu à l'heure actuelle quant à l'examen et à la réforme du financement qui ont débuté en 2016. Elles concernent des modifications au modèle de financement par fourchette d'effectifs. On propose également de mettre de l'ordre dans le modèle de financement actuel dans le but d'en créer un qui soit moins complexe pour les subventions de fonctionnement de base. Ces subventions reposent actuellement sur une formule fondée sur un revenu de fonctionnement de base variant selon les établissements et qui est multiplié par un facteur pondéré en fonction des inscriptions dépendant du type de programme et de l'année d'études.

En fait, il y aura trois catégories de fonds à examiner durant les négociations en vertu de la réforme et de l'examen du financement.

- 1** Catégorie de subvention en fonction des effectifs – Accorde un financement en fonction du nombre d'étudiants et du type de programmes. A recours à une méthode de fourchette des effectifs pour stabiliser le financement.
- 2** Catégorie en fonction de la réussite des étudiants/d'une différenciation – Le financement est basé sur les priorités et sur le rendement des étudiants. Il sera à risque dans la mesure où il est axé sur le rendement et qu'il finira par être relié aux EMS (Ententes de mandat stratégiques) d'ici 2023.
- 3** Catégorie de subvention à usage exceptionnel – On se servira d'une nouvelle méthode de répartition pour les mêmes subventions que les précédentes. Ces subventions concernent les adaptations, les besoins particuliers et les mandats ou programmes spécifiques du MESFP ou de l'université elle-même.

Toute question concernant le financement du secteur universitaire peut être soumise à Joe Hirschegger ou à Dave Barrowclough, au Bureau provincial, au 1-800-267-7867.

CONGÉS PERSONNELS POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI (MODIFIÉE PAR LA LOI 148)

En général, les employés occasionnels ont accès aux mêmes congés en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) que ceux permanents. Il est toutefois souvent difficile de déterminer exactement la manière dont les employés occasionnels ont accès à ces congés, ou la manière dont ils cadrent avec les autres congés prévus par la convention collective.

Les employés occasionnels à terme, comme ceux occupant un poste d'enseignant suppléant à long terme, sont généralement couverts par des conditions semblables ou similaires à celles des employés permanents et ont accès à des congés de maladie, de maternité et d'autres types de congés dans le cadre des procédures déjà en place. Leur admissibilité à de tels congés ne fait guère de doute de même que leur attribution.

Par contre, la situation est bien moins claire en ce qui concerne les employés occasionnels qui travaillent à la journée ou à court terme, parce que lorsqu'ils sont en congé, ils ne quittent pas toujours une affectation, mais sont plutôt jugés comme n'étant pas disponibles pour une affectation.

Les renseignements suivants s'appliquent tout spécialement aux employés occasionnels à court terme (OCT)

Les congés suivants de la LNE sont à la disposition des travailleurs OCT :

- Congé en cas de violence familiale ou sexuelle
- Congés de maternité et parentaux
- Congé en cas de maladie grave
- Congé familial pour raison médicale
- Congé en cas de décès d'un enfant
- Congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles
- Congé d'urgence personnelle (CUP)

À l'exception du CUP, les congés susmentionnés ne seront en général pas rémunérés et impliqueront seulement que la personne n'est pas disponible pour travailler. Puisque ce sont des congés prévus par la loi, ils ne peuvent entraîner que les employés perdent leurs droits en vertu de la convention collective. Autrement dit, si votre convention collective exige qu'un OCT doive travailler un certain nombre d'heures au cours d'une période précise afin de pouvoir conserver son statut d'OCT, la durée du congé ne pourra pas être considérée comme des heures non travaillées et ne peut pas occasionner que la personne soit retirée de la liste du personnel occasionnel. De plus, le congé ne peut pas non plus entraîner que la personne

perde son statut de Membre actif d'OSSTF/FEESO.

Congé d'urgence personnelle (CUP) et occasionnels à court terme (OCT)

Les dispositions relatives au CUP s'appliquent aux membres OCT qui n'ont pas déjà accès aux congés de maladie rémunérés. Ce congé est disponible dans les cas suivants : 1) une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle ou 2) un décès, une maladie ou une urgence médicale d'un membre de la famille répertoriée selon une liste prescrite par la loi ou 3) une affaire urgente d'un des membres de la famille de la liste prescrite par la loi.

