

**2013: B14**

## **NOTE DE SERVICE**

### **DESTINATAIRES :**

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

### **EXPÉDITEURS :**

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

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

### **DATE :**

Le 18 juin 2013

### **OBJET :**

Conséquences du supplément au protocole d'entente avec l'AEFO

---

Le 9 août 2012, le gouvernement a signé un protocole d'entente avec l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO) en tant que cadre stratégique pour les négociations collectives de 2012-2014. Le 12 juin 2013, l'AEFO et le gouvernement ont conclu un supplément au protocole d'entente. Pour consulter le supplément au protocole d'entente conclu avec l'AEFO de même que le protocole d'entente d'août 2012, rendez-vous sur le [site web du Ministère](http://www.edu.gov.on.ca/fre/studentFirst.html) : <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 supplément au protocole d'entente conclu avec l'AEFO, y compris la modification des conventions collectives actuelles au niveau des conseils scolaires.

## **A. DISCUSSIONS LOCALES AVEC L'AEFO**

Les dispositions figurant dans le supplément au protocole avec l'AEFO 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 supplément au protocole doivent également 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 maximum de six jours complets de discussions. 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.

Veuillez 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 supplément au protocole d'entente conclu avec l'AEFO 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. CHANGEMENTS LIÉS AU PROTOCOLE D'ENTENTE AVEC L'AEFO**

### **1. Congé de maternité**

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2013, une enseignante qui avait droit auparavant à des prestations de maternité en vertu 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 suppléantes à court terme qui ont des affectations journalières n'ont pas droit aux prestations de maternité.

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

L'unité de négociation locale peut décider de remplacer les 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 de congé non payé volontaire (SOUS RÉSERVE DES DISCUSSIONS LOCALES)**

Un programme de congé non payé volontaire doit être en place à compter du 12 juin 2013 pour toutes les unités de négociation de l'AEFO. Les enseignantes et enseignants peuvent demander un maximum de 5 jours de congés non rémunérés pour des raisons personnelles par année durant la période de validité de la convention collective actuelle. Ces demandes ne devraient pas être refusées, à condition que les demandes respectent les conditions énoncées dans le supplément au protocole d'entente de 2013 conclu avec l'AEFO, s'appliquant au personnel enseignant des paliers élémentaire et secondaire. Aux fins des contributions au régime de retraite, les congés non payés volontaires doivent être consignés en tant que congés approuvés. Les conseils doivent fournir aux unités de négociation de l'AEFO les détails des demandes et des approbations relatives au programme de congé non payé volontaire, tous les mois. Toutes les économies nettes réalisées seront utilisées comme mesures compensatrices pour les journées non rémunérées (voir la rubrique suivante).

## **3. Jours de congé non payé (SOUS RÉSERVE DES DISCUSSIONS LOCALES)**

Toutes les enseignantes et tous les enseignants permanents des écoles de jour liés par un contrat ordinaire sont tenus de prendre au moins une journée de perfectionnement professionnel non rémunérée le vendredi 20 décembre 2013. L'utilisation de mesures compensatrices 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 compensatrices, comme la prise de congés non payés volontaires, 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 non payés volontaires 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 retraite anticipée (devrait être introduit en tant que nouvelle mesure compensatrice. Il faut noter que les conseils peuvent introduire à leur discrétion un régime d'encouragement à la retraite anticipée, même si leurs mesures compensatrices sont supérieures au coût d'une journée non rémunérée. Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la structure du régime d'encouragement à la retraite anticipée, veuillez consulter la partie pertinente du protocole d'entente conclu avec l'AEFO. Il faut également noter que d'autres mesures d'économies peuvent être adoptées d'un commun accord par les deux parties.

Si ces mesures compensatrices 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 supplément au protocole d'entente conclu avec l'AEFO 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 les enseignants permanents des écoles de jour liés par un contrat ordinaire devront prendre cette journée comme journée non rémunérée.

Si les mesures compensatrices 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 supplément au protocole d'entente conclu avec l'AEFO à leurs conventions collectives locales.

