

2013 : B17

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
Relations de travail en éducation

DATE :

Le 4 juillet 2013

OBJET :

Conséquences du protocole d'entente signé avec la FEEO

À compter du 23 juin 2013, les membres de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO) ont voté en faveur d'une entente de principe conclue avec la province de l'Ontario le 13 juin 2013. À l'exception des dispositions sur les congés de maladie, qui sont rétroactives au 1^{er} septembre 2012, toutes les autres dispositions entrent en vigueur aux dates figurant dans le protocole d'entente avec la FEEO. Pour de plus amples renseignements sur le protocole d'entente avec la FEEO, 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.

B. NÉGOCIATIONS COLLECTIVES LOCALES AVEC LA FEEO

Les dispositions figurant dans le protocole d'entente avec la FEEO doivent être intégrées aux conventions collectives dès que raisonnablement possible. Les dispositions suivantes devront en particulier être annexées telles quelles aux conventions collectives existantes et en faire partie intégrante :

- Prestations de maternité
- Congé de maladie
- Jours de congé de maladie et régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée
- Invalidité de longue durée
- Programme de congés non payés volontaires pour toutes les unités de négociation
- Jours de congé non payé et mesures compensatoires pour les unités de négociation d'enseignants
- Rapprochement pour les unités de négociation d'enseignants
- Reconnaissance de l'assiduité
- Catégories d'emplois spécialisés
- Sécurité d'emploi pour le personnel de soutien
- Gratifications de retraite non acquises pour les employés
- Gratifications de retraite acquises pour les employés

En outre, une période de négociation locale devrait avoir lieu immédiatement après la ratification et se terminer aussitôt que possible et au plus tard le 29 août 2013. Les questions locales faisant l'objet des discussions doivent être réglées sans enfreindre les conditions prévues dans le protocole d'entente conclu avec la FEEO ou des lois et règlements connexes.

Nous nous attendons à ce que les conseils soient dans une grande mesure capables de mettre en œuvre le protocole d'entente en respectant leurs enveloppes de financement actuelles. Par ailleurs, le Ministère a l'intention de soutenir les conseils durant le processus et surveillera de près la mise en œuvre du protocole.

C. DÉTAILS CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE

1. Prestations de maternité

À compter du 1^{er} mai 2013, une employée 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 de maternité sont également offertes aux employées embauchées pour occuper 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, et à toute autre employée à temps plein (à ces fins, il s'agit de toute employée travaillant plus de 24 heures par semaine). Les employées occasionnelles en affectations quotidiennes ne sont pas admissibles aux prestations de maternité.

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

Lorsque les droits dans la convention collective de 2008-2012 sont supérieurs, alors ces conditions prévaudront. Cependant, une unité de négociation locale peut décider de modifier les prestations de maternité pour les remplacer par 6 semaines à 100 % du salaire plus tout autre droit supérieur en matière de prestations de maternité contenu dans la convention collective de 2008-2012. Par exemple, si une convention collective prévoit 17 semaines de prestations à 90 % du salaire, l'employée aura droit à 6 semaines à 100 % de son salaire plus 11 semaines supplémentaires à 90 % de son salaire.

2. Jours de congé de maladie/régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée

À compter du 1^{er} septembre 2012, les jours de congé de maladie/régime de congé et d'invalidité de courte durée décrits dans le protocole d'entente sont en vigueur pour les employés de la FEEO qui avaient antérieurement droit à des prestations de congé de maladie en vertu de leur convention collective de 2008-2012.

Au cours de chaque année scolaire, une employée ou un employé 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 de 2008-2012. 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 employés occupant un poste doté pour une période déterminée ou en affectation de longue durée sont aussi admissibles à 11 jours de congé de maladie rémunérés à 100 % du salaire, leur admissibilité étant rajustée en fonction de la durée de l'affectation. Les employés à temps plein, soit ceux qui travaillent pendant plus de 24 heures par semaine, ont aussi droit aux 11 jours de congé de maladie. Les employés à temps plein qui travaillent une partie de l'année ont droit à un maximum de 11 jours de congé de maladie rémunérés à 100 % de leur salaire normal, avec rajustement du nombre de jours, conformément à la politique du conseil en vigueur le 31 août 2012.

Les journées de congé de maladie doivent être accordées le 1^{er} septembre de chaque année, à condition que l'employée ou l'employé soit activement au travail ce jour-là. Les employés 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.

3. Congé de maladie de courte durée et complément

Pour les absences dépassant 11 jours, les employés 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. Ces journées du régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée doivent être utilisées pour des absences dues à une maladie personnelle, y compris des rendez-vous médicaux, conformément à la convention collective en vigueur le 31 août 2012.

