

Ministry of Education

Education Labour Relations
Division
15th Floor, Mowat Block
Queen's Park
Toronto ON M7A 1L2

Ministère de l'Éducation

Division des relations de travail en
éducation
15^e étage, Édifice Mowat
Queen's Park
Toronto ON M7A 1L2

**2013 : LR3****NOTE DE SERVICE**

DESTINATAIRES : Directrices et directeurs de l'éducation
Secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers des administrations
scolaires
Directrice de la Direction des écoles provinciales
Directrices générales et directeurs généraux des associations de
conseillères et de conseillers scolaires
Secrétaire général de la FEESO

EXPÉDITEUR : Tim Hadwen
Sous-ministre adjoint
Division des Relations de travail en éducation

DATE : Le 28 novembre 2013

OBJET : Protocole d'entente avec la FEESO – Comité de mise en œuvre – Note de service 3

Comme suite au protocole d'entente (le protocole) conclu avec la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO), le comité de mise en œuvre (le comité) a continué à se réunir, conformément au mandat que lui a conféré le protocole (voir ci-dessous).

Cette troisième mise à jour du comité traite des questions soulevées par les parties depuis la publication de la note 2013 : LR2 du 4 juin 2013. Le protocole d'entente n'a pas été modifié. Le comité continuera à accepter les demandes d'explications et y répondra, au besoin.

A. Mandat du comité de mise en œuvre

Les parties sont d'accord pour que soit créé un comité qui se penchera sur les questions relatives à la mise en œuvre en vue de favoriser la cohérence, l'équité et la justesse du processus.

Le comité sera composé de représentantes et de représentants des conseils scolaires, de l'OSSTF/FEESO et du Ministère.

Il se réunira dans les 30 jours suivant la signature de la présente entente afin de discuter du processus qu'il suivra, y compris la fréquence des réunions et les sujets d'intérêt mutuel. Le comité déterminera également les moyens qu'il préconisera pour répondre aux questions de mise en œuvre, notamment pour les communications avec les parties et son rôle futur, s'il y a lieu.

Il est entendu que ce comité et les discussions qu'il mènera n'affecteront en rien les droits des parties prévus par la convention collective et relatifs au règlement des différends.

Lorsque les parties s'entendront sur une interprétation, celle-ci sera communiquée à toutes les unités de négociation et à tous les conseils scolaires concernés, puis mise en œuvre conformément aux directives du comité à cet égard. Ces décisions peuvent être communiquées par l'entremise de manuels d'interprétation ou sous forme de lignes directrices. Des règlements peuvent être pris s'il y a lieu. En outre, la décision des parties concernant une question de mise en œuvre prévaut sur l'interprétation des tiers.

B. Interprétations acceptées – Protocole d'entente avec la FEESO

Statut de la journée de perfectionnement professionnel du 7 mars 2014

Dans le cadre du Programme de congé payé non volontaire, le 7 mars 2014 devrait être considéré comme **une journée admissible pour toutes les unités de négociation en vertu des paramètres fixés pour les autres journées de ce programme, tel que précisé dans le protocole d'entente conclu entre toutes les parties**. Tout jour de congé non payé accordé pour cette journée doit être pris en compte dans le calcul de rapprochement des économies. Si la journée de perfectionnement professionnel du 7 mars continue d'être une journée non payée en raison de l'insuffisance des économies réalisées, alors toute enseignante ou tout enseignant qui a demandé cette journée et à qui elle a été accordée en tant que jour de congé non payé ne sera pas tenu(e) de prendre un autre jour de congé non payé en remplacement.

Prestations de maternité

Si une employée entame son congé de maternité pendant qu'elle est en congé approuvé par l'employeur, les dispositions sur les prestations de maternité du protocole d'entente s'appliqueront.

Programme de congé payé non volontaire : Utilisation du personnel enseignant et des travailleurs occasionnels

Les paramètres d'approbation des jours en vertu du Programme de congé payé non volontaire ont été exposés dans la note de service 2013 : LR1 datée du 17 mai 2013. D'autres restrictions ne sont pas autorisées. Par exemple, les approbations conditionnelles qui dépendent de la disponibilité future de personnel enseignant ou de travailleurs occasionnels pour la (les) date(s) demandée(s) ne sont pas autorisées.

Les coûts de remplacement des jours du Programme de congé payé non volontaire ne peuvent être pris en compte que si l'affectation de l'employée absente ou de l'employé absent n'a pas été couverte par une enseignante occasionnelle ou un enseignant occasionnel, ou par des travailleurs occasionnels.

Disponibilité d'un régime d'encouragement à la retraite anticipée pour tout le personnel enseignant

Le régime d'encouragement à la retraite anticipée qui peut être introduit en vertu de la partie intitulée « Jours de congé non payé et mesures compensatrices pour les unités de négociation des enseignantes et enseignants » du protocole d'entente ne s'applique qu'aux employés permanents des écoles de jour normales qui sont membres d'une unité de négociation des enseignantes et enseignants.

Calcul du complément du régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée pour les employés à temps partiel

Le nombre de journées de maladie utilisées pour calculer le complément du régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée du personnel à temps partiel sera calculé au prorata pour tenir compte du statut d'équivalent temps plein (ETP) de l'employée ou de l'employé.

