

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: B2

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

DATE: janvier 3, 2013

OBJET : **Éclaircissements techniques ayant trait aux
protocoles d'entente**

Le lieutenant-gouverneur en conseil a maintenant pris un décret en vertu de la *Loi donnant la priorité aux élèves* qui établit les conditions des conventions collectives pour tout le secteur de l'éducation. Cette mesure conclut le processus de négociation qui a commencé en février 2012. Avec des conventions collectives déterminées par la loi, nous nous attendons à ce que les deux prochaines années soient toujours centrées sur l'amélioration de l'expérience d'apprentissage et des niveaux de rendement de tous nos élèves.

La présente note de service vise à vous informer qu'à la suite de discussions entre le gouvernement et ses intervenantes et intervenants du secteur de l'éducation, les règlements qui ont été déposés clarifient quelques-unes des dispositions des protocoles d'entente négociés entre le ministère de l'Éducation et les syndicats du secteur de l'éducation. Ces modifications apportées aux protocoles d'entente doivent être intégrées aux conventions collectives locales et s'ajoutent aux améliorations introduites à la suite de conventions locales conclues entre les conseils scolaires et les syndicats, qui sont décrites dans la note de service du 2 janvier **2013 B1 – Améliorations aux protocoles d'entente.**

APERÇU DES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX PROTOCOLES D'ENTENTE, AUX FINS D'ÉCLAIRCISSEMENT

A. Hausses salariales

Aucune employée et aucun d'employé d'un conseil scolaire ne recevra de hausse salariale générale pendant la durée de deux ans des conventions.

Cependant, lorsque le contrat d'une employée ou d'un employé, signé avant la période de restriction, prévoyait une augmentation de la période de congé en fonction des années de service, cette augmentation du congé (qui pourrait comprendre une rémunération en remplacement) est autorisée.

B. Progression sur la grille

Les pratiques relatives à la progression sur la grille varient en fonction des politiques des conseils scolaires et des obligations prévues dans les conventions collectives. En règle générale, la reconnaissance de la progression sur la grille sera effective le 97^e jour de classe suivant son occurrence. La disposition relative aux 97 jours s'applique à tout le personnel de soutien soumis à une progression sur la grille, qui négocie collectivement, aux directrices et directeurs d'école et aux directrices et directeurs adjoints ainsi qu'aux employées et employés contractuels dont le salaire annuel est inférieur à 100 000 dollars, qui ne négocient pas collectivement. Pour ce qui est du personnel non enseignant, le règlement fournit une formule relative à une progression sur la grille qui se produit plus d'une fois par année scolaire.

C. Jours non payés

Toutes les enseignantes et tous les enseignants (sauf ceux mentionnés plus bas), toutes les directrices et tous les directeurs d'école ainsi que toutes les directrices adjointes et tous les directeurs adjoints doivent prendre trois jours de congé non payés pendant les jours de perfectionnement professionnel au cours de l'année scolaire 2013-2014. Tout le personnel non enseignant admissible à une progression sur la grille en vertu de leur convention collective, y compris le personnel régi par le protocole d'entente conclu entre le ministère de l'Éducation et l'Association of Professional Student Services Personnel (A.P.S.S.P.) et les employées et employés contractuels dont le salaire annuel est inférieur à 100 000 dollars qui ne négocient pas collectivement, doivent prendre un jour de congé non payé pendant les jours de formation professionnelle au cours de l'année scolaire 2013-2014. Les enseignantes et enseignants régis par le protocole d'entente conclu entre Upper Grand District School Board et l'unité de négociation des enseignantes et enseignants du district 19 de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario doivent prendre des jours de congé non payés conformément aux modalités de leur protocole d'entente. Les enseignantes et enseignants suppléants et ceux de l'éducation permanente de même que le personnel non enseignant dont la convention collective ne prévoit pas de progression sur la grille n'ont pas à prendre de jour de congé non payé en 2013-2014.

L'exigence relative aux « jours de congé non payés » continue de s'appliquer, même si une employée ou un employé a atteint le sommet de la grille et, par conséquent, n'y progresse plus.

D. Régime de congé et d'invalidité de courte durée

1. Crédits de congé de maladie : Dans le cadre du nouveau système, toutes les employées et tous les employés d'un conseil scolaire, y compris ceux nouvellement embauchés, ont droit à des crédits de congés de maladie, à l'exception des employées et employés qui n'avaient pas le droit d'accumuler des crédits de congé de la maladie dans le cadre du régime de congé de maladie précédent. Le nouveau régime comprend l'attribution de 10 jours de congé de maladie payés à 100 % du salaire annuel de l'employé, ainsi que 120 jours payés à 66,67 % du salaire annuel de l'employé, ou à 90 %, selon la décision suite à un processus d'adjudication.

Les suppléantes et suppléants à long terme ont droit à un nombre de jours de congé de maladie calculé selon le règlement, tandis que pour les employées et employés à temps partiel, le nombre de jours de congés de maladie est calculé au prorata selon ce qui est établi dans la politique du conseil scolaire en date du 31 août 2012.

Les employées et employés qui ne sont pas en mesure de travailler le premier jour de l'exercice financier à cause d'une maladie ou d'une blessure se verront attribuer la totalité de leurs crédits de congés de maladie, sous réserve de présenter une preuve de maladie ou de blessure, comme l'exigent la politique du conseil scolaire en vigueur au 31 août 2012 ou les contrats existants, et de n'avoir pas utilisé leurs crédits de congé de maladie jusqu'à la fin de l'exercice financier précédent en raison de la maladie ou de la blessure actuelle.