Les employés en affectation de longue durée d'une année complète (pour cette catégorie d'emplois) sont admissibles à 60 jours de congé de maladie de courte durée rémunérés à 90 % de leur salaire normal. Les employés en affectation de longue durée de moins d'une année ont droit à 60 jours de congé de maladie de courte durée à 90 % de leur salaire normal, la durée de leur droit aux congés de maladie étant réduite en fonction de la durée de l'affectation, conformément à la politique du conseil en vigueur le 31 août 2012. Le personnel enseignant permanent à temps partiel a droit à 120 jours de congé de maladie de courte durée qui seront rémunérés à raison de 90 % du salaire normal, avec rajustement en fonction du statut d'équivalent temps plein.

Les conseils scolaires doivent déterminer l'admissibilité au régime de congé de maladie 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.

Les employés peuvent utiliser un complément au régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée afin de porter à 100 % leur salaire. En 2012-2013, qui est l'année de transition au nouveau régime de congé de maladie, chaque employée ou employé commencera l'année avec 2 jours de congé complémentaires qu'elle ou il pourra utiliser durant cette année scolaire. 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, les conseils scolaires peuvent également offrir, à leur discrétion, pour des raisons familiales, un congé complémentaire pour des raisons spéciales/diverses/personnelles (ou le terme équivalent dans la convention collective) ne dépassant pas 2 jours, à condition que les employés aient 2 jours de congé non utilisés pour l'année en cours.

Si le régime d'invalidité de longue durée de la convention collective de 2008-2012 impose une période d'attente de plus de 130 jours, la durée du régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée devrait être prolongée jusqu'à la fin de la période d'attente.

4. Invalidité de longue durée

La FEEO deviendra le seul titulaire de police du régime d'invalidité de longue durée de ses membres à compter du 1^{er} septembre 2013. Le protocole d'entente décrit en détail, les rôles, responsabilités et obligations de la FEEO, du Régime d'assurance des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RAEO), des conseils scolaires et des membres de la FEEO.

5. Programme de congés non payés volontaires

Un programme de congés non payés volontaires doit être en place pour toutes les unités de négociation de la FEEO, à compter du 23 juin 2013. 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 protocole d'entente de 2013 conclu avec la FEEO. 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 la FEEO les détails des demandes et des approbations relatives au programme de congés non payés volontaires, tous les mois. Toutes les économies nettes réalisées seront utilisées comme mesures compensatoires pour les journées non rémunérées (voir la rubrique suivante).

6. Jours de congé non payé

Tous les membres d'une unité de négociation de la FEEO, autres que les enseignantes et enseignants occasionnels, sont tenus de prendre au moins 1 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 ce personnel enseignant est tenu 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 non payés volontaires, les enseignantes et enseignants de la FEEO 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 (RERA) devrait être introduit en tant que nouvelle mesure compensatoire. Il

faut noter que les conseils peuvent introduire à leur discrétion un RERA, même si leurs mesures compensatoires sont supérieures au coût de 1 journée non rémunérée. 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 la FEEO 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 tous les membres d'une unité de négociation de la FEEO seront tenus de 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 conclu avec la FEEO à leurs conventions collectives locales.

Les employés de la FEEO qui ne sont pas membres d'une unité de négociation d'enseignants ne sont pas tenus de prendre de jours de congé non payé.

7. Comité de rapprochement

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 d'enseignants. Il devra surveiller les progrès des mesures compensatoires de chaque conseil.

Si, d'ici au 30 novembre 2013, les économies nettes provenant des mesures compensatoires ne sont pas suffisantes pour couvrir le coût de 1 journée non payée, le conseil devrait introduire un régime d'encouragement à la retraite anticipée (RERA). Le coût du RERA sera déduit des économies. 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 RERA. Au cas où les mesures compensatoires ne permettent pas de couvrir le coût de la journée de perfectionnement professionnel du 11 octobre, les enseignantes et enseignants de la FEEO 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 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.

8. Reconnaissance de l'assiduité

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 6 jours complets de congé de maladie en 2013-2014 se verront rembourser l'équivalent de 1 journée complète de salaire à la fin de l'année scolaire.

Les membres de la FEEO autres que les membres d'une unité de négociation d'enseignants sont aussi admissibles à la rémunération de reconnaissance de l'assiduité en 2013-2014, à condition qu'ils aient pris une journée complète de congés non payés volontaires.

