

CONVENTION COLLECTIVE

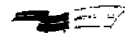
ENTRE

LE CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE FRANCO-NORD

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SA
SECTION LOCALE NO 2799-2**

1^{er} septembre 2022 au 31 août 2026



CONSEIL SCOLAIRE
CATHOLIQUE
FRANCO-NORD

Table des matières

C1.00	STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
C1.1	<i>Modalités centrales et locales distinctes</i>	1
C1.2	<i>Mise en œuvre.....</i>	1
C1.3	<i>Parties</i>	1
C1.4	<i>Convention collective unique</i>	1
C2.00	DÉFINITIONS	1
C3.00	DURÉE/AVIS D'INTENTION DE NÉGOCIER/RENOUVELLEMENT	2
C3.1	<i>Durée de la convention</i>	2
C3.2	<i>Durée des lettres d'entente.....</i>	2
C3.3	<i>Modification des modalités.....</i>	2
C3.4	<i>Avis d'intention de négocier.....</i>	2
C4.00	PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS.....	3
C4.1	<i>Déclaration d'intention</i>	3
C4.2	<i>Parties au processus.....</i>	3
C4.3	<i>Réunions du comité.....</i>	4
C4.4	<i>Sélection des représentants</i>	4
C4.5	<i>Mandat du comité.....</i>	4
C4.6	<i>Rôle des parties centrales et de la Couronne</i>	4
C4.7	<i>Renvoi des différends</i>	5
C4.8	<i>Propriété du grief.....</i>	5
C4.9	<i>Responsabilité de communiquer</i>	5
C4.10	<i>Langue de la procédure</i>	5
C4.11	<i>Définition d'un différend.....</i>	6
C4.12	<i>Avis de différend.....</i>	6
C4.13	<i>Renvoi au comité.....</i>	6
C4.14	<i>Délais.....</i>	7
C4.15	<i>Médiation volontaire / Médiation Accélérée</i>	7
C4.16	<i>Arbitrage</i>	8
C5.00	AVANTAGES SOCIAUX	9
C5.1	<i>Admissibilité et protection</i>	10
C5.2	<i>Financement.....</i>	10
C5.3	<i>Partage des coûts.....</i>	10
C5.4	<i>Équivalents temps plein (ÉTP) et cotisations de l'employeur.....</i>	11
C5.5	<i>Paiement à la place des avantages sociaux.....</i>	11
C5.6	<i>Comité des avantages sociaux</i>	12
C5.7	<i>Protection de la vie privée.....</i>	12
C6.00	CONGÉS DE MALADIE.....	12
C6.1	<i>Congés de maladie / régime de congés et d'invalidité de courte durée</i>	12
a)	Régime de congés de maladie	13
b)	Jours de congé de maladie payables à 100 % du salaire	13
c)	Couverture d'invalidité de courte durée – Jours payables à 90 % du salaire	14
d)	Admissibilité et allocations.....	14
e)	Disposition de rafraîchissement pour les employés permanents.....	15

f)	CSPAAT et ILD	16
g)	Retour progressif au travail	17
h)	Preuve de maladie	18
i)	Avis de jours de congé de maladie	18
j)	Cotisations au régime de retraite lors d'une invalidité de courte durée	18
k)	Dispositions relatives au complément de revenu	19
l)	Congé de maladie permettant d'établir les prestations de maternité de l'AE	20
C7.00	COMITÉ CENTRAL DES RELATIONS DE TRAVAIL	20
C7.1	<i>Préambule</i>	20
C7.2	<i>Composition du comité</i>	20
C7.3	<i>Sélection des co-présidents</i>	20
C7.4	<i>Réunions</i>	20
C7.5	<i>Ordre du jour et procès-verbal</i>	20
C7.6	<i>Sans préjudice et sans précédent</i>	21
C7.7	<i>Coût des réunions du comité des relations de travail</i>	21
C8.00	MEMBRES DU SCFP AUX COMITÉS PROVINCIAUX	21
C9.00	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS/ÉVÉNEMENTS SCOLAIRES OBLIGATOIRES	21
C10.00	LISTE D'ANCIENNETÉ POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS	22
C11.00	REPRÉSENTATION SYNDICALE RELATIVE AUX NÉGOCIATIONS CENTRALES	22
C12.00	CONGÉS AUTORISÉS LÉGAUX/PSAE	22
C12.1	<i>Congé familial pour raison médicale ou congé en cas de maladie grave</i>	22
C13.00	FUSION, REGROUPEMENT OU INTÉGRATION	23
C14.00	CATÉGORIES D'EMPLOIS SPÉCIALISÉS	24
C15.00	JOURNÉES PÉDAGOGIQUES	24
ANNEXE A – AVIS DE DIFFÉREND		25
ANNEXE B – GRATIFICATIONS DE RETRAITES		27
	<i>Gratifications de retraite fondées sur la compensation des crédits de congés de maladie (si applicables)</i>	27
	<i>Autres gratifications de retraite</i>	27
ANNEXE C – Attestation médicale		28
LETTRE D'ENTENTE N° 1		33
	<i>OBJET : Questions négociées centralement demeurant inchangées</i>	33
LETTRE D'ENTENTE N° 2		34
	<i>Objet : Questions négociées centralement demeurant inchangées nécessitant une modification et une incorporation</i>	34
LETTRE D'ENTENTE N° 3		37
	<i>Objet : Sécurité d'emploi</i>	37
LETTRE D'ENTENTE N° 4		39
	<i>Objet : Comité pour la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive des travailleurs en éducation – Mandat</i>	39
LETTRE D'ENTENTE N° 5		41
	<i>Objet : Congés de maladie</i>	41

LETTRÉ D'ENTENTE N° 6.....	42
<i>Objet : Comité central des relations de travail</i>	<i>42</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 7.....	43
<i>Objet : Liste des arbitres</i>	<i>43</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 8.....	44
<i>Objet : Santé mentale des enfants, besoins spéciaux et autres initiatives</i>	<i>44</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 9.....	45
<i>Objet : Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité.....</i>	<i>45</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 10.....	46
<i>OBJET : Initiatives du ministère de l'Éducation</i>	<i>46</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 11.....	47
<i>Objet : Congés de deuil</i>	<i>47</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 12.....	48
<i>Objet : Congé payé de courte durée.....</i>	<i>48</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 13.....	49
<i>OBJET : Le Groupe de travail sur la continuité de l'apprentissage et des services et l'absentéisme</i>	<i>49</i>
ANNEXE III.....	50
<i>Investissement dans l'utilisation communautaire des installations scolaire</i>	<i>50</i>
ANNEXE IV	52
<i>Fonds de soutiens aux élèves</i>	<i>52</i>
PARTIE B	53
CONDITIONS NÉGOCIÉES LOCALEMENT	53
ARTICLE 1 – OBJET	54
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE	54
ARTICLE 3 – CORRESPONDANCE	54
ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION	55
ARTICLE 5 – DROITS ET RESPONSABILITÉS DE GESTION	55
ARTICLE 6 – ABSENCE DE DISCRIMINATION	56
ARTICLE 7 – RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS	56
ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT.....	57
ARTICLE 9 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	57
ARTICLE 10 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	58
ARTICLE 11 – ARBITRAGE	59
ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ	60
ARTICLE 13 – MISES À PIED ET DROIT DE RAPPEL	61
ARTICLE 14 - MUTATIONS HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	63
ARTICLE 15 – ANNONCES DE POSTE.....	64
ARTICLE 16 – COMITÉS, DÉLÉGUÉS ET CONGÉS SYNDICAUX.....	65
ARTICLE 17 – CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS	65
ARTICLE 18 – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME	66
ARTICLE 19 – CONGÉS DE DEUIL	67
ARTICLE 20 – CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT	67
ARTICLE 21 - CONGÉ AVEC RETENUE DE SALAIRE.....	67
ARTICLE 22 – CONGÉS DE MATERNITÉ ET PSAE.....	69
ARTICLE 23 – CONGÉS PARENTAUX	69
ARTICLE 24 – CONGÉS PAYÉS ANNUELS.....	69
ARTICLE 25 – CESSATION D'EMPLOI.....	70

ARTICLE 26 – EXAMEN MÉDICAL.....	71
ARTICLE 27 – RÉGIME DE RETRAITE.....	71
ARTICLE 28 – HEURES DE TRAVAIL.....	71
ARTICLE 29 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	71
ARTICLE 30 – JOURS FÉRIÉS ET JOURS FLOTTANTS.....	72
ARTICLE 31 – REMPLACEMENT DANS D'AUTRES CATÉGORIES	73
ARTICLE 32 – ORDRES ET DIRECTIVES	73
ARTICLE 33 – AVANTAGES SOCIAUX.....	73
ARTICLE 34 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....	73
ARTICLE 35 – ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT	73
ARTICLE 36 – VERSEMENT DE SALAIRE	74
ARTICLE 37 – ANNONCES	74
ARTICLE 38 – GÉNÉRALITÉS.....	74
ARTICLE 39 – ANNEXES.....	75
ARTICLE 40 – VALIDITÉ DE LA CONVENTION.....	75
ARTICLE 41 – CONCESSION.....	75
ARTICLE 42 – DURÉE DE LA CONVENTION	75
ARTICLE 43 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	76
ANNEXE A.....	77
PRIME À LA RETRAITE.....	77
ANNEXE B	79
CATÉGORIES DE BARÈME DES SALAIRES.....	79
ANNEXE C.....	80
EMPLOYÉS TEMPORAIRES.....	80
ANNEXE D - RÉGIME DE RETRAITE OMERS.....	81
LETTRE D'ENTENTE	82
Objet : <i>Surveillance des élèves</i>	82
LETTRE D'ENTENTE	83
Objet : <i>Comité consultatif paritaire</i>	83

C1.00 STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

C1.1 Modalités centrales et locales distinctes

- a) La convention collective est composée de deux parties. La partie « A » comprend les modalités centrales. La partie « B » comprend les modalités locales.