2. Jours reportés : Tous les membres du personnel peuvent reporter à la seule année scolaire suivante leurs crédits de congés de maladie non utilisés de leur banque de congés de maladie de dix jours. Les jours ainsi reportés peuvent être utilisés pour compléter le nombre de jours de congé prévus dans le Régime de congé et d'invalidité de courte durée (RCICD), qui sont payés à 90 % du salaire annuel de l'employée ou employé. Pour faciliter la transition vers les nouvelles dispositions relatives au report, deux crédits de congés de maladie supplémentaires seront accordés en 2012-2013 pour compléter le nombre de jours de congé. Cela signifie qu'une employée ou un employé peut obtenir un montant supplémentaire pendant 20 jours pour passer de 90 % à 100 % de son salaire grâce aux crédits de deux jours de congé de maladie supplémentaires accordés en 2012-2013. Ces deux jours de congé ne peuvent être reportés à l'exercice suivant ni autrement accumulés s'ils ne sont pas utilisés.
3. Crédits de congés de maladie non utilisés : Les crédits de congés de maladie de l'exercice financier précédent ne peuvent pas être utilisés pendant l'exercice financier en cours, sauf dans le cas suivant. Lorsqu'une employée ou un employé est tombé malade ou s'est blessé au cours de l'exercice financier

précédent et qu'il n'a pas pu commencer à travailler en septembre et se voit attribuer les crédits de congés de maladie pour l'exercice financier en cours, cette employée ou cet employé a le droit de puiser dans les crédits de congés de maladie non utilisés qui lui ont été attribués au cours de l'exercice financier précédent tant qu'il s'agisse de la même maladie ou blessure que celle qui avait motivé l'absence durant l'exercice fiscal précédent.

4. Congé de maternité : Toutes les employées qui avaient le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie sous l'ancien régime auront droit à un minimum de 6 semaines de congé payées à 100 % de leur salaire grâce à une combinaison de l'assurance emploi et du financement du conseil scolaire. La période d'attente de deux semaines exigée par l'assurance emploi sera entièrement financée par les conseils scolaires, qui verseront ensuite un montant supplémentaire aux prestations d'assurance emploi pendant les quatre semaines suivantes. Si l'employée n'est pas admissible à l'assurance emploi, le conseil scolaire finance des prestations équivalant à 100 % du salaire. L'attribution de jours de congé de maladie de l'employée ne sera pas touchée. La pratique concernant le versement des prestations de congé de maternité pendant les vacances et les mois d'été est régie par les conventions collectives locales. Lorsque les conseils scolaires sont déjà dotés d'un régime qui prévoit des prestations au-delà de la période de six semaines susmentionnée, ces dispositions plus généreuses en matière de prestation prévaudront.

Il est à noter qu'une enseignante qui est assignée à un poste de suppléance à long terme n'a pas le droit à cette prestation au-delà de la période de l'assignement.

5. Supplément aux prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) : Les conseils scolaires sont tenus de verser un montant supplémentaire aux prestations de la CSPAAT pour atteindre 100 % du salaire des employées et employés qui, avant le 31 août 2012, avaient le droit d'appliquer leurs crédits de congés de maladie non utilisés pour obtenir leur plein salaire. Ces montants supplémentaires seront versés pendant une période n'excédant pas quatre ans et six mois, qui doit comprendre toute période du passé au cours de laquelle l'employée ou employé a déjà utilisé des crédits de congés de maladie admissibles.

E. Gratifications de retraite

Aucune employée et aucun employé n'a le droit d'accumuler des gratifications de retraite sous quelque forme que ce soit après le 31 août 2012. Le règlement précise que, outre les crédits de congés de maladie, une « gratification de retraite » se définit aussi, sans exclure d'autres définitions, comme des régimes d'encouragement à la retraite anticipée et des cotisations à un régime enregistré d'épargne.

Le règlement souligne les dispositions relatives au calcul du paiement des gratifications de retraite pour tout le personnel, accumulées avant le 31 août 2012, ainsi que les obligations de paiement en cas de décès de l'employée ou employé, si celles-ci

faisaient l'objet d'une clause dans les conventions de 2008-2012. Il exige également que le conseil scolaire divulgue à ses employés le mode de calcul du paiement des gratifications par le truchement d'un rapport qui sera remis aux employés touchés avant le 31 mai 2013 et dont ils pourront contester l'exactitude jusqu'au 30 juin 2013. Ces dispositions s'appliquent de la même manière aux employées et employés qui négocient collectivement et à ceux qui ne négocient pas collectivement.

F. Avantages après la retraite

Afin d'apporter des éclaircissements sur l'harmonisation avec les modalités des employées et employés qui négocient collectivement, le règlement stipule que les employées et employés qui ne négocient pas collectivement et qui prennent leur retraite avant le 1^{er} septembre 2013 seront autorisés à poursuivre leurs cotisations au régime d'avantages sociaux désigné dans leur contrat de travail respectif. Les conseils scolaires sont tenus de cotiser au régime de l'employée ou employé retraité si le contrat prévoit la poursuite desdites cotisations. Les employées et employés qui ne négocient pas collectivement et qui prennent leur retraite à compter du 1^{er} septembre 2013 cotiseront à un régime distinct de celui auquel souscrivent les employées et employés actuels.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec les personnes suivantes :

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

Original signé par

Sous-ministre adjoint
Gabriel F. Sékaly

p.j.

cc: Surintendants des affaires scolaires et des finances

Tim Hawden, sous-ministre adjoint par intérim, Division des relations de travail en éducation

Patricia Sorbara, chef de cabinet