EXCÉDENTS D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS

PRINCIPES DIRECTEURS

La politique 3.13 de la FES (Teacher Redundancy) exprime la conviction des enseignantes et enseignants que le mécanisme principal déterminant quels enseignantes et enseignants peuvent être licenciés en cas d'excédents est l'ancienneté au sein du conseil ou ceux qui parmi ces enseignantes et enseignants possèdent, ou sont en mesure d'acquérir, les qualifications académiques et professionnelles nécessaires au programme. **Remarque : La politique de la FES n'est pas contraignante pour les conseils scolaires.**

DÉFINITIONS

Licenciement pour excédents

Il y a licenciement pour excédents lorsqu'un conseil scolaire compte plus d'enseignantes ou enseignants contrat au sein du conseil scolaire qu'il ne le juge nécessaire pour faire face aux besoins en enseignement et pour les programmes éducatifs du conseil scolaire.

Avis de résiliation

Un avis de résiliation est le résultat d'une motion du conseil scolaire visant à résilier le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant conformément à l'article 210 de la *Loi de 1995 sur l'éducation*.

Droit de l'enseignante ou l'enseignant d'être entendu

Conformément à l'article 213 de la *Loi de 1995 sur l'éducation*, l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit un avis de résiliation peut demander à rencontrer le conseil pour exposer les raisons pour lesquelles son contrat ne devrait pas être résilié. Le conseil doit alors réaffirmer ou annuler sa motion de licenciement.

Comité de révision

Un comité de révision est un groupe de trois personnes qui examine les raisons de la résiliation d'un contrat et rend une décision contraignante quant à la validité de la résiliation.

Indemnité de licenciement pour excédents

L'article 2.8 de la convention collective provinciale prévoit le versement d'une indemnité de licenciement pour excédents en cas de résiliation, à raison de 10 jours de salaire par année de service continu au sein du conseil pendant les cinq premières années, plus cinq jours de salaire pour chacune des années de service continu au-delà de cinq. Ce paiement peut être pris en espèces ou, pour les années de service avant 1996, une partie du paiement peut être transférée dans un REER.

SOUTIEN AUX MEMBRES

Les enseignantes et enseignants devraient communiquer avec la Fédération des enseignantes et des enseignants de la Saskatchewan afin d'obtenir des conseils avant de modifier ou de résilier un contrat de travail ou immédiatement après avoir reçu un avis de résiliation d'un contrat de travail. Les enseignantes et enseignants devraient également s'informer des dispositions de leur contrat local.

Le cadre administratif de la FES peut aider à conseiller et à représenter les enseignantes et enseignants qui ont reçu ou qui prévoient recevoir un avis de résiliation pour raison de licenciement pour excédents tout au long du processus du droit d'être entendu et des comités de révision.

BONNES PRATIQUES ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

La convention sur les bonnes pratiques et le règlement des différends conclue entre la Fédération, l'Association des conseils scolaires de la Saskatchewan et le ministère de l'Éducation fournit un cadre pour des processus respectant les rôles et relations des divers groupes qui sont touchés par toutes les décisions qui seront prises lors d'une situation de licenciement. Des copies de la convention sont disponibles auprès du cadre administratif de la FES.

QUESTIONS COURANTES

Q : Mon école va être fermée. Cela signifie-t-il que je serai automatiquement déclaré licencié ?

R : Non, vous êtes employé par le conseil scolaire et affecté actuellement à votre école. Le conseil doit vous fournir un autre poste ou vous déclarer licencié et être prêt

à justifier la résiliation de votre contrat. La politique 3.13 de la FES (Teacher Redundancy) fournit des principes pour la réduction du personnel et les moyens appropriés d'y parvenir. Les informations contenues dans cette politique peuvent vous aider à défendre vos intérêts si vous vous trouvez dans cette situation. D'autres conseils et une assistance sont disponibles auprès du cadre administratif de la FES.

Q : Je suis la direction d'école. Le directeur m'a demandé de recommander quel enseignante ou enseignant de l'école devrait être déclaré licencié. Devrais-je accepter de le faire?