#### **4. Comité de rapprochement (SOUS RÉSERVE DES DISCUSSIONS LOCALES)**

Un comité de rapprochement des comptes sera créé. Il sera composé d'un nombre égal de représentants du conseil scolaire local et de l'unité de négociation. Il devra surveiller les progrès des mesures compensatrices 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 compensatrices 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. Cependant, si le conseil scolaire estime que d'autres mesures compensatrices ne sont pas en fait requises, il peut décider d'aller de l'avant sans avoir recours à un régime

d'encouragement à la retraite anticipée. Au cas où les mesures compensatrices ne permettraient pas de couvrir le coût de la journée de perfectionnement professionnel du 11 octobre, les enseignantes et les enseignants permanents des écoles de jour liés par un contrat ordinaire 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 des mesures compensatrices, 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 l'assiduité**

En vertu de cette initiative de partage des économies, les enseignantes et les enseignants permanents des écoles de jour liés par un contrat ordinaire qui utilisent moins de 6 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 membres de l'AEFO autres que les enseignantes et les enseignants permanents des écoles de jour liés par un contrat ordinaire sont aussi admissibles à la rémunération de reconnaissance de l'assiduité en 2013-2014, à condition qu'ils aient pris une journée complète de congé non payé volontaire.

## **6. Jours de congé de maladie/Régime de congé et d'invalidité de courte durée (SOUS RÉSERVE DES DISCUSSIONS LOCALES)**

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, les jours de congé de maladie/régime de congé et d'invalidité de courte durée sont en vigueur pour le personnel enseignant de l'AEFO qui avait antérieurement droit à des prestations de congé de maladie en vertu de la convention collective de 2008-2012.

Au cours de chaque année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant se verra allouer 11 jours de congé de maladie, tel que défini en vertu de la convention collective actuelle. Ces 11 journées peuvent être utilisées à propos d'une journée durant laquelle une autre personne est malade ou blessée si ce droit est conforme à la définition de maladie figurant dans la convention collective actuelle. Ces journées de congé de maladie doivent être rémunérées à raison de 100 % du salaire normal. Ces jours ne s'accumulent pas d'une année à l'autre.

Les enseignantes et les enseignants en affectation de longue durée pendant une année complète sont aussi admissibles à 11 jours de congé de maladie rémunérés à 100 % du salaire, de même que le personnel enseignant à temps plein embauché après le début de l'exercice. Le personnel enseignant permanent à temps partiel est admissible à un maximum de 11 jours de congé de maladie rémunérés à 100 % du salaire normal, avec rajustement en fonction du statut d'équivalent temps plein. Le personnel enseignant en affectation de longue durée de moins d'un an verra la longueur de son droit aux congés de maladie réduit en fonction de la durée de l'affectation, conformément à la politique du conseil en vigueur le 31 août 2012.

Les journées de congé de maladie doivent être accordées le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, à condition que l'enseignante ou l'enseignant soit activement au travail ce jour-là. Les enseignantes et les enseignants à temps plein embauchés après cette date ont aussi droit à une allocation complète des crédits de congé de maladie.

Lorsque les conditions d'emploi actuelles prévoient des congés pour des raisons autres qu'une maladie personnelle, ces congés doivent être accordés sans perte de salaire ou déduction de congés de maladie. Le nombre de jours de congé personnel doit faire état du droit figurant dans la convention collective actuelle, jusqu'à concurrence de 5 journées de ce type. Ces journées ne peuvent pas servir de congé de maladie et ne peuvent pas s'accumuler d'une année à l'autre.

## **7. Congé de maladie de courte durée et complément**

Pour les absences dépassant 11 jours, les enseignantes et les enseignants ont droit à un maximum de 120 jours de congé de maladie de courte durée qui seront rémunérés à raison de 90 % du salaire normal de l'enseignante ou de l'enseignant. Ces journées du régime de congé et d'invalidité de courte durée doivent être utilisées pour des absences dues à une maladie personnelle, y compris des rendez-vous médicaux, conformément aux processus décisionnels du conseil en vigueur le 31 août 2012.

Les enseignantes et les enseignants permanents à temps partiel sont admissibles à 120 jours de congé de maladie de courte durée qui seront rémunérés à raison de 90 % de leur salaire normal, avec rajustement en fonction du statut d'équivalent temps plein. Le personnel enseignant en affectation de longue durée pendant une année complète a droit à 60 jours de congé de maladie de courte durée rémunérés à raison de 90 % du salaire normal de l'enseignante ou de l'enseignant. Le personnel enseignant en affectation de longue durée de moins d'un an a droit à 60 jours de congé de maladie de courte durée rémunérés à raison de 90 % du salaire normal, et la longueur de son droit aux congés de maladie sera réduite en fonction de la durée de l'affectation, conformément à la politique du conseil en vigueur le 31 août 2012.

