

Ministry of Education

Office of the ADM
Business & Finance Division
20th Floor, Mowat Block
Queen's Park
Toronto ON M7A 1L2

Ministère de l'Éducation

Bureau du sous-ministre adjoint
Division des opérations et des finances
20^e étage, Édifice Mowat
Queen's Park
Toronto ON M7A 1L2



2013: B12

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

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

DATE: mai 27, 2013

OBJET : Conséquences de la mise à jour du protocole
d'entente avec l'OECTA

Le 5 juillet 2012, le gouvernement a signé un protocole d'entente (le PE) avec l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens (OECTA) en tant que cadre stratégique pour les négociations collectives de 2012-2014. Le 17 mai 2013, l'OECTA et le gouvernement ont décidé d'actualiser le protocole d'entente. Pour consulter le protocole d'entente conclu avec l'OECTA de même que le protocole d'entente de juillet 2012, rendez-vous sur <http://www.edu.gov.on.ca/fre/studentFirst.html>.

Comme indiqué dans les précédents courriers, les dispositions des conventions collectives prévues en vertu de la *Loi de 2012 donnant la priorité aux élèves* et de la *Loi sur l'éducation* restent en vigueur pendant la durée de deux ans de la convention collective.

Le but de la présente note est de vous informer des mesures réglementaires et autres que le gouvernement prend actuellement pour faciliter la mise en œuvre du protocole d'entente actualisé conclu avec l'OECTA, y compris la modification des conventions collectives actuelles au niveau des conseils scolaires.

A. DISCUSSIONS LOCALES AVEC L'OECTA

Les dispositions figurant dans le protocole actualisé avec l'OECTA doivent être annexées à la convention collective locale en vigueur, par voie d'entente entre les syndicats locaux et leurs conseils scolaires respectifs, sans modification, et en faire partie.

Lorsque des modifications figurant dans le protocole actualisé doivent faire l'objet de discussions locales, ces discussions doivent être entamées immédiatement et prendre fin au plus tard le 28 juin 2013. Pour chaque unité de négociation, on devra prévoir un minimum de deux et un maximum de six jours complets de discussions locales pour la mise en œuvre. Ces dispositions sur le temps à consacrer à chaque unité pourront être révisées avec le consentement mutuel des parties.

L'inclusion de points provinciaux dans les conventions locales doit se faire le plus rapidement possible, sans attendre la tenue de discussions locales, qui devraient avoir lieu séparément.

La mise en œuvre de certaines 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.

Comme mentionné dans nos communications précédentes, nous nous attendons à ce que les conseils soient largement en mesure de mettre en œuvre le protocole d'entente sans dépasser leurs enveloppes de financement existantes. Le Ministère entend toutefois soutenir les conseils dans ce processus et suivra de près la mise en œuvre du protocole d'entente. L'intégration rapide du protocole d'entente actualisé conclu avec l'OECTA aux conventions locales nous permettra d'aller de l'avant et d'entamer les discussions importantes sur la vision du prochain cadre de négociation.

B. MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES CHANGEMENTS LIÉS AU PROTOCOLE D'ENTENTE AVEC L'OECTA

1. Congé de maternité

À compter du 1er mai 2013, une enseignante qui avait droit auparavant à des prestations de congé de maternité au titre de la convention collective de 2008-2012 continuera à y avoir droit. De plus, ces prestations sont également accessibles aux

enseignantes embauchées à un poste doté pour une période déterminée ou en affectation de longue durée, la durée de la prestation étant limitée à la durée de l'affectation. Les enseignantes occasionnelles en affectations quotidiennes ne sont pas admissibles aux prestations de maternité.

Également à compter du 1er mai 2013, les prestations de maternité qui seront versées aux enseignantes admissibles seront garanties à 100 % du salaire pour au moins huit (8) semaines. Lorsqu'une partie des huit semaines tombe au cours d'une période qui n'est pas payée (par exemple l'été, la relâche scolaire), le reste des huit semaines de prestations sera versé après cette période.

L'unité de négociation locale peut décider de remplacer les huit (8) semaines de prestations de congé de maternité par six (6) semaines de prestations de congé de maternité à 100 % du salaire, afin de permettre de combiner les prestations à tout autre droit supérieur en matière de prestations de maternité contenu dans la convention collective de 2008-2012.

