

# RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 12/13

pris en vertu de la

## LOI DE 2012 DONNANT LA PRIORITÉ AUX ÉLÈVES

modifiant le Règl. de l'Ont. 2/13

(DISPOSITIONS GÉNÉRALES)

Remarque : Le Règlement de l'Ontario 2/13 n'a pas été modifié antérieurement.

**1. (1) Le paragraphe 2 (2) du Règlement de l'Ontario 2/13 est modifié par adjonction de la disposition suivante :**

5.1 En ce qui concerne une gratification de retraite sous la forme d'une cotisation à un régime enregistré d'épargne-retraite, l'employé doit communiquer par écrit au conseil les détails de l'institution financière et du compte dans lequel la gratification doit être versée. Le conseil verse le paiement dans le compte au plus tard le 31 décembre 2013.

**(2) La disposition 6 du paragraphe 2 (2) du Règlement est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

6. L'employé qui, au 31 août 2012, a accumulé une gratification de retraite — autrement que sous la forme d'un régime d'incitation à la retraite anticipée ou d'une cotisation à un régime enregistré d'épargne-retraite —, mais qui n'y est pas admissible du seul fait qu'il ne satisfait pas à une condition d'admissibilité relative au nombre de ses années de service comme employé du conseil, est toutefois admissible au paiement, au plus tard le 30 juin 2013, de la somme suivante au titre de la liquidation des gratifications :

i. Si le contrat de travail en vigueur le 31 août 2012 ou une politique du conseil en vigueur à cette date prévoyait le paiement d'une telle gratification de retraite, la moindre des sommes suivantes :

A. le montant du paiement qui serait accordé aux termes du contrat de travail ou de la politique du conseil, calculé en fonction du nombre de ses années de service comme employé du conseil au 31 août 2012 et, si la gratification de retraite est sous la forme de crédits de congés de maladie, en fonction du nombre de jours de crédits de congés de maladie accumulés par l'employé au 31 août 2012,

B. la somme calculée selon la formule de la sous-disposition ii.

ii. Dans les autres cas, la somme calculée selon la formule suivante :

$$(X/30) \times (Y/200) \times (Z/10)$$

où :

- «X» représente le nombre de ses années de service comme employé du conseil au 31 août 2012,
- «Y» représente le moins élevé de 200 et du nombre de jours de crédits de congés de maladie accumulés par l'employé au 31 août 2012,
- «Z» représente le salaire de l'employé au 31 août 2012.

**(3) La sous-disposition 9 i du paragraphe 2 (2) du Règlement est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

- i. L'employée n'a droit à des prestations de maternité que si au moins une des conditions suivantes est remplie :
  - A. L'employée appartient à une catégorie d'employés qui, le 31 août 2012, avait le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie inutilisés.
  - B. L'employée occupe un poste constituant une affectation à long terme.

**(4) La disposition 9 du paragraphe 2 (2) du Règlement est modifiée par adjonction de la sous-disposition suivante :**

- iii.1 Malgré la sous-disposition ii, l'employée qui occupe un poste constituant une affectation à long terme n'a pas droit à des prestations de maternité après le dernier jour de l'affectation.

**(5) La sous-disposition 10 iii du paragraphe 2 (2) du Règlement est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

- iii. La somme complémentaire est payée à un taux déterminé conformément au contrat de travail en vigueur le 31 août 2012 ou, si le contrat ne prévoyait pas cette somme, conformément à une politique du conseil en vigueur le 31 août 2012.

**(6) La disposition 2 du paragraphe 2 (3) du Règlement est modifiée par remplacement de «le 97<sup>e</sup> jour de classe après ce jour» par «le 97<sup>e</sup> jour de classe de l'année scolaire» à la fin de la disposition.**