Les travailleurs OCT ont le droit au CUP s'ils ont une affectation ou qu'on leur offre une affectation et qu'ils sont dans l'impossibilité de la terminer ou l'accepter pour l'une des trois raisons prévues par le CUP. En général, si un employé occasionnel est dans l'impossibilité de travailler dans un cas où il aurait pu travailler et que son incapacité à le faire est due à l'une des circonstances couvertes par le CUP, il a le droit d'utiliser une journée de CUP. L'employeur pourrait demander à l'employé de justifier le congé en fournissant des preuves raisonnables dans les circonstances, mais ne peut l'obliger à fournir un billet médical.

Exemples :

Un OCT accepte un appel automatisé à 19 h 30 pour une affectation le jour suivant et se réveille malade. Il devrait avoir accès à une journée de maladie du CUP pour l'affectation, puisqu'il n'est pas en mesure de travailler en raison d'une maladie.

Un OCT reçoit un appel automatisé à 7 h 30 pour une affectation le même jour, mais est malade. Il devrait avoir accès à une journée de maladie du CUP pour l'affectation qu'il n'est pas en mesure d'accepter, puisqu'il ne peut effectuer le travail en raison d'une maladie.

Un OCT **ne sera pas** admissible à une journée de maladie du CUP s'il est malade le jour où il n'est pas prévu qu'il travaille ou qu'on ne lui offre pas d'affectation.

Les trois exemples susmentionnés s'appliqueraient également à d'autres situations qui constituent un CUP. Les employeurs auront à mettre en place des processus pour permettre aux OCT d'avoir accès aux CUP dans de tels cas.

Pour chaque année civile, il est possible de prendre jusqu'à dix jours de CUP. Lorsqu'une personne est employée depuis au moins une semaine au moment où elle prend le congé, les deux premiers jours du CUP seront rémunérés. Lorsqu'un OCT doit travailler un certain nombre de jours pour pouvoir maintenir son statut d'OCT, une journée de CUP devrait compter comme une journée travaillée.

PRÉCISIONS SUR LES Q ET R

Les questions et réponses sur le retour au travail de l'édition précédente de *The Post* ont été approuvées par toutes les parties centrales. Les conseils scolaires y ont accès auprès de l'*Ontario Public School Boards' Association* et du Conseil des associations d'employeurs, par l'entremise de leur portail RH.

PUBLICATION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL : VIOLENCE AU TRAVAIL DANS LES CONSEILS SCOLAIRES : UN GUIDE DE LA LOI

Le guide renferme plusieurs éléments d'information clés relativement aux devoirs des employeurs répertoriés dans la *LSST* comme :

- Élaboration et le maintien d'une politique et d'un programme de prévention de la violence au travail
- Exigence de mener des évaluations des risques de violence au travail
- Obligations de réévaluer le risque de violence au travail
- Manière d'adopter des mesures et procédures afin de contrôler les risques de violence au travail

Le guide présente également les pratiques exemplaires en matière de planification de la sécurité des élèves, de planification du soutien en matière de comportement et de plans d'enseignement individualisés. Le signalement des incidents est un problème important dont on a entendu parler par l'intermédiaire du Groupe de travail sur la violence au travail d'OSSTF/FEESO de même qu'à l'occasion des visites des lieux de travail effectuées au cours de cette année scolaire par l'Exécutif provincial. *L'Annexe H : feuille de route* a été élaborée afin de préciser la procédure de signalement qui doit être suivie

en vertu de la *LSST*, de la *Loi sur l'éducation* et de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. La feuille de route décrit clairement la procédure de signalement de la violence au travail conformément aux principaux textes législatifs susmentionnés. On s'attend aussi à ce que les employeurs fournissent une formation à tous leurs employés à l'automne 2018.

Un autre élément de formation en cours d'élaboration par la Division de l'enfance en difficulté du ministère de l'Éducation consiste en une formation liée aux annexes F et G. Il s'agit des formulaires *Annexe F : avis de risque éventuel de préjudice corporel (plan de sécurité de l'élève abrégé)* et *Annexe G : avis de risque éventuel de préjudice corporel (plan de sécurité général)*. Ces documents répondent au devoir de l'employeur de fournir des renseignements aux travailleurs en ce qui concerne les risques de violence au travail, en vertu du paragraphe 32.0.5 (3) de la *LSST*. Les documents doivent être conservés dans un lieu sécurisé, mais mis à la disposition de tout travailleur qui pourrait rencontrer une personne ayant des antécédents de comportement violent.