2. Programme volontaire de congés autorisés non rémunérés (DISCUSSIONS LOCALES REQUISES)

Un programme volontaire de congés autorisés non rémunérés doit être en place au plus tard le 1er mai 2013 pour toutes les unités de négociation de l'OECTA. Les enseignantes et enseignants peuvent demander un maximum de cinq (5) jours de congés non rémunérés pour des raisons personnelles par année durant la période de validité de la convention collective. Ces demandes ne devraient pas être refusées, à condition que les demandes respectent les conditions énoncées dans le protocole d'entente de 2013. Aux fins des contributions au régime de retraite, les congés volontaires non rémunérés doivent être consignés en tant que congés approuvés. Les conseils doivent fournir aux unités de négociation de l'OECTA les détails des demandes et des approbations relatives au programme volontaire de congés autorisés non rémunérés, tous les mois. Toutes les économies nettes réalisées découlant des congés volontaires non rémunérés seront utilisées comme mesures compensatoires pour les journées non rémunérées (voir ci-dessous). L'option de congés volontaires non rémunérés devrait être mise à disposition immédiatement, car tout retard réduira la capacité de générer les mesures compensatoires nécessaires.

3. Journées non rémunérées (DISCUSSIONS LOCALES REQUISES)

Tous les enseignants et enseignantes permanents des écoles de jour sont tenus de prendre au moins une journée de perfectionnement professionnel non rémunérée le vendredi 20 décembre 2013. L'utilisation de mesures compensatoires sera autorisée pour réduire le nombre des autres journées non rémunérées que les enseignantes et enseignants permanents sont tenus de prendre en 2013-2014. Lorsque les économies provenant de ces mesures dépassent le montant nécessaire pour compenser les journées non rémunérées, les conseils scolaires garderont ces économies.

En utilisant des mesures compensatoires, comme la prise de congés volontaires non payés, les enseignantes et enseignants permanents ne seront plus tenus de prendre

une journée non rémunérée le 11 octobre 2013. Cette journée de perfectionnement professionnel sera réservée à l'exécution des priorités ministérielles. Compte tenu de l'importance que revêt le perfectionnement professionnel pour les priorités du Ministère, le gouvernement, en collaboration avec les conseils scolaires, réallouera des fonds de perfectionnement professionnel existants de la province et des conseils scolaires pour couvrir les premiers 16 % des fonds nécessaires aux conseils pour compenser le coût d'une journée de perfectionnement professionnel. Plus de détails à ce sujet seront fournis dans les semaines à venir.

Si les économies escomptées provenant des congés volontaires non payés et des gains d'efficacité de la journée de perfectionnement professionnel ne couvrent pas le coût d'une des journées non rémunérées, un Régime d'encouragement à la pension anticipée (REPA) devrait être introduit en tant que nouvelle mesure compensatoire. Il faut noter que les conseils peuvent introduire à leur discrétion un REPA, même si leurs mesures compensatoires sont supérieures au coût d'une journée non rémunérée. Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la structure du REPA, veuillez consulter la partie pertinente du protocole d'entente actualisé conclu avec l'OECTA. Il faut également noter que d'autres mesures d'économies peuvent être adoptées d'un commun accord par les deux parties.

Si ces mesures compensatoires ne couvrent pas le solde du coût de la journée de perfectionnement professionnel du 11 octobre, le gouvernement accepte de pallier ce manque à gagner. Ce soutien sera néanmoins limité aux conseils qui ont incorporé le protocole d'entente actualisé conclu avec l'OECTA à leurs conventions collectives locales. Dans ces cas, le gouvernement n'accordera pas de financement supplémentaire pour couvrir le coût de la journée de perfectionnement professionnel du 7 mars 2014 et les enseignantes et enseignants permanents devront prendre cette journée comme journée non rémunérée.

Si les mesures compensatoires couvrent le coût de la journée de perfectionnement professionnel du 11 octobre mais pas le coût total de la journée de perfectionnement professionnel du 7 mars, le gouvernement accepte de compenser ce manque à gagner. Néanmoins, ce soutien sera de nouveau limité aux conseils qui ont incorporé le protocole d'entente actualisé conclu avec l'OECTA à leurs conventions collectives locales.

4. Comité de rapprochement des comptes (DISCUSSIONS LOCALES REQUISES)

Un comité de rapprochement des comptes sera créé. Il sera composé d'un nombre égal de représentants du conseil scolaire et de l'unité de négociation. Il devra surveiller les progrès des mesures compensatoires de chaque conseil, les coûts du comité devant être déduits des économies. Le comité devrait être mis sur pied d'ici au moins de juin 2013.

Si, d'ici au 30 novembre 2013, les économies nettes provenant des mesures compensatoires ne sont pas suffisantes pour couvrir le coût d'une journée non payée, le conseil devrait introduire un Régime d'encouragement à la retraite anticipée (REPA).

Cependant, si le conseil scolaire estime que d'autres mesures compensatoires ne sont pas en fait requises, il peut décider d'aller de l'avant sans avoir recours à un REPA. Au cas où les mesures compensatoires ne permettraient pas de couvrir le coût de la journée de perfectionnement professionnel du 11 octobre, les enseignantes et enseignants permanents ne seront pas tenus de prendre une journée non rémunérée le 7 mars, le coût de cette journée étant entièrement pris en charge par le conseil.