**(7) Les dispositions 2, 3 et 4 du paragraphe 2 (4) du Règlement sont abrogées et remplacées par ce qui suit :**

2. Les règles suivantes s'appliquent si, au cours d'un exercice, la période d'emploi d'un employé est la même que l'année scolaire :
  - i. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale le premier jour de classe de l'année scolaire, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe de l'année scolaire.
  - ii. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale à la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après ce jour.
  - iii. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale un jour (le «jour désigné») autre que le premier jour de classe de l'année scolaire ou la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après ce jour désigné.
  - iv. Si le contrat prévoit une progression plus d'une fois au cours d'un exercice, la progression a lieu le jour établi en application de la disposition 5.
3. Les règles suivantes s'appliquent si, au cours d'un exercice, la période d'emploi d'un employé n'est pas la même que l'année scolaire :
  - i. Période d'ajournement : Pour l'application des sous-dispositions ii, iii et iv, la période d'ajournement applicable à l'employé correspond au nombre de jours calculé en divisant par deux le nombre de jours de la période d'emploi de l'employé au cours de l'exercice. Si ce calcul a pour résultat un nombre qui comporte une fraction de journée, on arrondit ce nombre de jours à l'unité supérieure suivante.
  - ii. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale le premier jour de classe de l'année scolaire, la progression a lieu le lendemain de l'expiration de la période d'ajournement. Pour l'application de la présente sous-disposition, la période d'ajournement commence le premier jour de classe de l'année scolaire.
  - iii. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale à la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil, la progression a lieu le lendemain de l'expiration de la période d'ajournement. Pour l'application de la présente sous-disposition, la période d'ajournement

commence à la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil.

- iv. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale un jour (le «jour désigné») autre que le premier jour de classe de l'année scolaire ou la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil, la progression a lieu le lendemain de l'expiration de la période d'ajournement. Pour l'application de la présente sous-disposition, la période d'ajournement commence le jour désigné.
- v. Si le contrat prévoit une progression plus d'une fois au cours d'un exercice, la progression a lieu le jour établi en application de la disposition 5.

**(8) La disposition 5 du paragraphe 2 (4) du Règlement est modifiée par remplacement de «les dispositions 2 à 4 ne s'appliquent pas et, à la place, chaque progression a lieu» par «chaque progression a lieu» dans le passage qui précède la formule.**

**(9) Le paragraphe 2 (4) du Règlement est modifié par adjonction de la disposition suivante :**

- 6. Le dernier jour de la période de restriction, la somme éventuelle calculée selon les règles suivantes est payée à l'employé :
  - i. Augmentation de salaire réelle durant la période de restriction : Calculer le montant de l'augmentation du salaire de l'employé qui résultait, à la fin de la période de restriction, de sa progression dans l'échelle salariale durant cette période.
  - ii. Augmentation de salaire potentielle : Calculer le montant de l'augmentation du salaire de l'employé qui aurait résulté, à la fin de la période de restriction, de sa progression dans l'échelle salariale durant cette période, calculé comme si les dispositions 2, 3 et 5 ne s'appliquaient pas dans les circonstances.
  - iii. Différence : Soustraire l'augmentation de salaire réelle calculée en application de la sous-disposition i de l'augmentation de salaire potentielle calculée en application de la sous-disposition ii et exprimer le résultat obtenu sous forme de pourcentage de l'augmentation de salaire potentielle.
  - iv. Montant du paiement : Si le pourcentage calculé en application de la sous-disposition iii est supérieur à 50 %, la somme payable à l'employé en vertu de la présente disposition est calculée selon la formule suivante :

$$(C - D) \times E$$

où :

- «C» représente le pourcentage calculé en application de la sous-disposition iii,
- «D» représente 50 %,
- «E» représente le montant de l'augmentation de salaire potentielle calculé en application de la sous-disposition ii.

- v. Aucun paiement : Si le pourcentage calculé en application de la sous-disposition iii est inférieur ou égal à 50 %, aucune somme n'est payable à l'employé en vertu de la présente disposition.

**2. (1) Le paragraphe 3 (1) du Règlement est modifié par adjonction de la disposition suivante :**

- 5.1 En ce qui concerne une gratification de retraite sous la forme d'une cotisation à un régime enregistré d'épargne-retraite, l'employé doit communiquer par écrit au conseil les détails de l'institution financière et du compte dans lequel la gratification doit être versée. Le conseil verse le paiement dans le compte au plus tard le 31 décembre 2013.