C1.2 Mise en œuvre

- a) La partie « A » peut contenir des dispositions visant la mise en œuvre des modalités centrales par le conseil scolaire et le syndicat. De telles dispositions lieront le conseil scolaire et le syndicat. En cas de conflit entre une disposition de la partie « A » et une disposition de la partie « B », celle de la partie « A », soit la disposition centrale, s'appliquera.

C1.3 Parties

- a) Les parties à la convention collective sont le conseil scolaire ou l'administration scolaire et le syndicat.
- b) La négociation collective centrale sera dirigée par les organismes de négociation centrale des employeurs et des employés qui représentent les parties locales.

C1.4 Convention collective unique

- a) Les modalités centrales et les modalités locales forment ensemble une seule et même convention collective et cela, pour toutes fins.

C2.00 DÉFINITIONS

C2.1 Sauf indication contraire, les définitions suivantes s'appliquent uniquement à l'égard des modalités centrales. Lorsque le même terme est utilisé dans la partie « B » de la convention collective, la définition figurant dans cette partie ou toute interprétation locale existante aura préséance.

C2.2 Le terme « parties centrales » désigne l'organisme de négociation patronal, soit le Conseil des associations d'employeurs/ Council of Trustees' Association (CAE/CTA) et l'organisme de négociation syndical, soit le Syndicat canadien de la fonction publique/ Canadian Union of Public Employees (SCFP/CUPE). Le SCFP/CUPE réfère à l'organisme de négociation syndical désigné en vertu du paragraphe 20 (1) de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* aux fins de négociation centrale concernant les employés des unités de négociation pour lesquelles le SCFP/CUPE est l'organisme désigné de négociation des employés.

Le CAE/CTA réfère à l'organisme de négociation patronal désigné en vertu du

paragraphe 21 (6) de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* aux fins de la négociation centrale concernant les employés des unités de négociation pour lesquelles le SCFP/CUPE est l'organisme désigné de négociation des employés. Le CAE/CTA est composé de:

1. ACÉPO : l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario, l'organisme de négociation désigné pour chaque conseil scolaire de district public de langue française.
2. AFOCSC : l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques, l'organisme de négociation désigné pour chaque conseil scolaire de district catholique de langue française.
3. OCSTA : Ontario Catholic School Trustees' Association, l'organisme de négociation désigné pour chaque conseil scolaire de district catholique de langue anglaise.
4. OPSBA : Ontario Public School Boards' Association, l'organisme de négociation désigné pour chaque conseil scolaire de district public de langue anglaise, y compris les conseils isolés.

C3.00 DURÉE/AVIS D'INTENTION DE NÉGOCIER/RENOUVELLEMENT

C3.1 Durée de la convention

La présente convention collective, y compris les dispositions centrales et les dispositions locales, sera en vigueur du 1er septembre 2022 au 31 août 2026 inclusivement.

C3.2 Durée des lettres d'entente

Sauf indication contraire à cet égard, les lettres d'entente centrales annexées à la présente convention ou qui sont conclues après sa signature font partie de la convention collective, sont exécutées en parallèle et expirent à la même date que la convention collective.

C3.3 Modification des modalités

Conformément à l'article 42 de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, les dispositions centrales de la présente convention, à l'exception de celle relative à la durée, peuvent être modifiées en tout temps pendant la durée de la convention, moyennant le consentement mutuel des parties centrales et l'accord de la Couronne. Il est entendu que le syndicat suivra son processus d'approbation interne.

C3.4 Avis d'intention de négocier

- a) Si la négociation centrale est exigée en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, l'avis d'intention de négocier centralement doit être conforme aux articles 31 et 28 de cette Loi et à l'article 59 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

- b) L'avis d'intention de négocier doit être donné par une partie centrale :
 - i. dans les 90 (quatre-vingt-dix) jours avant la date d'expiration de la convention collective; ou
 - ii. dans un délai plus long convenu entre les parties; ou
 - iii. dans tout délai plus long établi par règlement par le ministre de l'Éducation.
- c) L'avis d'intention de négocier centralement est réputé un avis d'intention de négocier localement.
- d) Si aucune table centrale n'est désignée, l'avis d'intention de négocier doit être conforme à l'article 59 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

C4.00 PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Le processus suivant concerne seulement les différends ou les griefs sur des questions centrales qui ont été renvoyés au processus central. Conformément à la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, les questions centrales peuvent également faire l'objet d'un grief déposé localement, dans quels cas les processus locaux de traitement des griefs s'appliqueront. Si le libellé des dispositions contractuelles négociées centralement fait l'objet d'un grief au niveau local, les parties locales doivent le remettre à leurs représentants centraux respectifs. Lorsqu'un grief local a été déposé, les parties centrales recommanderont conjointement par écrit aux parties locales que le grief local soit mis en suspens jusqu'à ce que le comité central de règlement des différends, les parties centrales ou la Couronne prennent des mesures en vertu de l'article 4.

C4.1 Déclaration d'intention

- a) Les objectifs du processus central de règlement des différends (PCRD) comprennent notamment le traitement et la résolution rapides des différends par la consultation, la discussion, la médiation ou l'arbitrage, afin d'éviter la multiplicité de procédures.

C4.2 Parties au processus

- a) Un comité central de règlement des différends (le « comité ») doit être établi, et sera formé d'un maximum de quatre (4) représentants de l'organisme négociateur patronal, d'un maximum de quatre (4) représentants de l'organisme négociateur syndical (les « parties centrales ») et d'un maximum de trois (3) représentants de la Couronne. Le comité sera coprésidé par un représentant de chacun des organismes négociateurs. Toute correspondance au comité sera envoyée aux deux coprésidents.

- b) Au mois de septembre de chaque année, les parties centrales et la Couronne fourniront une liste par écrit des représentants nommés au comité avec leurs coordonnées. Tout changement au niveau de la représentation sera confirmé par écrit.
- c) Une partie locale ne sera pas partie au PCRD ou ne siègera au comité, sauf dans la mesure où ses intérêts sont représentés par sa partie centrale respective qui siège au comité.
- d) Aux fins de cette section, une « partie centrale » désigne un organisme négociateur patronal ou un organisme négociateur syndical, et une « partie locale » désigne un employeur ou un syndicat qui est partie à une convention collective locale.

C4.3 Réunions du comité

Le comité se réunit huit fois durant l'année scolaire. Les parties peuvent prévoir des rencontres additionnelles au calendrier par entente mutuelle.

C4.4 Sélection des représentants

Chaque partie centrale et la Couronne doivent choisir leurs propres représentants au comité.

C4.5 Mandat du comité

Le mandat du comité s'énonce comme suit :

- a) Règlement des différends
Un examen de tout différend renvoyé au comité concernant l'interprétation, l'application, l'administration, la violation alléguée ou la recevabilité en arbitrage des conditions négociées centralement dans la convention collective, afin de déterminer si le différend est susceptible d'être réglé, retiré, renvoyé au processus de médiation ou d'arbitrage en tant que grief officiel, ou renvoyé au processus local de traitement des griefs conformément à la présente section.
- b) Pas de fonction juridictionnelle
Il est clairement entendu que le comité n'exerce pas de fonction juridictionnelle. À moins que les parties n'en conviennent autrement, les décisions du comité sont rendues sans préjudice et sans précédent.

C4.6 Rôle des parties centrales et de la Couronne

- a) Les parties centrales ont chacune les droits suivants :
 - i. Déposer un différend au comité.
 - ii. Déposer un différend au comité à titre de grief.

- iii. Participer aux discussions de règlement et régler un différend ou grief d'un commun accord.
 - iv. Retirer un différend ou un grief déposé.
 - v. Convenir mutuellement de renvoyer un différend ou un grief au processus local de règlement des griefs.
 - vi. Renvoyer un grief à l'arbitrage pour une décision définitive et exécutoire.
 - vii. Convenir par entente mutuelle des parties à la médiation volontaire.
- b) La Couronne a les droits suivants :
- i. Donner ou refuser, à l'organisme négociateur patronal, l'approbation d'une proposition de règlement.
 - ii. Participer au traitement de toute question soumise à l'arbitrage.
 - iii. Participer à la médiation volontaire.

C4.7 Renvoi des différends

L'une ou l'autre des parties centrales doit renvoyer un différend au comité pour qu'il en discute et l'examine.

C4.8 Propriété du grief

Les parties aux discussions de règlement sont les parties centrales. La Couronne peut participer aux discussions de règlement.

C4.9 Responsabilité de communiquer

- a) Il incombe à la partie centrale de renvoyer le différend au comité ou au processus d'arbitrage, et ce, en temps opportun.
- b) Il incombe à chaque partie centrale d'informer ses parties locales respectives de la décision du comité sur le différend à chaque étape du PCRD, y compris la médiation et l'arbitrage, et de leur donner des instructions en conséquence.