R : Non, la Fédération estime que les directions d'école ne devraient pas prendre ces décisions. Comme il est indiqué ci-dessus, les membres du corps enseignant sont employés par le conseil scolaire, ce qui signifie que la direction d'école n'aura pas les renseignements nécessaires pour déterminer les besoins en personnel de l'ensemble du conseil et prendre une telle décision. Les directions d'école, en consultation avec leur personnel, devraient faire des recommandations à la direction générale concernant les besoins de leurs écoles en matière de programmes et de personnel, mais ne devraient pas faire de recommandations qui touchent l'ensemble du conseil ou qui déterminent si la résiliation du contrat d'une enseignante ou d'un enseignant en particulier aura lieu.

Q : J'étais employé dans un conseil scolaire de legacy qui fait maintenant partie d'un conseil scolaire plus vaste. Mon expérience d'enseignement dans le conseil scolaire de legacy est-elle prise en compte lorsque l'on envisage un licenciement pour excédents ou que l'on calcule l'indemnité de licenciement pour excédents ?

R : Oui. L'article 203 de la Loi de 1995 sur l'éducation stipule clairement que toutes les obligations contractuelles, les augmentations de salaire, les avantages et les droits liés à un conseil scolaire qui a fait l'objet d'une restructuration ou d'une fusion remontent au jour où vous avez commencé à travailler dans le conseil scolaire initial.

QUESTIONS JURIDIQUES

Loi de 1995 sur l'éducation

- L'alinéa 210(1)b) prévoit la possibilité à un conseil scolaire de mettre fin au contrat d'une enseignante ou d'un enseignant dans le cas où il ou elle est affectée à un poste que le conseil scolaire juge excédentaire.
- L'article 213 prévoit que tout avis de résiliation en vertu de l'article 210 doit indiquer que l'enseignante ou l'enseignant peut, à tout moment, dans les 10 jours suivant la réception de l'avis de résiliation, demander la possibilité d'assister à une réunion du conseil afin de démontrer pourquoi le contrat ne devrait pas être résilié.
- L'article 216 prévoit qu'une enseignante ou un enseignant peut, dans les 20 jours suivant la réception de l'avis de résiliation, demander au ministre de l'Éducation que la résiliation fasse l'objet d'une enquête par un comité de révision établi en vertu de l'article 218. Ce comité de révision est composé d'un ou une enseignant(e) désigné(e), d'un ou une candidat(e) au conseil et d'un ou une président(e) choisi(e) d'un commun accord ou, en l'absence d'accord, d'un ou une président(e) nommé(e) par le ou la juge en chef de la Cour du Banc du Roi. La décision du comité de révision, soit de maintenir le licenciement, soit de réintégrer l'enseignante ou l'enseignant, est exécutoire. **Remarque : Dans le cas d'une résiliation par suite d'un licenciement, tous les enseignantes et enseignants ont droit à un comité de révision comprenant des enseignantes et enseignants de première ou de deuxième année dans le conseil scolaire, conformément à l'article 216 de la *Loi de 1995 sur l'éducation*.**

Précédents

Les principes suivants ont été établis à la suite de cas de licenciement pour excédents antérieurs.

- Le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant est conclu avec le conseil scolaire ; Il ou elle peut être affecté à n'importe laquelle des écoles du conseil.
- Il n'y a pas de licenciement pour excédents s'il y a des postes vacants dans le conseil scolaire pour lesquels l'enseignante ou l'enseignant est qualifié.
- Un certificat professionnel « A » permet à une enseignante ou un enseignant d'enseigner à n'importe quel niveau ou pour n'importe quelle matière.
- Une enseignante ou un enseignant à temps partiel a droit à un poste à temps partiel au sein du conseil scolaire même si seuls des postes à temps plein sont disponibles.
- Le conseil scolaire peut transférer une enseignante ou un enseignant sur tout poste vacant au sein du conseil scolaire.
- Les enseignantes et enseignants déclarés licenciés avant le 30 juin ne sont pas automatiquement admissibles aux postes qui deviennent disponibles après le 30 juin.

STF-001956 / 20250807 / 8000-50

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE LA SASKATCHEWAN

Bureau de la FES
2317 avenue Arlington, Saskatoon SK S7J 2H8
T: 306-373-1660 ou 1-800-667-7762 **F:** 306-374-1122 **C:** stf@stf.sk.ca

Centre Arbos pour la formation
2311 avenue Arlington, Saskatoon SK

www.stf.sk.ca @SaskTeachersFed

Cette synthèse ne contient que des informations générales. En cas de divergence d'interprétation, la législation ou la convention collective applicable est l'autorité finale. Pour de plus amples informations, contactez la Fédération ou visitez le site Web de la FES à l'adresse www.stf.sk.ca.