**(2) La disposition 6 du paragraphe 3 (1) du Règlement est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

- 6. L'employé qui, au 31 août 2012, a accumulé une gratification de retraite — autrement que sous la forme d'un régime d'incitation à la retraite anticipée ou d'une cotisation à un régime enregistré d'épargne-retraite —, mais qui n'y est pas admissible du seul fait qu'il ne satisfait pas à une condition d'admissibilité relative au nombre de ses années de service comme employé du conseil, est toutefois admissible au paiement, au plus tard le 30 juin 2013, de la somme suivante au titre de la liquidation des gratifications :
  - i. Si la convention collective en vigueur le 31 août 2012 ou une politique du conseil en vigueur à cette date prévoyait le paiement d'une telle gratification de retraite, la moindre des sommes suivantes :
    - A. le montant du paiement qui serait accordé aux termes de la convention collective ou de la politique du conseil, calculé en fonction du nombre de ses années de service comme employé du conseil au 31 août 2012 et, si la gratification de retraite est sous la forme de crédits de congés de maladie, en fonction du nombre de jours de crédits de congés de maladie accumulés par l'employé au 31 août 2012,

B. la somme calculée selon la formule de la sous-disposition ii.

ii. Dans les autres cas, la somme calculée selon la formule suivante :

$$(X/30) \times (Y/200) \times (Z/10)$$

où :

- «X» représente le nombre de ses années de service comme employé du conseil au 31 août 2012,
- «Y» représente le moins élevé de 200 et du nombre de jours de crédits de congés de maladie accumulés par l'employé au 31 août 2012,
- «Z» représente le salaire de l'employé au 31 août 2012.

**(3) La sous-disposition 7 i du paragraphe 3 (1) du Règlement est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

- i. L'employée n'a droit à des prestations de maternité que si au moins une des conditions suivantes est remplie :
  - A. L'employée appartient à une catégorie d'employés qui, le 31 août 2012, avait le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie inutilisés.
  - B. L'employée occupe un poste constituant une affectation à long terme.

**(4) La sous-disposition 7 iv du paragraphe 3 (1) du Règlement est modifiée par suppression de «à titre d'enseignante».**

**(5) La sous-disposition 8 iii du paragraphe 3 (1) du Règlement est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

- iii. La somme complémentaire est payée à un taux déterminé conformément à la convention collective en vigueur le 31 août 2012 ou, si la convention collective ne prévoyait pas cette somme, conformément à une politique du conseil en vigueur le 31 août 2012.

**(6) Le paragraphe 3 (1) du Règlement est modifié par adjonction de la disposition suivante :**

10. Lorsque la convention collective est en vigueur, ni le conseil, ni l'agent négociateur d'employés ne peut demander à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage de faire l'une ou l'autre des choses suivantes ou l'y autoriser :
- i. Faire enquête ou se prononcer sur la constitutionnalité d'une disposition de la Loi, d'un règlement ou d'un décret pris en vertu du paragraphe 9 (2) de la Loi.
  - ii. Mettre en cause ou réviser les conditions incluses dans la convention collective en application ou par l'effet de la Loi, sauf dans les cas prévus par ces conditions.

Il est toutefois entendu que ces restrictions n'ont pas d'incidence sur la capacité du conseil ou de l'agent négociateur d'employés d'introduire ou de poursuivre une instance devant un tribunal à l'égard de ces questions.

**(7) Les dispositions 2, 3, 4 et 5 du paragraphe 3 (2) du Règlement sont abrogées et remplacées par ce qui suit :**

2. Les règles suivantes s'appliquent si, au cours d'un exercice, la période d'emploi d'un employé est la même que l'année scolaire :
  - i. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale le premier jour de classe de l'année scolaire, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe de l'année scolaire.
  - ii. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale à la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après ce jour.
  - iii. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale lorsque l'employé acquiert des qualifications additionnelles, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après le jour précisé à cette fin dans la convention collective.
  - iv. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale un jour (le «jour désigné») autre que le premier jour de classe de l'année scolaire, la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil ou le jour précisé à l'égard des qualifications additionnelles de l'employé, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après le jour désigné.
  - v. Si la convention collective prévoit une progression plus d'une fois au cours d'un exercice, la progression a lieu le jour établi en application de la disposition 6.