C4.10 Langue de la procédure

- a) Si un différend survient exclusivement dans le cadre d'une convention collective en français, la documentation doit être fournie en français et la procédure doit se dérouler en français. Des services d'interprétation et de traduction sont fournis en conséquence afin que les participants non

francophones soient en mesure de participer efficacement aux procédures.

- b) Lorsqu'un tel différend est déposé:
 - i. La décision du comité doit être disponible en français et en anglais.
 - ii. La médiation et l'arbitrage doivent être menés en français, des services d'interprétation et de traduction étant offerts en conséquence.
- c) Les décisions arbitrales et les règlements qui peuvent avoir des répercussions sur les conseils scolaires francophones seront également traduits.

C4.11 Définition d'un différend

Un différend peut inclure:

Une question en litige entre les parties centrales portant sur l'interprétation, l'application, l'administration, la violation alléguée ou la recevabilité en arbitrage des conditions négociées centralement dans la convention collective.

C4.12 Avis de différend

L'avis de différend doit être présenté sur le formulaire prévu à l'annexe A et envoyé à la partie intimée afin de lui donner l'occasion de répondre. La Couronne doit en recevoir une copie.

- a) L'avis de différend comprend les éléments suivants :
 - i. Toute disposition centrale de la convention collective qui est alléguée avoir été violée.
 - ii. Toute disposition d'une loi, d'un règlement, d'une politique, d'une ligne directrice ou d'une directive qui est en cause.
 - iii. Une description complète de tous les faits pertinents.
 - iv. Les redressements demandés.

C4.13 Renvoi au comité

- a) Une partie centrale qui a un différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration, la violation alléguée ou la recevabilité en arbitrage d'une condition négociée centralement doit renvoyer le différend immédiatement au PCRD par un avis de différend adressé au coprésident représentant l'autre partie centrale, avec une copie à la Couronne, mais en aucun cas plus de trente (30) jours ouvrables après avoir eu connaissance du différend. Si la partie intimée désire fournir une réponse écrite avant la réunion du comité, cette réponse doit être transmise à l'autre partie centrale et à la Couronne.

- b) Le comité procède à un examen du différend. Le comité se réunira dans les vingt (20) jours ouvrables pour examiner le différend ou à la prochaine réunion prévue du comité.
- c) Si le différend n'est pas réglé ou retiré, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réunion du Comité, la partie centrale qui soumet le différend peut:
 - i. Poursuivre les discussions informelles; ou
 - ii. Renvoyer le différend à la procédure locale de règlement des griefs
- d) Si le différend demeure non résolu pendant plus de soixante (60) jours ouvrables, le différend peut être renvoyé à titre de grief. Une fois le grief renvoyé, les parties peuvent :
 - i. Renvoyer le grief à la médiation volontaire ou à la médiation accélérée
 - ii. Renvoyer le grief à l'arbitrage.

C4.14 Délais

- a) Tous les délais peuvent être prolongés par consentement mutuel des parties.
- b) Les jours ouvrables sont définis comme étant du lundi au vendredi, sauf les jours fériés.
- c) Les différends qui surviennent lors de journées autres que des journées scolaires (l'été, Noël, congé de mars), verront les délais automatiquement prolongés.
- d) Les délais pour le traitement des griefs locaux seront suspendus pendant l'examen du différend dans le cadre du PCRD, dans l'éventualité où la question serait renvoyée au niveau local.

C4.15 Médiation volontaire / Médiation Accélérée

- a) Les parties centrales peuvent, si elles en conviennent mutuellement, demander l'aide d'un médiateur.
- b) Lorsque les parties centrales conviennent de faire appel à la médiation, les coûts sont défrayés à parts égales par les parties centrales.
- c) Les échéanciers doivent être mis en suspens à partir du moment du renvoi à la médiation jusqu'à la fin du processus de médiation. Le renvoi d'un grief à la médiation est sans préjudice de la position des deux parties sur les questions de compétence, y compris le respect des délais.
- d) Les parties conviennent de renvoyer toute médiation au(x) médiateur(s) convenu(s). Lorsqu'elles choisissent un médiateur, les parties tiennent

compte de sa disponibilité raisonnable, des connaissances sectorielles et des compétences linguistiques.

- e) Suite à la ratification, les parties doivent communiquer avec le(s) médiateur(s) pour fixer trois dates pour la médiation. Les dates sont fixées en consultation avec les parties. L'une des séances de médiation accélérée se déroulera en français et deux des séances de médiation accélérée se dérouleront en anglais chaque année scolaire de l'entente, sauf si les parties en conviennent autrement.
- f) Il est entendu que le règlement de tout différend dans le cadre du processus de médiation sera sans préjudice et ne sera pas soulevé, ni ne servira de justification par l'une ou l'autre des parties, ou la Couronne dans toute procédure future, si ce n'est qu'aux fins d'exécution.
- g) Les parties peuvent, ensemble, inscrire jusqu'à cinq (5) différends pour chacune des revues.
- h) Le médiateur a le pouvoir d'aider les parties à régler le différend par voie de médiation.
- i) Afin d'appuyer le médiateur, chacune des parties préparera un mémoire de médiation comprenant ce qui suit :
 - Une brève description du différend.
 - Un énoncé des faits pertinents.
 - Une liste des dispositions pertinentes de la convention collective.
 - Toute documentation pertinente.
- j) La description du différend et l'énoncé des faits pertinents ne comportent habituellement pas plus de deux pages.
- k) La partie ayant soulevé le différend remet un mémoire complet à la partie adverse (et à la Couronne, le cas échéant), au plus tard trente (30) jours avant la date prévue pour la revue.
- l) La partie répondante dépose son mémoire au plus tard cinq (5) jours avant la date prévue pour la revue.
- m) La Couronne peut déposer un mémoire, au plus tard deux (2) jours avant la revue.
- n) Lorsque le dossier n'est pas réglé, le médiateur n'est pas saisi pour arbitrer le différend.

C4.16 Arbitrage

- a) L'arbitrage est mené par un arbitre unique.
- b) Afin d'assurer un processus rapide, les parties doivent considérer partager ce qui suit avant l'audience: « les mémoires », « déclaration anticipée »,

« exposé des faits convenus entre les parties », et la jurisprudence sur lesquels elles comptent s'appuyer. Les parties s'engagent à faire de leur mieux pour répondre aux demandes de divulgation dans un délai opportun avant l'audience.

- c) Les parties centrales utilisent la liste mutuellement convenue des arbitres prévus à la lettre d'entente #7. Les arbitres figurant sur la liste seront utilisés en rotation, en fonction de leurs disponibilités. D'un commun accord, les parties peuvent ajouter ou supprimer des noms de la liste pendant la durée de la convention, au besoin.
- d) Les parties assurent une rotation dans la liste pour sélectionner un arbitre, sous réserve de sa disponibilité, pour entendre l'affaire dans les dix-huit (18) mois, à une date qui convient aux parties. Si aucun des arbitres de la liste n'est en mesure de tenir une audience dans les dix-huit (18) mois, les parties nommeront un arbitre d'un commun accord qui est disponible dans les dix-huit (18) mois.
- e) Les parties centrales peuvent confier plusieurs griefs à un seul arbitre.
- f) Le coût de la procédure, y compris les honoraires de l'arbitre et les frais de location de la salle, est défrayé à parts égales par les parties centrales.
- g) Ces dispositions n'empêchent pas l'une ou l'autre des parties d'instituer un processus d'arbitrage accéléré en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

C5.00

AVANTAGES SOCIAUX

Les parties ont convenu de participer à la fiducie d'avantages sociaux provinciale décrite dans la convention et déclaration de fiducie de la fiducie d'avantages sociaux des travailleurs de l'éducation du SCFP (« FASTE du SCFP ») établie le 28 février 2018. La date à laquelle le conseil scolaire et l'unité de négociation ont commencé à participer à la fiducie est appelée aux présentes la « date de participation ».

Les parties conviennent que, dès la transition à la FASTE du SCFP de tous les employés auxquels s'applique le présent protocole d'accord, toutes les mentions aux régimes d'avantages sociaux existants en matière d'assurance-vie, d'assurance santé et d'assurance dentaire dans la convention collective locale applicable sont supprimés de cette convention locale.

Conformément à l'article 144.1 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (« LIR »), les régimes d'avantages sociaux des conseils ne peuvent être

transférés à la fiducie, que de manière à ce que celle-ci soit conforme à la LIR et aux exigences administratives de l'Agence du revenu du Canada applicables à une FSSBE.

Après la date de participation, les modalités suivantes s'appliquent :

C5.1 Admissibilité et protection

- a) La fiducie maintiendra l'admissibilité des employés représentés par le SCFP qui sont actuellement admissibles à des avantages sociaux et celle des employés admissibles nouvellement embauchés qui sont couverts par les modalités locales de la convention collective applicable (« employés représentés par le SCFP »).
- b) La fiducie est aussi autorisée à offrir une protection à d'autres groupes d'employés en service dans le secteur de l'éducation avec le consentement de leurs agents négociateurs et de leur employeur ou, s'il s'agit de groupes non syndiqués, conformément à une entente entre les fiduciaires et le conseil scolaire applicable.
- c) Les retraités qui étaient précédemment représentés par le SCFP et qui étaient, et sont encore, membres d'un régime d'avantages sociaux d'un conseil scolaire à la date de participation, sont admissibles à recevoir des prestations par l'intermédiaire de la FASTE du SCFP, selon les ententes préalables avec le conseil scolaire.
- d) Aucun individu dont le départ à la retraite est postérieur à la date de participation n'est admissible.

