

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: B9

NOTE DE SERVICE

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

EXPÉDITEUR : Tim Hawden
Sous-ministre adjoint (intérimaire)
Relations de travail

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

DATE: mai 8, 2013

OBJET : Conséquences du protocole d'entente avec la FEESO

Le 18 avril 2013, les membres de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO) se sont prononcés en faveur de l'entente qui avait été conclue avec la province à la fin du mois de mars. À l'exception des dispositions relatives aux congés de maladie, qui sont rétroactives au 1er septembre 2012, toutes les autres dispositions entrent en vigueur le jour de leur incorporation dans les conventions locales, sauf indication contraire dans le protocole d'entente. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le protocole d'entente avec la FEESO, qui se trouve à <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 de ce protocole d'entente, y compris la modification des conventions collectives actuelles au niveau des conseils scolaires.

A. NÉGOCIATIONS LOCALES AVEC LA FEESO

Les modifications prévues dans le protocole d'entente avec la FEESO doivent être intégrées aux conventions collectives par voie d'entente entre les syndicats locaux et leurs conseils scolaires respectifs. Les questions suivantes doivent en particulier être annexées à la convention collective locale en vigueur, sans modification, et en faire partie :

- Sécurité d'emploi pour le personnel de soutien
- Prestations de maternité
- Programme de congés volontaires non rémunérés pour toutes les unités de négociation
- Journées non rémunérées et mesures de compensation pour les unités de négociation du personnel enseignant
- Rapprochement des comptes pour les unités de négociation du personnel enseignant
- Reconnaissance de la présence
- Régime de congé et d'invalidité de courte durée
- Invalidité de longue durée
- Gratifications de retraite non acquises pour les employés
- Classes d'emplois spécialisés

Par ailleurs, des négociations locales devraient être en cours et prendre fin d'ici le 28 juin 2013. Les questions locales faisant l'objet des discussions doivent être réglées sans aller à l'encontre des conditions prévues dans le protocole d'entente conclu avec la FEESO ou des lois et règlements connexes.

L'inclusion de points provinciaux dans les conventions locales doit avoir lieu le plus rapidement possible, sans attendre la tenue de négociations locales sur des enjeux non provinciaux, qui devraient avoir lieu séparément.

La mise en œuvre de plusieurs 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.

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 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. QUESTIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE

1. Comité de mise en œuvre

La *Loi de 2012 donnant la priorité aux élèves* et le protocole d'entente avec la FEESO soulèvent des questions d'interprétation spécifiques. Ces questions sont en cours d'examen par un comité de mise en œuvre composé de représentants de la FEESO, des conseils et du Ministère. Ce comité s'efforcera d'établir un consensus et de parvenir à une interprétation commune susceptible de créer des précédents.

2. Pratiques d'embauche

L'un des points abordés dans le protocole d'entente concerne la formation d'un comité d'examen du Règlement 274 portant sur les pratiques d'embauche des enseignants. Le comité se réunira afin d'établir des pratiques d'embauche acceptables pour les conseils scolaires et les sections locales de la FEESO respectives, en vue de leur mise en œuvre d'ici septembre 2013. Le gouvernement s'intéresse à toute recommandation conjointe qui permettrait d'offrir le meilleur programme possible aux élèves.

C. MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES CHANGEMENTS LIÉS AU PROTOCOLE D'ENTENTE AVEC LA FEESO

1. Congé de maternité

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

- aux employées embauchées dans 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;

- à toute autre employée à temps plein (dans ce contexte, défini comme étant supérieur à 24 heures par semaine).

Les employées occasionnelles en affectations quotidiennes ne sont pas admissibles aux prestations de congé de maternité.

Également à compter du 1er mai 2013, voici quelles seront les prestations de maternité qui seront versées aux employées admissibles :

- Prestations garanties correspondant à 100 % du salaire pour au moins huit (8) semaines. Pour toute partie des huit semaines qui tombe au cours d'une période qui n'est pas payée (par exemple été, congé de mars), le reste des huit semaines de supplément sera payable après cette période; ou
- Si une unité de négociation locale juge que c'est avantageux, les prestations de maternité peuvent être modifiées pour inclure six (6) semaines à 100 % combinées à toute admissibilité supérieure aux prestations de maternité prévue dans la convention collective de 2008-2012.

2. Journées non rémunérées

Tous les enseignants permanents seront tenus de prendre une journée de perfectionnement professionnel non rémunérée le vendredi 20 décembre 2013. Cependant, l'utilisation de mesures de compensation sera autorisée pour réduire les autres journées non rémunérées que les 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 ces mesures de compensation, comme la prise de congés volontaires non rémunérés qui commencent le 1er mai 2013, les 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 de priorités ministérielles.

En admettant 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.

On devrait offrir immédiatement la possibilité de prendre des congés volontaires non rémunérés, car tout délai restreindra la capacité de réaliser des économies. Si les économies attendues des congés volontaires non rémunérés 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) peut être mis au point, à la discrétion du conseil, en tant que mesure de compensation supplémentaire. La structure du REPA est détaillée dans le protocole d'entente. De

plus, d'autres mesures d'économies peuvent également être adoptées d'un commun accord entre les deux parties.

Si ces mesures de compensation 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 dans 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 enseignants permanents devront prendre cette journée comme journée non rémunérée.

Si les mesures de compensation 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 également de compenser ce manque à gagner. Néanmoins, ce soutien sera de nouveau limité aux conseils qui ont incorporé le protocole d'entente dans leurs conventions collectives locales.

Un comité, composé d'un nombre égal de représentants du conseil scolaire et des unités de négociation, sera formé pour suivre l'état des mesures de compensation de chaque conseil, le coût du comité étant déduit des économies. Le comité doit être sur pied d'ici juin 2013.

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 de compensation, de manière à ce que le Ministère adapte 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.

Tous les membres du personnel de soutien de la FEESO ne seront pas tenus de prendre des journées non rémunérées. Ces employés ont néanmoins le droit de participer à un programme d'absence du travail volontaire non rémunéré, s'ils le souhaitent.

3. Crédits de congé de maladie

Les 120 jours de congé de maladie de courte durée, en sus des 11 jours rémunérés à 100 % du salaire, seront rémunérés à 90 % du salaire pour les membres de la FEESO. Tout arbitrage des demandes de congé de maladie lié aux 120 jours se fera conformément aux modalités s'appliquant à l'année scolaire 2011-2012. Par ailleurs, l'admissibilité au Régime de congé et d'invalidité de courte durée sera assujettie aux conditions de la convention collective de 2008-2012 et (ou) aux politiques, modalités et pratiques du conseil scolaire, en vigueur durant l'année scolaire 2011-2012.

4. Reconnaissance de la présence

Les enseignants permanents en poste des écoles de jour qui utilisent moins de six journées complètes 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.

Tous les membres du personnel de soutien de la FEESO qui négocient collectivement et qui ont pris une journée complète de congé volontaire non rémunérée, seront également admissibles à une rémunération de reconnaissance de la présence en 2013-2014.

5. 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.

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 |
| Pratiques d'embauche | Paul Anthony | 416 325-7744 Paul.anthony@ontario.ca |

Nous espérons que les conseils scolaires travailleront avec leurs syndicats locaux dans un esprit de collaboration pour mettre en œuvre le protocole d'entente avec la FEESO. Le Ministère s'engage à épauler les conseils scolaires autant que possible 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