De nouveaux mécanismes de présentation de rapports sont en cours d'élaboration par le Ministère pour permettre au comité d'effectuer un suivi de ces mesures compensatoires, de manière à ce que le Ministère puisse adapter en conséquence son flux de trésorerie aux conseils. De plus amples détails sur les nouvelles exigences en matière de production de rapports seront fournis dans une note de service distincte dans les semaines à venir.

5. Reconnaissance de la présence

En vertu de cette initiative de partage des économies, les enseignantes et enseignants permanents des écoles de jour liés par un contrat ordinaire qui utilisent moins de six jours complets de congé de maladie en 2013-2014 se verront rembourser l'équivalent d'une journée complète de salaire à la fin de l'année scolaire.

Les enseignantes et enseignants en affectation à long terme sont aussi admissibles à la rémunération de présence en 2013-2014, à condition qu'ils aient pris une journée complète de congés volontaires non rémunérés.

6. Régime de congé et d'invalidité de courte durée (DISCUSSIONS LOCALES REQUISES)

Les unités de négociation de l'OEETA ont l'option de continuer à suivre le régime de congé de maladie amélioré du protocole d'entente de 2012, qui représente le régime par défaut, ou de choisir d'adopter le régime de congé de maladie expliqué en détail dans le protocole d'entente de 2013 signé avec l'OEETA. Il faut consulter le conseil scolaire à propos du choix du moment opportun, de la transition et de la mise en œuvre. Ce choix doit être fait par écrit avant le 1er juin 2013, le régime entrant en vigueur au plus tard le 1er septembre 2013.

Les conditions relatives au régime de congé de maladie du protocole d'entente de 2012 conclu avec l'OEETA sont améliorées pour refléter les changements suivants :

- Dans le cas des enseignantes et enseignants permanents des écoles de jour, une fois leurs 11 jours de congé payés à 100 % du salaire épuisés, les 120 jours de congé de maladie de courte durée doivent être financés à raison de 90 % du salaire, si cette décision a été prise par voie d'arbitrage par des tiers. Un supplément est disponible pour ces journées, provenant des deux (2) jours alloués pour 2012-2013 à ces fins. Pour l'année scolaire 2013-2014, toute journée non utilisée de 2012-2013 peut servir aux fins du supplément.

- Le conseil scolaire peut également envisager d'offrir, à sa discrétion, un congé pour raisons familiales complémentaire de deux (2) jours, à condition que l'employée ou l'employé ait deux (2) jours de congé non utilisés dans l'année en cours.

Les enseignantes et enseignants faisant partie de l'OECTA en affectation à long terme pour une année complète (10 mois) auront aussi droit aux crédits de congé de maladie de onze (11) jours financés à 100 % du salaire et à soixante (60) jours de congé de maladie de courte durée, une fois les onze (11) jours de congé de maladie épuisés, à 90 % du salaire, si cette décision a été prise par voie d'arbitrage par des tiers. Quant aux enseignantes et enseignants dont les affectations à long terme durent moins d'un an (10 mois), l'admissibilité à ces prestations doit être calculée au prorata pour refléter la durée de l'affectation.

7. 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.

C. EXPLICATION DES CONDITIONS FIGURANT DANS LE PROTOCOLE D'ENTENTE DE 2012 CONCLU AVEC L'OECTA

1. Utilisation des congés de maladie (11 + jusqu'à 5 jours)

Pour l'utilisation de ces congés, la définition d'une maladie est celle précisée dans les conventions collectives de 2008-2012 des conseils scolaires. Les pratiques et les politiques des conseils scolaires de 2008-2012 devraient aussi s'appliquer à la définition d'une maladie, par exemple la pratique ou la politique relative aux procédures médicales non couvertes par le RAMO. Pour plus de précision, les définitions et les pratiques en vigueur conformément à la période de 2008 à 2012 ne peuvent être modifiées.

2. Arbitrage

Les conseils scolaires doivent verser rétroactivement un supplément au salaire de l'enseignant pour le faire passer de 66,67 % à 90 % lorsque l'absence de l'enseignant est appuyée par un arbitrage. Le processus d'arbitrage devra s'appliquer dès que possible une fois qu'il est établi que la maladie nécessitera une absence de 5 jours de travail consécutifs ou plus et qu'il s'agit d'une maladie de nature chronique. Le processus pour les enseignants doit être bien documenté et communiqué; des normes de service doivent aussi être en place.