C5.2 Financement

Le financement lié à la FASTE du SCFP sera fondé sur ce qui suit :

- a) Montants du financement :
 - 1^{er} septembre 2022 : augmentation de 1 % (5 712,00 \$ par ÉTP)
 - 1^{er} septembre 2023 : augmentation de 1 % (5 769,12 \$ par ÉTP)
 - 1^{er} septembre 2024 : augmentation de 1 % (5 826,82 \$ par ÉTP)
 - 1^{er} septembre 2025 : augmentation de 1 % (5 885,08 \$ par ÉTP)
 - 31 septembre 2026 : augmentation de 4 % (6 120,48 \$ par ÉTP)

C5.3 Partage des coûts

Les modalités et conditions de tout programme d'aide aux employés/programme d'aide à leur famille existant demeurent la responsabilité du conseil scolaire respectif et non de la fiducie, et le partage actuel des coûts entre l'employeur et l'employé, lorsqu'il y a lieu,

est maintenu. Le conseil scolaire maintient sa contribution à tous les avantages statutaires conformément à la loi (notamment les cotisations au Régime de pensions du Canada, à l'assurance-emploi, à l'impôt-santé des employeurs, etc.).

Les modalités de partage de coûts ou de financement concernant le rabais des cotisations d'AE demeureront inchangées.

C5.4 Équivalents temps plein (ÉTP) et cotisations de l'employeur

- a) L'ÉTP utilisé pour déterminer les cotisations du conseil scolaire à l'égard des avantages sociaux sera fondé sur la moyenne d'ÉTP du conseil scolaire au 31 octobre et au 31 mars de chaque année.
- b) Aux fins de l'alinéa a) ci-dessus, les postes ÉTP seront ceux conformes à l'annexe H du Système d'information sur le financement de l'éducation (SIFE) pour les classifications d'emplois qui sont admissibles à des avantages sociaux.
- c) Les montants versés antérieurement aux termes de l'alinéa a) ci-dessus seront rapprochés de l'ÉTP convenu du 31 octobre et du 31 mars, et toute différence relevée sera remise à la fiducie en une somme forfaitaire au plus tard le dernier jour du mois suivant le rapprochement.
- d) En cas de différend concernant le nombre ÉTP de membres auxquels est offert l'ensemble des avantages sociaux provinciaux, le différend sera réglé entre le conseil scolaire et le SCFP. Si aucune solution au problème ne peut être déterminée, le problème est soumis à la procédure centrale de règlement des différends.

C5.5 Paiement à la place des avantages sociaux

- a) Tous les employés qui ne sont pas transférés à la fiducie et qui recevaient un paiement à la place des avantages sociaux aux termes d'une convention collective en vigueur le 31 août 2014 continuent à recevoir le même avantage.
- b) Les nouveaux employés qui sont embauchés après la date de participation et qui sont admissibles à des avantages sociaux de la FASTE du SCFP ne sont pas admissibles à un paiement à la place des avantages sociaux.

C5.6 Comité des avantages sociaux

Un comité des avantages sociaux constitué des représentants des employés, des représentants de l'employeur, y compris la Couronne, et des représentants de la fiducie se réunira pour traiter de toutes les questions qui peuvent se poser dans le cadre du fonctionnement de la fiducie. Le comité s'appelle actuellement « TRAC 3 ».

C5.7 Protection de la vie privée

Les parties conviennent d'informer l'administrateur du régime de la fiducie que, conformément aux lois relatives à la protection de la vie privée, l'administrateur du régime de la fiducie limitera la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels aux renseignements qui sont nécessaires à la prestation des services d'administration des avantages sociaux. La politique de l'administrateur du régime de la fiducie doit être également fondée sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE).

C6.00 CONGÉS DE MALADIE

C6.1 Congés de maladie / régime de congés et d'invalidité de courte durée

Définitions :

Les définitions ci-dessous sont réservées exclusivement au présent article.

« **Année complète** » désigne la période d'emploi habituelle pour le poste.

« **Employés permanents** » – désigne tous les employés qui ne sont pas des employés occasionnels, ou des employés qui ont une affectation à long terme, selon la définition ci-dessous.

« **Affectation à long terme** » désigne, relativement à un employé :

- i. Une affectation à long terme au sens de la convention collective locale; ou
- ii. Si aucune définition n'existe pour ce terme, une affectation à long terme désigne une période de douze (12) jours de travail continu dans une même affectation.

« **Employés occasionnels** » désigne :

- i. Un employé occasionnel au sens de la convention collective locale;

- ii. Si l'alinéa i) ne s'applique pas, un employé qui est un employé occasionnel selon ce qui est convenu par le conseil et l'agent-négociateur;
- iii. Si les alinéas i) et ii) ne s'appliquent pas, un employé qui n'a pas un horaire de travail régulier.

Nonobstant ce qui précède, un employé qui travaille sur une affectation à long terme ne sera pas considéré comme un employé occasionnel aux fins de son admissibilité à un congé de maladie aux termes du présent article pendant qu'il travaille toujours dans le cadre de cette affectation.

« **Année financière** » désigne une période du 1er septembre au 31 août.

« **Salaire** » désigne le montant d'argent que l'employé aurait par ailleurs reçu s'il n'avait pas été absent, excluant le temps supplémentaire.

a) Régime de congés de maladie

Le conseil scolaire fournira un régime de congés de maladie qui prévoit des jours de congé de maladie et une couverture d'invalidité de courte durée en guise de protection contre la perte de revenus en cas de maladie ou de blessure, tel que ces termes sont définis ci-dessous. Les employés, sauf les employés occasionnels, tel que ce terme est défini ci-dessus, sont admissibles aux prestations en vertu du présent article.

Les congés de maladie peuvent être utilisés pour cause de maladie personnelle, de blessure personnelle, de rendez-vous médicaux personnels ou d'urgences dentaires personnelles seulement. Lorsque c'est possible, les rendez-vous doivent être prévus en dehors des heures de travail.

Les employés qui touchent des prestations en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, ou aux termes d'un régime d'ILD, ne sont pas admissibles à des prestations aux termes du régime de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée d'un conseil scolaire pour le même état de santé.

b) Jours de congé de maladie payables à 100 % du salaire

Employés permanents

Sous réserve des alinéas d), e) et f) ci-dessous, les employés se verront attribuer onze (11) jours de congé de maladie payables à cent pour cent (100 %) de leur salaire le premier jour de chaque année financière, ou le premier jour de leur emploi.

Employés en affectation à long terme

Sous réserve de l'alinéa d) ci-dessous, les employés en affectation à long terme d'une année complète se verront attribuer onze (11) jours de congé de maladie

payables à cent pour cent (100 %) de leur salaire au début de l'affectation. Un employé en affectation à long terme de moins d'une année complète se verra attribuer onze (11) jours de congé de maladie payables à cent pour cent (100 %) et ce nombre de jours sera rajusté proportionnellement à la baisse en fonction de la durée de l'affectation à long terme par rapport à l'année de travail normale pour le poste.

c) Couverture d'invalidité de courte durée – Jours payables à 90 % du salaire

Employés permanents

Sous réserve des alinéas d), e) et f) ci-dessous, les employés permanents se verront attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée au début de chaque année financière ou le premier jour de leur emploi. Les employés permanents admissibles à la couverture d'invalidité de courte durée recevront un paiement équivalant à quatre-vingt-dix pour cent (90%) de leur salaire habituel.

Employés en affectation à long terme

Sous réserve de l'alinéa d) ci-dessous, les employés en affectation à long terme d'une année complète se verront attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée payables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de leur salaire au début de l'affectation.

Un employé en affectation à long terme de moins d'une année complète se verra attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée payables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire et ce nombre de jours sera rajusté proportionnellement à la baisse en fonction de la durée de l'affectation à long terme par rapport à l'année de travail normale pour le poste.

d) Admissibilité et allocations

Un jour de congé de maladie ou d'invalidité de courte durée sera attribué et payé conformément aux pratiques locales en vigueur.

Tout changement apporté aux heures de travail pendant une année financière entraînera un rajustement de l'allocation.

Employés permanents

Les allocations indiquées aux alinéas b) et c) ci-dessus seront offertes le premier jour de chaque année financière, ou le premier jour d'emploi, sous réserve des exceptions ci-dessous :

Si un employé permanent utilise des congés de maladie et/ou se prévaut du régime d'invalidité de courte durée lors d'une année financière et que l'absence pour le même problème de santé se poursuit dans l'année financière suivante, l'employé permanent continuera d'avoir accès aux jours de congé de maladie ou

aux jours d'invalidité de courte durée non utilisés auxquels il avait droit lors de l'année financière précédente.

L'employé permanent n'obtiendra pas une nouvelle allocation avant d'être retourné au travail et d'avoir effectué onze (11) jours de travail consécutifs à ses heures de travail habituelles. La nouvelle allocation de jours de congé de maladie de l'employé permanent sera de onze (11) jours payables à cent pour cent (100 %) de son salaire. L'employé permanent se verra également attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée selon les dispositions décrites à l'alinéa c) et ce nombre de jours sera réduit de tout jour de congé de maladie payé déjà pris pendant l'année financière en cours.