9. Catégories d'emplois spécialisés

Si, pour une catégorie d'emploi spécialisé particulière, le salaire offert est inférieur à l'évaluation de la valeur marchande locale pour cette catégorie d'emploi, les parties peuvent utiliser les moyens existants prévus par la convention collective pour en ajuster la rémunération.

10. Sécurité d'emploi pour le personnel de soutien

L'effectif en équivalent temps plein en date du 31 mars 2013 dans toutes les catégories d'emplois de soutien de la FEEO sera maintenu jusqu'au 31 août 2014. Le protocole d'entente explique en détail les circonstances dans lesquelles des licenciements peuvent se produire. Le protocole d'entente explique clairement que, lorsque les dispositions sur la sécurité d'emploi de la convention collective de 2008-2012 sont plus avantageuses pour l'unité de négociation que celles du protocole d'entente, les dispositions de la convention collective de 2008-2012 prévaudront.

11. Calcul des gratifications de retraite non acquises

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 employés qui n'ont pas atteint le nombre minimal d'années de service sera gelé à compter du 31 août 2012. Ces employés 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 (au 31 août 2012)

Y = nombre de jours de congé de maladie accumulés (au 31 août 2012)

Z = salaire annuel (au 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 qui étaient en vigueur le 31 août 2012. Le paiement de liquidation des gratifications de retraite doit être versé à chaque employée ou employé d'ici à la fin de l'année scolaire. En cas de différend entre une employée ou un employé et un conseil à propos du montant auquel l'employée ou l'employé a droit, et si le différend n'a pas été réglé d'ici au 30 juin 2013, l'admissibilité de l'employée ou de l'employé au montant du paiement de liquidation des gratifications de retraite devant être versé d'ici au 30 juin 2013 ne s'appliquera pas. L'employée ou l'employé aura plutôt le droit de toucher ce montant aussi rapidement que raisonnablement possible après le règlement du différend.

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*.

12. Comité de mise en œuvre

Un comité de mise en œuvre, composé de représentants de la FEEO, des conseils scolaires et du Ministère sera créé dès que possible. Lorsque les parties s'entendent sur une interprétation particulière d'une question, celle-ci devrait être communiquée à toutes les parties visées et devrait être mise en œuvre conformément aux instructions du comité. Veuillez noter que les travaux du comité ne modifient pas les processus de règlement des différends actuellement en place.

13. Écarts salariaux de la FEEO

Le gouvernement a accepté de supprimer les écarts salariaux entre le personnel enseignant membre de la FEEO et le personnel enseignant qui n'en fait pas partie en éliminant les repères liés à ces écarts dans les Subventions pour les besoins des élèves (SBE) figurant dans l'annexe au *Document technique* de 2013-2014 et dans la réglementation pertinente des SBE. Ces changements, qui entraîneront également des révisions aux grilles salariales correspondantes, entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2014.

14. Étude sur la charge de travail

Le gouvernement a accepté de soutenir une étude sur les initiatives éducationnelles existantes et prévues et sur l'évaluation des élèves, à l'échelle provinciale et à celle des conseils. L'étude aura pour objectif de centrer ces initiatives et évaluations sur le rendement des élèves, la charge de travail du personnel enseignant et son

professionnalisme. Le rapport devra être prêt d'ici au 31 décembre 2013. La FEEO et les conseils scolaires publics anglophones participeront directement aux consultations sur la portée, le contenu et la mise en œuvre de la recherche.

15. Règlement 274 – Pratiques d'embauche

Un comité composé de représentants de la FEEO, des conseils scolaires publics de langue anglaise et du Ministère, sera créé pour étudier le Règlement 274/12 sur les pratiques d'embauche.

C. CONCLUSION

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Direction	Responsable	N° de téléphone et courriel
Responsabilité financière et présentation de rapports	Andrew Davis	416 327-9356 andrew.davis@ontario.ca
Financement du fonctionnement	Joshua Pau	416 327-9060 joshua.paul@ontario.ca
Conventions collectives	Michael Villeneuve	416 325-2836 Michael.villeneuve@ontario.ca
Pratiques d'embauche	Paul Anthony	416 325-7744 paul.anthony@ontario.ca

Nous demandons aux conseils scolaires de travailler en collaboration avec leurs syndicats locaux pour mettre en œuvre les dispositions du protocole d'entente conclu avec la FEEO. Nous continuons de collaborer avec les conseils scolaires et leurs représentants à l'élaboration des soutiens nécessaires pour aider les conseils scolaires durant ce processus difficile.

Original signé par

*Original signé par Michael Villeneuve
pour*

Gabriel F. Sékaly
Sous-ministre adjoint

Tim Hadwen
Sous-ministre adjoint

Copie :

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