3. Les règles suivantes s'appliquent si, au cours d'un exercice, la période d'emploi d'un employé n'est pas la même que l'année scolaire :
- i. Période d'ajournement : Pour l'application des sous-dispositions ii, iii, iv et v, la période d'ajournement applicable à l'employé correspond au nombre de jours calculé en divisant par deux le nombre de jours de la période d'emploi de l'employé au cours de l'exercice. Si ce calcul a pour résultat un nombre qui comporte une fraction de journée, on arrondit ce nombre de jours à l'unité supérieure suivante.
  - ii. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale le premier jour de classe de l'année scolaire, la progression a lieu le lendemain de l'expiration de la période d'ajournement. Pour l'application de la présente sous-disposition, la période d'ajournement commence le premier jour de classe de l'année scolaire.
  - iii. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale à la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil, la progression a lieu le lendemain de l'expiration de la période d'ajournement. Pour l'application de la présente sous-disposition, la période d'ajournement commence à la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil.
  - iv. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale lorsque l'employé acquiert des qualifications additionnelles, la progression a lieu le lendemain de l'expiration de la période d'ajournement. Pour l'application de la présente sous-disposition, la période d'ajournement commence le jour précisé par la convention collective aux fins de la progression dans l'échelle salariale lorsque l'employé acquiert les qualifications additionnelles.
  - v. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale un jour (le «jour désigné») autre que le premier jour de classe de l'année scolaire, la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil ou le jour précisé à l'égard des qualifications additionnelles de l'employé, la progression a lieu le lendemain de l'expiration de la période d'ajournement. Pour l'application de la présente sous-disposition, la période d'ajournement commence le jour désigné.
  - vi. Si la convention collective prévoit une progression plus d'une fois au cours d'un exercice, la progression a lieu le jour établi en application de la disposition 6.

4. Toutefois, les dispositions 2 et 3 ne s'appliquent pas à l'égard des employés du conseil qui sont représentés par un agent négociateur d'employés qui est partie à l'un ou l'autre des protocoles d'entente suivants :
  - i. Le protocole d'entente intitulé *Memorandum of Understanding Between Association of Professional Student Services Personnel (APSP) and the Ministry of Education*, daté du 30 juillet 2012.
  - ii. Le protocole d'entente intitulé *Memorandum of Understanding Between the Ministry of Education and Halton District Educational Assistants Association; Educational Assistants Association of the Waterloo Region District School Board, Dufferin-Peel Educational Resource Workers' Association; and Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO)*, daté du 31 août 2012.

**(8) La disposition 6 du paragraphe 3 (2) du Règlement est modifiée par remplacement de «les dispositions 2 à 5 ne s'appliquent pas et, à la place, chaque progression a lieu» par «chaque progression a lieu» dans le passage qui précède la formule.**

**(9) Le paragraphe 3 (2) du Règlement est modifié par adjonction de la disposition suivante :**

7. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale, la somme éventuelle calculée selon les règles suivantes est payée à l'employé le dernier jour de la période de restriction :
  - i. Augmentation de salaire réelle durant la période de restriction : Calculer le montant de l'augmentation du salaire de l'employé qui résultait, à la fin de la période de restriction, de sa progression dans l'échelle salariale durant cette période.
  - ii. Augmentation de salaire potentielle : Calculer le montant de l'augmentation du salaire de l'employé qui aurait résulté, à la fin de la période de restriction, de sa progression dans l'échelle salariale durant cette période, calculé comme si les dispositions 2, 3 et 6 ne s'appliquaient pas dans les circonstances.
  - iii. Différence : Soustraire l'augmentation de salaire réelle calculée en application de la sous-disposition i de l'augmentation de salaire potentielle calculée en application de la sous-disposition ii et exprimer le résultat obtenu sous forme de pourcentage de l'augmentation de salaire potentielle.
  - iv. Montant du paiement : Si le pourcentage calculé en application de la sous-disposition iii est supérieur à 50 %, la somme payable à l'employé en vertu de la présente disposition est calculée selon la formule suivante :

$$(C - D) \times E$$

où :

- «C» représente le pourcentage calculé en application de la sous-disposition iii,
- «D» représente 50 %,
- «E» représente le montant de l'augmentation de salaire potentielle calculé en application de la sous-disposition ii.