Si un employé permanent est absent le dernier jour prévu de travail habituel et le premier jour prévu de travail habituel de l'année suivante pour des raisons qui ne sont pas reliées entre elles, l'allocation décrite ci-dessus lui sera attribuée le premier jour de l'année financière, à condition que l'employé présente des documents médicaux justifiant son absence, conformément à l'alinéa h).

Employés en affectation à long terme

Les employés en affectation à long terme ne sont admissibles aux congés de maladie ou aux congés d'invalidité de courte durée que dans l'année financière durant laquelle l'allocation a été attribuée. Toute allocation restante peut être utilisée lors d'affectations à long terme subséquentes, à condition que celles-ci aient lieu à l'intérieur de la même année financière.

Les employés en affectation à long terme d'une durée plus courte que la période ordinaire d'emploi pour le poste se verront attribuer leurs allocations de congés de maladie et d'invalidité de courte durée en conséquence, soit au prorata.

Si la durée de l'affectation à long terme n'est pas connue à l'avance, une durée estimative doit être établie au début de l'affectation pour que l'allocation de jours de congé de maladie et d'invalidité de courte durée puisse être établie de façon appropriée. Si la durée de l'affectation est modifiée, l'allocation fera l'objet d'un rajustement rétroactif.

e) Disposition de rafraîchissement pour les employés permanents

Les employés permanents qui retournent au travail après un congé d'ILD ou un congé au titre d'une assurance contre les accidents du travail pour reprendre leurs heures de travail régulières doivent travailler pendant onze (11) jours de travail consécutifs à leurs heures de travail régulières pour recevoir une nouvelle allocation de congés de maladie ou d'invalidité de courte durée. Si l'employé est affecté de nouveau par la même maladie ou blessure, il doit présenter une demande pour rouvrir la demande antérieure de prestations d'ILD ou d'indemnisation auprès de la CSPAAAT, selon le cas.

Le syndicat local et le conseil scolaire local conviennent de poursuivre leur collaboration en vue de la mise en œuvre et de l'administration des processus d'intervention précoce et de retour sécuritaire au travail faisant partie des régimes de congés de courte durée et d'invalidité de longue durée.

Si l'employé épuise ses jours de congé de maladie ou d'invalidité de courte durée de l'année antérieure et continue de travailler à temps partiel, son salaire sera réduit en conséquence et une allocation de congés de maladie ou de courte durée proportionnelle lui sera attribuée pour la partie de l'année en cours que l'employé a travaillée. La nouvelle allocation de congés de maladie ou de courte durée proportionnelle ne peut servir à combler le manque à gagner entre les heures à temps partiel et les heures à temps plein. Tout changement apporté aux heures de travail durant une année financière entraînera un rajustement de l'allocation.

Aux fins des alinéas d) et e) du présent article, onze (11) jours de travail consécutifs d'emploi ne comprennent pas un congé pour un rendez-vous médical relié à la maladie ou à la blessure à l'origine de l'absence antérieure de l'employé, mais les jours travaillés avant et après un tel congé sont considérés comme consécutifs. L'employé est responsable de fournir une preuve médicale attestant que le rendez-vous est relié à la maladie ou à la blessure.

f) CSPAAT et ILD

Un employé qui touche des prestations en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, ou aux termes d'un régime d'ILD, n'a pas droit à des prestations aux termes du régime de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée d'un conseil scolaire pour le même état de santé, sauf si l'employé participe à un programme de retour progressif au travail, auquel cas la CSPAAT ou le régime d'ILD demeure alors le premier payeur.

Par souci de clarté, si un employé reçoit des prestations partielles au titre de la CSPAAT/aux termes du régime d'ILD, il peut avoir le droit de recevoir des prestations aux termes du régime de congés de maladie, sous réserve des circonstances entourant la situation donnée. Durant la période intérimaire allant de la date de la blessure/de l'incident ou de la maladie à la date de l'approbation de la demande d'indemnisation par la CSPAAT/le régime d'ILD, l'employé peut utiliser des congés de maladie et des congés aux termes du régime de congés et d'invalidité de courte durée. Le conseil scolaire effectuera un rapprochement des déductions de congé de maladie qui ont été faites et des paiements qui ont été versés dès que la CSPAAT/le régime d'ILD aura statué sur la demande d'indemnisation et l'aura approuvée. Si la CSPAAT/le régime d'ILD n'approuve

pas la demande d'indemnisation, le conseil scolaire traitera l'absence conformément aux modalités des régimes de congés de maladie et de congés et d'invalidité de courte durée.

g) Retour progressif au travail

Si un employé ne reçoit pas de prestations d'une autre source et qu'il travaille moins d'heures que ses heures de travail habituelles dans le cadre d'un retour progressif au travail alors qu'il se remet d'une maladie ou d'une blessure, l'employé peut utiliser tout congé de maladie ou d'invalidité de courte durée dont il dispose pour la partie de journée durant laquelle l'employé n'est pas en mesure de travailler à cause de sa maladie ou de sa blessure. Un jour partiel de congé de maladie ou de congé de courte durée sera déduit pour une absence d'une partie de journée dans la même proportion que celle que représente la durée de l'absence par rapport aux heures normales de l'employé.

Dans le cas où un employé effectue un retour progressif au travail à la suite d'une absence financée par la CSPAAT ou le régime d'ILD et travaille moins d'heures que ses heures habituelles, la CSPAAT et le régime d'ILD compléteront le salaire de l'employé, tel que cela aura été approuvé et dans la mesure où cela s'applique.

Dans le cas où un employé effectue un retour progressif au travail à l'issue d'une maladie ayant commencé au cours de l'année financière antérieure,

- et qu'il ne touche pas de prestations d'une autre source;
- et qu'il travaille moins d'heures que ses heures de travail habituelles;
- et qu'il lui reste des jours de congé de maladie ou des jours d'invalidité de courte durée de l'année antérieure.

L'employé peut utiliser ces jours restants pour compléter son salaire proportionnellement aux heures non travaillées.

Dans le cas où un employé effectue un retour progressif au travail à l'issue d'une maladie ayant commencé au cours de l'année financière antérieure,

- et qu'il ne touche pas de prestations d'une autre source;
- et qu'il travaille moins d'heures que ses heures de travail habituelles;
- et qu'il ne lui reste pas de jours de congé de maladie ou de jours d'invalidité de courte durée de l'année antérieure.

L'employé recevra 11 jours de congé de maladie payés à cent pour cent (100 %) des nouvelles heures de travail réduites. Lorsque les heures de travail de l'employé augmentent pendant la période de retour au travail progressif, les

congés de maladie de l'employé seront rajustés conformément au nouvel horaire. Conformément à l'alinéa c), l'employé se verra également attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée payables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire habituel, et ce nombre de jours sera rajusté proportionnellement aux heures de travail prévues dans le cadre du retour progressif au travail. La nouvelle allocation de congés de maladie ou de courte durée proportionnelle ne peut servir à combler le manque à gagner entre les heures à temps partiel et les heures à temps plein.

h) Preuve de maladie

Jours de congé de maladie payables à 100 %

Un conseil scolaire peut demander une attestation médicale confirmant la maladie ou la blessure et toute restriction ou limitation qu'un employé peut avoir, ainsi que les dates d'absence et les motifs de ces absences (sans diagnostic). L'employé doit fournir une attestation médicale pour les absences de cinq (5) jours de travail consécutifs ou plus. L'attestation médicale peut être exigée par l'entremise du formulaire figurant à l'annexe C.

Congé d'invalidité de courte durée

Pour qu'un congé d'invalidité de courte durée soit accordé, une attestation médicale peut être demandée, auquel cas elle doit être fournie par l'entremise du formulaire joint à l'annexe C de la présente entente.

Dans l'une ou l'autre de ces circonstances, si l'employé ne fournit pas le certificat médical demandé ou refuse par ailleurs de participer ou de collaborer à l'administration du régime de congés de maladie, l'accès à une rémunération peut être suspendu ou refusé. Avant de refuser l'accès à une rémunération, le syndicat et le conseil scolaire discuteront de la situation. Le versement d'une rémunération ne sera pas refusé au seul motif que le médecin refuse de fournir les renseignements médicaux exigés. Un conseil scolaire peut exiger un examen médical indépendant par un médecin compétent à l'égard de la maladie ou de la blessure, et ce médecin sera choisi et payé par le conseil scolaire.

Dans les cas où un employé ne collabore pas à cause d'un problème de santé, le conseil scolaire devra tenir compte de ces circonstances atténuantes avant de rendre sa décision.

i) Avis de jours de congé de maladie

Le conseil scolaire avise les employés et l'unité de négociation lorsqu'ils ont épuisé leurs 11 jours de congé de maladie payés à 100 % de leur salaire.

j) Cotisations au régime de retraite lors d'une invalidité de courte durée

Cotisations des participants au régime de retraite des employés municipaux de

l'Ontario (RREMO) :

Si un employé/participant au régime est en congé de maladie de courte durée et qu'il touche moins de 100 % de son salaire habituel, le conseil scolaire continuera de déduire et de remettre les cotisations au RREMO sur 100 % du salaire habituel de l'employé/du participant au régime.