3. Journées partielles

Les 11 + 120 jours de congé de maladie sont divisibles et les conseils scolaires doivent déduire une journée partielle pour une absence une partie de la journée. Les montants supplémentaires pour congés de maladie utilisés lors d'un retour progressif au travail sont établis comme le prévoient les pratiques en vigueur dans les conventions collectives de l'OECTA.

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

Les enseignants en attente d'un arbitrage pour une réclamation à la CSPAAT recevront 100 % de leur salaire pour les 11 premiers jours (pour autant que l'enseignant concerné n'ait pas encore utilisé de congés de la maladie); ils recevront 66,67 % de leur salaire de base pour les journées restantes (jusqu'à concurrence de 120 jours) au cours de la période d'attente. Si le conseil scolaire n'a pas versé le salaire comme prévu, il doit le faire rétroactivement.

5. CSPAAT/Invalidité de longue durée (ILD)

La CSPAAT et l'ILD sont des éléments séparés et distincts du RCICD. Si la réclamation d'un enseignant est rejetée par la CSPAAT et l'ILD, cela n'empêche pas l'enseignant de recevoir des indemnités du RCICD. Si la réclamation au CSPAAT ou à l'ILD est rejetée, l'enseignant peut demander un arbitrage à l'aide du processus d'arbitrage par une tierce partie du conseil scolaire; si cette réclamation est acceptée, l'enseignant pourrait avoir droit à un taux de 90 % appliqué rétroactivement. Si l'arbitrage est défavorable au versement de 90 % du salaire, l'enseignant recevra 66,67 % de son salaire.

6. Congé de maternité

Les conseils scolaires devaient accorder au moins 6 semaines complètes de prestations de maternité, y compris les périodes « non payées », pour les périodes de prestations qui ont débuté avant le 1er mai 2013.

Lorsqu'une enseignante a droit à des prestations de l'AE dans le cadre du régime de maternité, les prestations de maternité seront administrées comme un régime de prestations d'emploi supplémentaires. Lorsqu'une enseignante n'a pas droit à des prestations de l'AE, les prestations de maternité versées équivaldront à 10 % du salaire pour cette période.

7. Prestations de maternité

Les conseils scolaires doivent offrir des congés de maladie de courte durée avant ou après le congé de maternité lorsque des preuves médicales sont produites conformément aux pratiques en vigueur durant la convention collective de 2008-2012.

8. Avantages sociaux

Le niveau des prestations et les pratiques en la matière doivent demeurer inchangés, conformément à la section E du PE de l'OEECTA. Les surplus de prestations sont sujets à la section E du PE de l'OEECTA.

9. Grilles – Qualifications

Les conseils scolaires dont les conventions collectives sont dotées de dispositions permettant la progression dans la grille salariale de manière rétroactive, au 1er janvier, par exemple, devraient appliquer le changement le 97e jour (le délai, dans ce cas, est calculé à partir du début de l'année scolaire).

10. Négociation locale

Les protocoles d'entente ont été intégrés à la convention collective lors de l'entrée en vigueur de la *Loi de 2012 donnant la priorité aux élèves*. Les conventions collectives de 2012-2014 de l'OEECTA consistent en :

- un protocole d'entente entre le Ministère et l'OEECTA en date du 5 juillet 2012 et comprenant des améliorations;
- la convention collective de 2008-2012, modifiée, selon le cas, par des modifications approuvées par le Ministère, à l'exception des dispositions de 2008-2012 qui ne sont pas conformes au PE avec l'OEECTA ou avec les lois et règlements qui les régissent.

11. Journées supplémentaires

Sans égard à l'arbitrage, les journées supplémentaires peuvent donner droit à un supplément pour passer de 90 % à 100 % du salaire.

12. Documents relatifs à la convention collective de 2008-2012

Tous les procès-verbaux de règlement, les lettres d'intention, les lettres d'entente, les autres documents et notes de service relatifs à la convention collective de 2008-2012 ou qui en font partie, qui traitent de toute condition à une convention collective ou à toute autre condition négociée entre les parties, continueront d'être en vigueur jusqu'à ce qu'ils aient fait l'objet d'une négociation entre les parties.

CONCLUSION

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Question	Nom	Contact
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
Conventions collectives	Rita Waller	416 325-2836 rita.waller@ontario.ca

Nous continuons à encourager la collaboration entre les conseils scolaires et leurs syndicats locaux dans un esprit de collaboration pour mettre en œuvre le protocole d'entente actualisé conclu avec l'OECTA. Nous nous engageons comme toujours à faire tout en notre pouvoir pour aider les conseils scolaires tout au long de ce processus.

Original signé par

Gabriel F. Sékaly
Sous-ministre adjoint

Tim Hadwen
Sous-ministre adjoint
(intérimaire)

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