Les conseils doivent déterminer l'admissibilité au régime de congé et d'invalidité de courte durée, sous réserve des conditions d'emploi actuelles et/ou des politiques, procédures et pratiques du conseil en vigueur durant l'année scolaire 2011-2012.

Le personnel enseignant peut utiliser un complément de congé de maladie afin de porter à 100 % son salaire aux termes du régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée. En 2012-2013, qui est l'année de transition au nouveau régime de congé de maladie, chaque enseignante ou enseignant commencera l'année avec 2 jours de congé complémentaires qu'elle ou il pourra utiliser cette année. En 2013-2014, la banque de journées complémentaires devra comprendre les journées de maladie non utilisées provenant des 11 jours alloués pour 2012-2013.

Outre la banque de congés complémentaires ci-dessus, le conseil scolaire peut également offrir, à sa discrétion, et en autant qu'il reste des jours parmi les congés spéciaux/divers/personnels (ou le terme équivalent de la convention collective) pour l'année courante, jusqu'à 2 de ces jours pour obtenir un congé de compassion à 100% du salaire dans le cadre du régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée.

## 8. **Calcul des gratifications de retraite non acquises pour les enseignantes et enseignants**

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 25 cents par dollar de salaire de l'employée ou 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.

Le nombre minimal d'années de service ouvrant droit à des gratifications de retraite sera le moindre des deux nombres suivants : le nombre minimal d'années de service prévu dans les conditions d'emploi en place ou 10 ans.

Le droit à des gratifications de retraite des enseignantes et des enseignants qui n'ont pas atteint le nombre minimal d'années de service sera gelé à compter du 31 août 2012. Ces enseignantes et enseignants auront droit à un paiement de liquidation des gratifications de retraite correspondant au moindre des montants suivants : le montant calculé selon les conditions d'emploi en place au 31 août 2012 (ou selon la politique du conseil en vigueur à cette date) et le montant calculé selon la formule suivante :

$$\frac{X}{30} \times \frac{Y}{200} \times \frac{Z}{4} = \text{Paiement de liquidation des gratifications de retraite}$$

X = nombre d'années de service de l'enseignante ou l'enseignant (en date du 31 août 2012)

Y = nombre de jours de congé de maladie accumulés (en date du 31 août 2012)

Z = salaire annuel de l'enseignante ou l'enseignant (en date du 31 août 2012)

Les chiffres X, Y et Z s'entendent au sens des conditions d'emploi en place ou de la politique ou pratique du conseil concernant les gratifications de retraite. Le paiement de liquidation des gratifications sera versé à chaque enseignante ou enseignant d'ici la fin de l'année scolaire.

Le paiement des gratifications de retraite acquises continuera de l'être conformément au Règlement de l'Ontario 2/13, tel que modifié, pris en application de la *Loi de 2012 donnant la priorité aux élèves*, et au Règlement de l'Ontario 1/13, tel que modifié, pris en application de la *Loi sur l'éducation*.

## C. CONCLUSION

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

<b>Direction</b>	<b>Responsable</b>	<b>N° de téléphone et courriel</b>
Responsabilité financière et présentation de rapports	Andrew Davis	416 327-9356 <a href="mailto:andrew.davis@ontario.ca">andrew.davis@ontario.ca</a>
Financement du fonctionnement	Joshua Pau	416 327-9060 <a href="mailto:joshua.paul@ontario.ca">joshua.paul@ontario.ca</a>
Conventions collectives	Michael Villeneuve	416 325-2836 <a href="mailto:Michael.villeneuve@ontario.ca">Michael.villeneuve@ontario.ca</a>

Comme pour les autres protocoles d'entente, nous continuons à encourager la collaboration entre les conseils scolaires et leurs syndicats locaux pour mettre en œuvre ces nouvelles dispositions. 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 :*

*Original signé par :*

Gabriel F. Sékaly  
Sous-ministre adjoint

Tim Hadwen  
Sous-ministre adjoint (intérimaire)

Copie :

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