Cotisations des participants au régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO) :

- i. Si un employé/participant au régime est en congé de maladie de courte durée et qu'il touche moins de 100 % de son salaire habituel, le conseil scolaire continuera de déduire et de remettre les cotisations au RREO sur 100 % du salaire habituel de l'employé/du participant au régime.
- ii. Si l'employé/le participant au régime dépasse le nombre maximal de jours de congé de maladie payés permis avant d'être admissible à des prestations d'invalidité de longue durée (ILD)/de protection du revenu à long terme (PRLT), les cotisations au régime prendront fin. L'employé/le participant au régime a le droit de racheter le service crédité, sous réserve des dispositions du régime en vigueur pour des périodes d'absence découlant d'une maladie se situant entre la cessation des cotisations aux termes d'une disposition relative au congé de maladie de courte durée et son admissibilité à des prestations d'invalidité de longue durée (ILD)/de protection du revenu à long terme (PRLT) lorsque les cotisations de l'employé ont fait l'objet d'une renonciation. Si la demande de prestations d'ILD/de PRLT d'un employé ou d'un participant au régime n'est pas approuvée, cette absence sera assujettie aux dispositions du régime en vigueur.

k) Dispositions relatives au complément de revenu

Les employés admissibles au régime de congés d'invalidité de courte durée en vertu de l'alinéa c) pourront utiliser les jours de congé de maladie non utilisés de la dernière année financière travaillée afin de compléter le salaire et de le faire passer à cent pour cent (100 %) aux termes du régime de congés d'invalidité de courte durée.

Ce complément est calculé comme suit :

Onze (11) jours moins le nombre de jours de congé de maladie utilisés au cours de la dernière année financière travaillée.

Chaque complément de 90 % à 100 % requiert une fraction correspondante de jours de congé disponible.

En plus de la banque de compléments, un complément de congés pour des raisons humanitaires pourra être accordé à la discrétion du conseil scolaire, au cas par cas. Ce complément de congés ne dépassera pas deux (2) jours et sera conditionnel à ce que l'employé ait deux (2) jours de congé payé de courte

durée/congé personnels divers non utilisés pour l'année courante. Ces jours pourront servir à compléter le salaire aux termes du régime de congés d'invalidité de courte durée.

Lorsque l'employé utilise toute partie d'un jour de congé d'invalidité de courte durée, il peut utiliser sa banque de compléments afin de compléter son salaire et de le faire passer à 100 %.

I) Congé de maladie permettant d'établir les prestations de maternité de l'AE

Si l'employée peut présenter une nouvelle demande de prestations de maternité de l'AE dans les six semaines suivant la naissance de son enfant grâce à un congé de maladie payé à 100 % de son salaire habituel, elle sera admissible à un congé d'au plus six semaines à 100 % de son salaire habituel sans déduction de jours de congé de maladie ou de jours de congé d'invalidité de courte durée (le reste des six semaines sera versé à titre de PSAE).

C7.00 COMITÉ CENTRAL DES RELATIONS DE TRAVAIL

C7.1 Préambule

Le Conseil des associations d'employeurs (CAE) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) conviennent de créer un comité central des relations de travail mixte (le « comité ») pour promouvoir et faciliter la communication entre les unités de négociation sur les questions d'intérêt commun.

C7.2 Composition du comité

Le comité est composé de quatre (4) représentants du SCFP et de quatre (4) représentants du CAE. Les parties peuvent convenir d'inviter la Couronne ou d'autres personnes à assister aux réunions afin de fournir un soutien et des ressources selon les besoins.

C7.3 Sélection des co-présidents

Les représentants du SCFP et du CAE choisissent chacun un co-président. Les deux co-présidents déterminent les ordres du jour, les travaux à accomplir et les réunions du groupe.

C7.4 Réunions

Le comité se réunit dans les soixante (60) jours calendaires à compter de la ratification des modalités centrales de la convention collective. Le comité se réunit trois (3) fois par année scolaire aux dates convenues, ou plus souvent s'il en est mutuellement convenu.

C7.5 Ordre du jour et procès-verbal

- a) Les co-présidents préparent ensemble un ordre du jour d'une longueur raisonnable détaillant, de façon claire et concise, les sujets qui seront traités; il

est traduit en français et remis aux membres du Comité au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de la réunion. Les sujets à l'ordre du jour doivent être d'intérêt général pour les parties, par opposition à ceux relatifs à des préoccupations personnelles d'un employé. Le mandat du Comité n'est pas d'examiner les questions qui font l'objet d'un différend assujetti à la procédure centrale de règlement des différends. Des éléments peuvent être ajoutés avant ou pendant la réunion si les parties y consentent mutuellement.

- b) Le CAE produit le procès-verbal dont chaque élément doit être approuvé par les parties. Le procès-verbal fait état des questions qui ont été discutées et de tout accord ou désaccord quant aux solutions proposées. Si une question est reportée à une date ultérieure, le procès-verbal indique la partie qui a été chargée d'assurer un suivi. Le procès-verbal est traduit en français et, une fois signé par le représentant respectif de chaque partie, sa distribution aux parties et à la Couronne est autorisée.

C7.6 Sans préjudice et sans précédent

Les parties au Comité s'entendent que toutes les discussions ayant lieu au Comité seront tenues sous le principe « sans préjudice et sans précédent », sauf s'il en est convenu autrement.

C7.7 Coût des réunions du comité des relations de travail

Les parties s'entendent que tous les efforts possibles seront faits afin de réduire au maximum les coûts liés à ce comité.

C8.00 MEMBRES DU SCFP AUX COMITÉS PROVINCIAUX

La participation des personnes pour le SCFP/CUPE aux comités provinciaux ne doit pas être déduite des heures ou des jours de libération syndicale prévus à la convention collective locale.

C9.00 PRÉSENCE AUX RÉUNIONS/ÉVÉNEMENTS SCOLAIRES OBLIGATOIRES

Si un employé est tenu, par une indication claire du conseil scolaire, de travailler en dehors des heures de travail habituelles, les dispositions de la convention collective locale relatives aux heures de travail et à la rémunération, y compris les dispositions pertinentes concernant les heures supplémentaires/compensatoires, s'appliquent.

La présence requise en dehors des heures de travail habituelles peut comprendre, entre autres, la présence aux réunions du personnel scolaire, aux rencontres parents-enseignants, aux soirées de programmes scolaires, aux réunions du comité de révision du plan d'enseignement individualisé, de la désignation et du placement, et aux consultations avec le personnel professionnel du conseil scolaire.

C10.00 LISTE D'ANCIENNETÉ POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Au plus tard le 1er septembre 2016, les conseils scolaires dresseront une liste d'ancienneté pour les employés occasionnels/temporaires si une telle liste n'existe pas actuellement. Il s'agira d'une liste distincte de celle des employés permanents et son seul but sera de suivre la durée du service auprès du conseil scolaire. De plus, la liste n'aura aucun effet sur les conventions collectives locales autres que celles découlant des dispositions touchant déjà les employés occasionnels/temporaires, qui sont contenues dans la convention collective locale de 2008-2012.

C11.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE RELATIVE AUX NÉGOCIATIONS CENTRALES

Comité de négociation

À toutes les réunions de négociation centrale avec les représentants de l'employeur, le syndicat sera représenté par le comité de négociation du CSCSO.

Le syndicat sera consulté avant le processus d'appel d'offres pour l'emplacement des négociations centrales en général. Le processus d'appel d'offres sera dirigé conformément à la Directive en matière d'approvisionnement dans le secteur parapublic.

C12.00 CONGÉS AUTORISÉS LÉGAUX/PSAE

C12.1 Congé familial pour raison médicale ou congé en cas de maladie grave

- a) Tout congé familial pour raison médicale ou congé en cas de maladie grave accordé à un employé aux termes du présent article doit être conforme aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la LNE), en sa version modifiée.
- b) L'employé doit fournir à l'employeur toute attestation nécessaire démontrant son admissibilité en vertu de la LNE.
- c) Un employé qui envisage de prendre un tel congé doit aviser l'employeur de la date projetée pour le début de ce congé et de la date prévue pour son retour au travail.
- d) L'ancienneté et l'expérience continuent de s'accumuler pendant ces congés.
- e) Si un employé est ainsi en congé, l'employeur doit continuer de payer sa part des primes relatives au régime d'avantages sociaux, s'il y a lieu. Pour maintenir l'adhésion et la couverture aux termes de la convention collective, l'employé doit s'engager à payer sa part des primes relatives au régime d'avantages sociaux, s'il y a lieu.

- f) Afin de toucher un salaire pour ces congés, un employé doit se prévaloir de l'assurance-emploi et des prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE), conformément aux dispositions des alinéas g) à j), si la loi le permet. Un employé qui est admissible à l'AE n'a pas droit à des prestations aux termes du régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée d'un conseil scolaire.

Prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE)

- g) L'employeur doit fournir aux employés permanents qui utilisent ces congés un régime de PSAE en tant que supplément à leurs prestations d'AE. L'employé permanent qui est admissible à ce congé touchera cent pour cent (100 %) de son salaire pour une période maximale de huit (8) semaines, pourvu que cette période soit comprise dans l'année de travail et dans une période pendant laquelle l'employé permanent serait normalement rémunéré. Le salaire versé au titre du régime de PSAE correspondra à la différence entre le montant brut que l'employé reçoit de l'AE et le montant de sa paye brute habituelle.
- h) Les employés en affectation à long terme sont également admissibles au régime de PSAE, sauf que la durée du versement des prestations se limite alors à la durée de l'affectation.
- i) Les paiements de PSAE sont offerts seulement en tant que supplément aux prestations d'AE durant la période d'absence, comme il est prévu par ce régime.
- j) L'employé doit fournir au conseil scolaire une preuve démontrant qu'il a fait une demande d'assurance-emploi et qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi en conformité avec la *Loi sur l'assurance-emploi*, dans sa version modifiée, avant que les PSAE ne deviennent payables.