Exemple:

Une employée ou un employé représentant 0,5 ETP (c'est-à-dire une employée ou un employé qui travaille une demi-journée tous les jours) aura droit à 5,5 jours de congé de maladie ETP rémunérés à 100 % du salaire ($0,5 \times 11 = 5,5$) qui seront utilisés sous forme de bloc de 0,5 pour chaque absence (11 occasions de congé). Cette employée ou cet employé a droit à 60 journées de maladie de courte durée ETP ($0,5 \times 120 = 60$) rémunérées à raison de 90 % du salaire et utilisées sous forme de bloc de 0,5 pour chaque absence (c'est-à-dire 120 occasions de congé).

Autre option :

Une employée ou un employé représentant 0,5 ETP (c'est-à-dire une employée ou un employé qui travaille un jour sur deux) aura droit à 5,5 jours de congé de maladie ETP rémunérés à 100 % du salaire ($11 \times 0,5 = 5,5$) qui seront utilisés pour 5,5 journées de congé à temps plein. Cette employée ou cet employé a droit à 60 journées de congé de maladie de courte durée ETP ($0,5 \times 120 = 60$) rémunérées à raison de 90 % du salaire et utilisées pour 60 jours de congé à temps plein.

Par conséquent, voici le mode de calcul du complément :

$5,5$ jours de congé de maladie ETP – le nombre de jours de congé de maladie utilisés au cours de l'année précédente = Nombre de jours de complément du régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée disponibles au cours de l'année scolaire en cours.

Si cette employée ou cet employé a utilisé 3,5 jours de congé de maladie ETP l'année dernière, alors elle ou il aura accès à 2 jours de complément du régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée durant l'année scolaire en cours ($5,5 - 3,5 = 2$). Chacun de ces jours de complément servira à accorder un complément à dix (10) jours de congé de maladie et d'invalidité de courte durée (10 jours à temps plein ou 20 demi-journées). Par conséquent, 20 des jours de congé de maladie et d'invalidité de courte durée ($10 \times 2 = 20$) feront l'objet d'un complément pour que le membre puisse toucher 100 % de son salaire pour ces journées. Quant aux autres 40 jours de congé de maladie

et d'invalidité de courte durée ($60 - 20 = 40$), le membre touchera une rémunération correspondant à 90 % de son salaire.

Calcul de l'initiative de partage des économies pour les employés à temps plein et à temps partiel

Employés à temps plein

Le seuil de l'initiative de partage des économies, soit moins de six (6) jours complets, s'applique à toute employée ou à tout employé à laquelle ou auquel on a alloué les 11 jours complets de congé de maladie rémunérés à 100 %.

Employés à temps partiel

Pour les employés à temps partiel, le seuil s'appliquant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés sera calculé au prorata afin de tenir compte du statut d'équivalent temps plein (ETP) de l'employée ou de l'employé.

Exemples :

Une employée ou un employé ayant un ETP de 0,67 devra utiliser moins de quatre (4) jours de congé de maladie ETP durant l'année scolaire en cours pour pouvoir toucher le paiement en vertu de l'initiative de partage des économies ($6 \times 0,67 \text{ ETP} = 4,02$).

Si l'employée ou l'employé représente 1,0 ETP durant le premier semestre et 0,33 ETP durant le deuxième semestre, la date à laquelle elle ou il prendra les journées de congé de maladie permettra de déterminer si elle ou il touchera le paiement en vertu de l'initiative de partage des économies.

Si cette employée ou cet employé utilise 4 jours de congé de maladie au cours du premier semestre ($4 \times 1,0 \text{ ETP} = 4$ jours de congé de maladie ETP) et 2 jours de congé de maladie au deuxième semestre ($2 \times 0,33 \text{ ETP} = 0,67$ jour de congé de maladie ETP), alors elle ou il aura utilisé 4,67 jours de congé de maladie ETP et elle ou il ne touchera pas de paiement en vertu de l'initiative de partage des économies.

En revanche, si cette employée ou cet employé utilise 2 jours de congé de maladie au cours du premier semestre ($2 \times 1,0 \text{ ETP} = 2$ jours de congé de maladie ETP) et 4 jours de congé de maladie au cours du deuxième semestre ($4 \times 0,33 \text{ ETP} = 1,33$ jour de congé de maladie ETP), alors elle ou il aura utilisé 3,3 jours de congé de maladie ETP et elle ou il touchera le paiement en vertu de l'initiative de partage des économies.

Calcul du taux quotidien en vertu de l'initiative de partage des économies

Le paiement en vertu de l'initiative de partage des économies sera basé sur le taux quotidien supérieur de toute journée non payée qui a été prise, sans dépasser 100 % du salaire de l'employée ou de l'employé.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Brian Blakeley
Directeur, Direction des politiques de relations de travail
416 325-2836
Brian.Blakeley@ontario.ca

Original signé par :

Tim Hadwen
Sous-ministre adjoint

Au nom du comité de mise en œuvre

Copie : Comité de mise en œuvre
 Surintendantes et surintendants des affaires scolaires et des finances
 Surintendantes et surintendants des ressources humaines