- v. Aucun paiement : Si le pourcentage calculé en application de la sous-disposition iii est inférieur ou égal à 50 %, aucune somme n'est payable à l'employé en vertu de la présente disposition.

**(10) Le paragraphe 3 (4) du Règlement est modifié par adjonction de la disposition suivante :**

- 7. Waterloo Catholic District School Board.

**(11) L'article 3 du Règlement est modifié par adjonction du paragraphe suivant :**

(7.1) Pour l'application de la sous-disposition 2 ii du paragraphe 4 (1) de la Loi, les règles suivantes s'appliquent à l'égard d'une convention collective entre un conseil et une unité de négociation représentée par le Syndicat canadien de la fonction publique :

- 1. Dans la mesure où elles s'appliquent aux employés autres que les enseignants, les conditions énoncées sous l'intertitre «G. Unpaid Leave Days» du protocole d'entente intitulé *Memorandum of Understanding between the Ministry of Education and the Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA)*, daté du 5 juillet 2012, sont remplacées par ce qui suit :
  - i. les conditions énoncées sous l'intertitre «N. Mesures compensatrices» du *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*, daté du 31 décembre 2012,
  - ii. les conditions énoncées sous l'intertitre «O. Rapprochement» du protocole d'entente visé à la sous-disposition i.

2. La convention collective doit contenir la disposition énoncée sous l'intertitre «M. Protocole d'entente — Sécurité d'emploi» du protocole d'entente visé à la sous-disposition 1 i.

### 3. Le Règlement est modifié par adjonction des articles suivants :

#### **Règles particulières et exemptions : unités de négociation des éducateurs de la petite enfance**

**3.1** (1) Le présent article s'applique à l'égard d'une convention collective entre l'un ou l'autre des conseils suivants et un agent négociateur d'employés pour une unité de négociation d'employés qui sont des éducateurs de la petite enfance au sens de la *Loi sur l'éducation*, et à l'égard de ces conseils, de ces agents négociateurs d'employés et de ces employés :

1. Durham Catholic District School Board.
2. Durham District School Board.
3. Trillium Lakelands District School Board.
4. Waterloo Region District School Board.

(2) La période de restriction se termine le 31 août 2013 pour les employés d'un conseil mentionné au paragraphe (1) qui appartiennent à une unité de négociation d'éducateurs de la petite enfance.

(3) Les articles 7 et 8 de la Loi ne s'appliquent pas à l'égard d'une convention collective qui a expiré le 31 août 2012.

(4) Les paragraphes 6 (1) et (2) de la Loi ne s'appliquent pas à l'égard d'une convention collective qui a été réglée ou imposée le 2 janvier 2013 ou après cette date.

(5) Les conditions qui suivent sont prescrites comme conditions à inclure dans chaque convention collective réglée ou imposée le 2 janvier 2013 ou après cette date :

1. L'employé doit prendre un jour de congé non payé lors d'une journée pédagogique de l'année scolaire 2012-2013.

(6) Il est entendu que les conditions prescrites au paragraphe (5) sont prescrites pour l'application de la sous-disposition 2 ii du paragraphe 4 (1) de la Loi comme conditions qui modifient ou remplacent celles qui sont énoncées dans le protocole d'entente intitulé *Memorandum of Understanding between the Ministry of Education and the Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA)*, daté du 5 juillet 2012.

### **Exemptions s'appliquant à certains employés du conseil appelé Durham District School Board**

**3.2** (1) Le présent article s'applique à l'égard d'une convention collective entre le conseil appelé Durham District School Board et le Syndicat canadien de la fonction publique pour une unité de négociation des employés qui sont employés au département de l'éducation permanente du conseil, et à l'égard de ce conseil, de cet agent négociateur d'employés et de ces employés.

(2) La période de restriction se termine le 31 août 2014 pour les employés qui appartiennent à l'unité de négociation des employés du département de l'éducation permanente.

(3) Les paragraphes 6 (1) et (2) de la Loi ne s'appliquent pas à l'égard d'une convention collective qui a été réglée ou imposée le 2 janvier 2013 ou après cette date.

### **Entrée en vigueur**

**4. Le présent règlement est réputé être entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2012.**