C13.00 FUSION, REGROUPEMENT OU INTÉGRATION

Les parties (le CSCSO et le CAE) conviennent de se rencontrer dans les 30 jours (ou dans un autre délai convenu mutuellement) suivant la réception de l'avis écrit d'une décision sur une fusion complète ou partielle, de regroupement ou d'intégration d'un conseil scolaire ou d'une administration scolaire. La Couronne recevra une invitation à participer à la rencontre. Les parties conviennent de discuter des conséquences de la fusion, du regroupement ou de l'intégration pour le conseil scolaire ou l'administration scolaire concerné, incluant les stratégies possibles de redéploiement.

C14.00 CATÉGORIES D'EMPLOIS SPÉCIALISÉS

Le libellé suivant s'applique à un poste particulier qui exige une formation postsecondaire, une licence professionnelle, et qui n'est pas financé sur une grille provinciale. Le présent libellé s'applique également à un poste dans le secteur de la technologie de l'information qui demande des compétences spécialisées.

Lorsqu'un conseil scolaire détermine qu'une évaluation est nécessaire et que la rémunération globale du poste est inférieure à la valeur du marché local à l'extérieur du secteur de l'éducation, comme en témoigne une évaluation du marché locale, le conseil scolaire concerné peut ajuster le salaire de base ou le taux salarial du poste à la suite d'une discussion entre les parties locales.

C15.00 JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

Les parties conviennent que si le ministère de l'Éducation déclare un changement dans le nombre de journées pédagogiques, les dispositions suivantes s'appliqueront :

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de perte de salaire pour les membres du SCFP (à l'exception des employés occasionnels) à la suite du changement du nombre de journées pédagogiques déterminé par le ministère de l'Éducation. L'établissement du calendrier des journées pédagogiques ne changera pas le nombre de journées rémunérées pour l'année de travail, conformément à la convention collective.

ANNEXE A – AVIS DE DIFFÉREND

AVIS DE DIFFÉREND RELATIF AUX MODALITÉS CENTRALES AU SCFP ET AU CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS

Nom du conseil scolaire duquel provient le différend :	
Description de la section locale et de l'unité de négociation du SCFP :	
Principe ☐ Groupe ☐ Individuel ☐ Nom du plaignant (s'il y a lieu) :	
Date de remise de l'avis au conseil scolaire local ou à la section locale du SCFP :	
Disposition centrale enfreinte :	
Loi, règlement, politique, ligne directrice ou directive visée (le cas échéant) :	
Exposé complet des faits (joindre d'autres pages, au besoin) :	
Redressement demandé :	
Date : Signature :	
Date de la discussion du comité :	Le # du dossier central :

Retiré	Résolu	Soumis à l'arbitrage	
Date :		Signature des coprésidents :	
Le présent formulaire doit être remis aux coprésidents du comité central de règlement des différends au plus tard 30 jours après avoir pris connaissance du différend.			

ANNEXE B – GRATIFICATIONS DE RETRAITES

Gratifications de retraite fondées sur la compensation des crédits de congés de maladie (si applicables)

- 1) L'employé n'est admissible à aucune gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie après le 31 août 2012, à l'exception de celle qu'il avait accumulée et à laquelle il était admissible à cette date.
- 2) Toute gratification à laquelle l'employé est admissible au titre de la compensation des crédits de congés de maladie à son départ à la retraite correspond au moindre des montants suivants :
 - a) Le taux de salaire précisé par le régime de compensation des crédits de congés de maladie du conseil scolaire qui s'appliquait à l'employé au 31 août 2012;
 - b) Le salaire de l'employé au 31 août 2012.
- 3) Toute gratification payable au décès de l'employé au titre de la compensation des crédits de congés de maladie est payée au décès au taux établi conformément au paragraphe 2.
- 4) Il est entendu que toutes les exigences en matière d'admissibilité doivent avoir été satisfaites au 31 août 2012 pour assurer l'admissibilité au paiement susmentionné au moment de la retraite, et sauf si des griefs sont en suspens, l'employeur et le syndicat reconnaissent qu'ils devront avoir versé tous les paiements de liquidation auxquels avaient droit les employés qui n'ont pas accumulé les années de service nécessaires en vertu du Règlement de l'Ontario 1/13, intitulé *Crédits de congés de maladie et compensation des crédits de congés de maladie*.
- 5) En ce qui concerne les conseils scolaires suivants, malgré toute disposition du régime de compensation des crédits de congés de maladie d'un conseil scolaire, une des conditions d'admissibilité à une gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie est que l'employé ait fait 10 années de service au conseil scolaire :
 - i. Near North District School Board
 - ii. Hamilton-Wentworth District School Board
 - iii. Huron Perth Catholic District School Board
 - iv. Peterborough Victoria Northumberland and Clarington Catholic District School Board
 - v. Hamilton-Wentworth Catholic District School Board
 - vi. Waterloo Catholic District School Board
 - vii. Limestone District School Board
 - viii. Conseil scolaire catholique MonAvenir
 - ix. Conseil scolaire Viamonde

Autres gratifications de retraite

Un employé n'est pas admissible à des gratifications autres que les gratifications de retraite fondées sur la compensation de crédits de congés de maladie (entre autres, les gratifications d'ancienneté ou les cotisations au REER) après le 31 août 2012.

ANNEXE C – Attestation médicale

PARTIE 1

Le Conseil peut demander la présente attestation médicale en vertu de l'article C6.1 h)

La partie 2 de ce formulaire sert à transmettre à l'employeur les renseignements lui permettant d'évaluer la capacité de l'employé à exécuter les tâches essentielles liées à son poste et de comprendre les restrictions et limites à considérer s'il est nécessaire d'adapter le lieu de travail.

La partie 2 doit être remplie seulement lorsque le retour au travail nécessite des mesures d'adaptation.

Je, _____ autorise par la présente le professionnel de la santé _____ à transmettre des renseignements médicaux me concernant à mon employeur, _____ , pour permettre à ce dernier d'établir du point de vue médical ma capacité à exécuter mes tâches de _____ et de déterminer si ma situation médicale rend possible un retour durable à mon travail dans un proche avenir. À cette fin, j'autorise expressément mon professionnel de la santé à répondre aux questions de mon employeur énoncées dans le certificat médical daté du ____ ji _____ mm _____ aaaa justifiant mon absence à compter du ____ ji _____ mm _____ aaaa Signature _____ Date _____ Identifiant de l'employé : Adresse de l'employé :	Avis au professionnel de la santé Veuillez noter que l'employeur a un programme d'adaptation et de retour au travail. Les parties reconnaissent que l'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation qui ne lui imposent pas de contrainte excessive et que l'employé a l'obligation de coopérer dans la mise en œuvre de mesures d'adaptation raisonnables. Dans cette logique et avec l'objectif d'une réintégration de l'employé dans les meilleurs délais, nous demandons au professionnel de la santé de donner des renseignements aussi complets et aussi détaillés que possible. <u>Veuillez retourner le formulaire rempli à :</u> N° téléphone : Lieu de travail :
--	--

Professionnel de la santé – Les renseignements suivants doivent être fournis par le professionnel de la santé

Premier jour d'absence :

Nature générale de la maladie* (*veuillez ne pas indiquer le diagnostic*) :

Date de l'évaluation :

jj mm aaaa

Pas de limites ni de restrictions ☐

Date de retour au travail : jj mm aaaa

Pour préciser les limites et restrictions, prière de remplir la partie 2.

Le professionnel de la santé doit remplir l'attestation à la partie 3

PARTIE 2 – Aptitudes physiques et/ou cognitives À remplir par le professionnel de la santé. En vous fondant sur vos conclusions médicales objectives, veuillez préciser les aptitudes de votre patient ou les restrictions qui s'imposent. (Prière de cocher tout ce qui s'applique.)

APTITUDES PHYSIQUES (si cela s'applique)

Marche

- ☐ Totalement apte
☐ Peut faire jusqu'à 100 m
☐ Peut faire 100 - 200 m
☐ Autre (*préciser*) :

Station debout

- ☐ Totalement apte
☐ Peut se tenir debout jusqu'à 15 min
☐ Peut se tenir debout 15 - 30 min
☐ Autre (*préciser*) :

Position assise

- ☐ Totalement apte
☐ Peut rester assis jusqu'à 30 min
☐ Peut rester assis 30 min - 1 h
☐ Autre (*préciser*) :

Soulèvement de charges du sol à la taille

- ☐ Totalement apte
☐ Peut soulever jusqu'à 5 kg
☐ Peut soulever 5 - 10 kg
☐ Autre (*préciser*) :