Pour terminer, bien que ceci ne fasse pas particulièrement partie du guide, la manière dont les membres signalent la violence au travail continue de constituer un défi important comme cité précédemment. Dans le cadre de discussions au sein du GTPSS, un outil pratique de signalement en ligne utilisé, dans le secteur, a été jugé comme étant une pratique exemplaire. Le ministère de l'Éducation a récemment fourni aux conseils scolaires la possibilité d'accéder à des fonds pour l'achat du programme/logiciel afin de mettre en place l'outil, espérons-le, dans toute la province. Les dirigeants locaux devraient demander à leur employeur s'ils ont pris les mesures nécessaires pour mettre en place l'outil de signalement à utiliser en ligne.

Dans le but de l'utiliser à l'échelle locale, le guide est disponible en format PDF sur notre site Web <http://www.osstf.on.ca/fr-CA/>. Nous encourageons vivement les dirigeants locaux à demander à leur employeur ce qu'ils prévoient de faire pour mettre en œuvre les pratiques exemplaires présentées dans le guide et suggérons le partage de ce document avec autant de membres que possible. Notre Groupe de travail sur la violence au travail d'OSSTF/FEESO occupera de nouveau une place importante lors de la séance plénière du Leadership 2018 du samedi matin, notamment de la formation sur le guide qui est destinée aux dirigeants locaux.



**BRISER
LE SILENCE
ARRÊTER
LA VIOLENCE**

1^{er} mars 2018



60 pour cent (auparavant à l'âge de 65 ans ou 64 pour cent de la rente de retraite non réduite).

MODIFICATIONS AU RÉGIME PROVINCIAL D'ILD ET FIN DES PRIMES

Comme mentionné dans le D/BU 093/2017-2018, des modifications ont été récemment apportées au régime provincial d'ILD pour le personnel enseignant. L'une d'entre elles touche la fin de l'admissibilité aux prestations.

À compter du 1^{er} mars 2018, les prestations prennent désormais fin à la première des éventualités suivantes i) la fin du mois durant lequel il atteint l'âge de 65 ans; ou ii) la date à laquelle le membre devient admissible à la rente non réduite de **60 pour cent** (auparavant à l'âge de 65 ans ou 64 pour cent de la rente non réduite).

La modification de la fin de la rente non réduite s'est traduite par de nombreux membres actifs du personnel enseignant qui sont récemment arrivés au point où ils ne sont plus admissibles à la protection. Ces membres devraient demander à ce que cessent les retenues de la prime. Les représentants d'unité de négociation devraient se reporter à la note de service du RAEO qui a été expédiée plus tôt cette année; elle contient des renseignements sur ce processus ainsi que les formulaires requis.

**THE
PROTECTIVE
SERVICES
POST**

QUESTIONS/RÉPONSES

QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES SUR L'ASSURANCE-EMPLOI

Q1 Je sou mets une demande d'assurance-emploi en ligne. Pourquoi je ne reçois pas de code de référence? Où puis-je en obtenir un?

R1 Les travailleurs des conseils scolaires ne reçoivent pas de code de référence. Remplissez votre demande sans utiliser de code de référence.

Q2 Un enseignant avec un contrat à temps plein peut-il toucher des prestations d'assurance-emploi?

R2 Le personnel enseignant ne peut pas recevoir de prestations régulières durant les périodes de congé à moins que son contrat prenne fin et qu'il obtienne un avis de mise à pied. Des prestations de maternité, parentales, de compassion, pour proches aidants d'enfants ou pour proches aidants d'adultes peuvent être versées à la condition que le membre ait travaillé les 600 heures requises au cours des 52 dernières semaines.

Q3 Quelle est la définition d'une période de congé sans enseignement que donne l'assurance-emploi?

R3 L'été, Noël et le congé du printemps.

Q4 Mon contrat de suppléance à long terme se continuera en septembre. Est-ce que je serai admissible à l'assurance-emploi?

R4 Non. Si un contrat pour la prochaine période d'enseignement est signé ou accepté avec le même conseil avant la fin de l'année scolaire, vous ne pouvez pas obtenir de prestations régulières pour la période de congé (règlement 33).

Si pendant la période de congé (été) un contrat pour la prochaine période d'enseignement (septembre) est signé, vous ne pouvez pas percevoir de prestations régulières à compter de la date de la signature du nouveau contrat.

Q5 Puis-je partir en vacances et continuer de percevoir des prestations régulières d'assurance-emploi?

R5 Non, vous devez être prêt et apte à travailler. Vous devriez déclarer à Service Canada que vous ne serez pas disponible. Vous ne recevrez pas de prestations pendant cette période, mais vous ne serez pas pénalisé.