Soulèvement de charges de la taille aux épaules ☐ Totalement apte ☐ Peut soulever jusqu'à 5 kg ☐ Peut soulever 5 - 10 kg ☐ Autre (<i>préciser</i>) :	Ascension d'escaliers ☐ Totalement apte ☐ Peut monter jusqu'à 5 marches ☐ Peut monter 6 - 12 marches ☐ Autre (<i>préciser</i>) :		Usage des mains Main gauche ☐ Préhension ☐ Pince ☐ Autre (<i>préciser</i>) : Main droite ☐ Préhension ☐ Pince ☐ Autre (<i>Préciser</i>) :	
☐ Flexion/torsion Mouvement répété de (<i>préciser</i>) :	☐ Travaille au niveau ou au-dessus des épaules	☐ Exposition à des substances chimiques :	Déplacement vers le lieu de travail Peut utiliser les transports en commun Peut conduire une voiture	☐ Oui ☐ Non ☐ Oui ☐ Non
APTITUDES COGNITIVES (si cela s'applique)				
Attention et concentration ☐ Totalement apte ☐ Capacité limitée ☐ Commentaires :	Exécution d'instructions ☐ Totalement apte ☐ Capacité limitée ☐ Commentaires :	Prise de décisions/supervision ☐ Totalement apte ☐ Capacité limitée ☐ Commentaires :	Exécution de tâches multiples ☐ Totalement apte ☐ Capacité limitée ☐ Commentaires :	
Organisation ☐ Totalement apte ☐ Capacité limitée ☐ Commentaires :	Mémoire ☐ Totalement apte ☐ Capacité limitée ☐ Commentaires :	Interaction sociale ☐ Totalement apte ☐ Capacité limitée ☐ Commentaires :	Communication ☐ Totalement apte ☐ Capacité limitée ☐ Commentaires :	

Veuillez indiquer les outils d'évaluation utilisés pour évaluer les aptitudes susmentionnées. <i>(Exemples : tests pour soulever, tests de force de préhension, liste de symptômes d'anxiété, autodéclaration, etc.)</i>	
Commentaires supplémentaires sur les limites du patient (ce qu'il est incapable de faire) ou les restrictions qui lui sont imposées (ce qu'il ne devrait ou ne doit pas faire) pour tous les états médicaux :	
Professionnel de la santé – Les renseignements suivants doivent être fournis par le professionnel de la santé	
À compter de la date de la présente évaluation, ce qui précède s'appliquera pendant environ : ☐ 1-2 jours ☐ 3-7 jours ☐ 8-14 jours ☐ 15 jours et + ☐ En permanence	Avez-vous discuté avec votre patient de son retour au travail ? ☐ Oui ☐ Non
Recommandations relatives aux heures de travail et à la date de début : ☐ Plein temps régulier ☐ Heures modifiées ☐ Augmentation graduelle du nombre d'heures	Date de début : jj mm aaaa
Le patient suit-il un plan de traitement actif ? ☐ Oui ☐ Non Le patient a-t-il été recommandé à un autre professionnel de la santé ? ☐ Oui (facultatif - préciser) : _____ ☐ Non Dans l'affirmative, resterez-vous le premier fournisseur de soins de santé ? ☐ Oui ☐ Non	
Veuillez cocher une seule case ☐ Le patient est apte au travail sans restriction. ☐ Le patient est apte au travail avec des restrictions. (Remplir la partie 2) ☐ J'ai revu la partie 2 et j'atteste que le patient est totalement invalide et inapte au travail à l'heure actuelle.	
Date recommandée pour la prochaine évaluation des aptitudes et restrictions : jj mm aaaa	
PARTIE 3 – Attestation Professionnel de la santé – Les renseignements suivants doivent être indiqués par le professionnel de la santé	

J'atteste que les renseignements indiqués aux présentes sont exacts et complets : ☐

Nom du professionnel de la santé qui a rempli le formulaire :	
(En caractères d'imprimerie)	

Date :	_____
Numéro de téléphone :	_____
Signature :	_____

* L'expression « nature générale de la maladie » (ou de la lésion) s'entend d'un énoncé général, dans une langue claire dépourvue de détails médicaux techniques et sans diagnostic, de la maladie ou de la lésion du patient. La divulgation de la nature d'une maladie peut donner une idée du diagnostic mais pas forcément. L'expression « nature de la maladie » et le terme « diagnostic » ne sont pas des termes congruents. Par exemple, affirmer qu'une personne a une maladie du cœur ou de l'abdomen ou qu'elle a subi une intervention chirurgicale à cause de cette maladie révèle l'essence de son état sans préciser le diagnostic.

Des renseignements supplémentaires ou de suivi peuvent être demandés au besoin.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

OBJET : Questions négociées centralement demeurant inchangées

Les parties reconnaissent que les éléments suivants ont été négociés centralement et que la formulation des dispositions s'y rapportant demeure inchangée. Il est entendu que s'il existe des dispositions portant sur ces éléments dans la partie B, elles doivent être conservées en leur version en vigueur dans les conventions collectives locales de 2019-2022. Les éléments énumérés ci-après ne seront pas assujettis à des négociations locales ni à des modifications par les parties locales.

Éléments :

- Congés annuels rémunérés
- Semaine de travail (à l'exclusion de l'établissement des horaires)
- Année de travail (à l'exclusion de l'établissement des horaires)
- Heures de travail (à l'exclusion de l'établissement des horaires)
- Temps de préparation
- Niveaux de dotation de personnel (y compris en ce qui concerne les permis et locations, et le personnel de remplacement)
- Primes et allocations
- RREMO
- ILD

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

**Objet : Questions négociées centralement demeurant inchangées nécessitant
une modification et une incorporation**

Les parties reconnaissent que les questions suivantes ont été négociées à la table centrale et que les dispositions s'y rapportant demeurent inchangées ou sont modifiées de la manière décrite ci-dessous. Les dispositions suivantes doivent néanmoins être harmonisées avec les dispositions locales en vigueur. Les questions suivantes ne sont pas assujetties à des négociations locales ni à des modifications par les parties locales. Tout différend découlant de ces dispositions peut être assujetti à la procédure centrale de règlement des différends.

CONGÉS DE MATERNITÉ/PARENTAUX/PSAE – PÉRIODE D'ATTENTE DE L'AE

Les parties conviennent que la question de la modification de la *Loi sur l'assurance-emploi* menant à une réduction de la période d'attente de l'assurance-emploi a été abordée à la table centrale et que l'intention des dispositions des conventions collectives locales en vigueur demeure inchangée. Par conséquent, si la convention collective locale d'un conseil scolaire mentionne une période d'attente de deux semaines et un paiement requis pour la période d'attente de deux semaines, le conseil scolaire s'assure que les fonds qu'il doit payer à un employé permanent qui prend un congé approuvé de 12 mois ou plus correspondent à la somme complète qui aurait été payable avant la réduction de la période d'attente.

Les dispositions concernant les périodes d'attente ou les paiements durant ces périodes d'attente ne sont pas assujettis à des négociations locales ni à des modifications par les parties locales. Cependant, il se peut que les dispositions des conventions collectives locales en vigueur doivent être révisées afin de refléter les modalités des présentes et d'être conformes à la modification législative pertinente ayant réduit la période d'attente à une semaine.

JOURS FÉRIÉS

Les conseils scolaires s'assureront d'inclure le jour de la Famille comme jour férié dans leur convention collective locale.

MONTANT COMPLÉMENTAIRE DE LA CSPAAAT

Si, au 31 août 2012, une catégorie d'employés avait le droit de recevoir des prestations complémentaires de la CSPAAAT avec déduction des congés de maladie, les parties doivent intégrer les mêmes dispositions – si elles ne l'ont pas déjà fait – sans déduction des congés de maladie. Le versement des prestations complémentaires pendant une période maximale de quatre (4) ans et six (6) mois devra être inclus dans la convention collective de 2019-2022.

Pour les parties qui n'ont pas encore intégré les dispositions locales à la convention collective de 2014-2017, les dispositions suivantes s'appliquent :

Dispositions communes négociées centralement

Prestations de maternité/régime de PSAE

- a) Les employées permanentes à plein temps et à temps partiel qui sont admissibles à un congé de maternité en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* reçoivent *100 % de leur salaire aux termes d'un régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE) pendant *huit (8) semaines au total (*ou insérer la disposition locale supérieure reflétant le statu quo) immédiatement après la naissance de leur enfant, sans déduction des congés de maladie ou des congés aux termes du régime de congés et d'invalidité de courte durée (RCICD).
- b) Les employées permanentes à plein temps et à temps partiel qui ne sont pas admissibles au régime de PSAE parce qu'elles ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi seront admissibles à recevoir de l'employeur la totalité de leur salaire pendant huit (8) semaines au total, sans déduction des congés de maladie ou des congés aux termes du RCICD.
- c) Pour toute partie de ces huit (8) semaines qui coïncide avec une période non payée (c.-à-d. congés d'été, congé du mois de mars, etc.), le supplément de huit (8) semaines continue d'être versé intégralement.
- d) Les employées permanentes à plein temps et à temps partiel qui ont besoin d'une période de récupération de plus de huit (8) semaines peuvent avoir recours aux congés de maladie et au RCICD si elles répondent aux exigences relatives à la présentation d'une preuve médicale acceptable.
- e) Les employées en affectation de longue durée de six (6) mois ou plus sont admissibles aux PSAE tel qu'il est décrit aux présentes pendant un maximum de huit (8) semaines ou pendant le nombre de semaines restant de leur affectation courante après la naissance de leur enfant, selon le moindre des deux.
- f) Les employées qui ne sont pas définies ci-dessus n'ont pas droit aux prestations décrites dans le présent article.

CONGÉS PAYÉS DE COURTE DURÉE

Les parties reconnaissent que la question des congés payés de courte durée a été abordée à la table centrale et que les dispositions s'y rapportant demeurent inchangées dans les conventions collectives locales en vigueur. Il est entendu que tout congé autorisé prévu dans la convention collective locale de 2008-2012 pour des raisons autres qu'une maladie personnelle qui était déduit des congés de maladie est accordé sans perte de salaire ni déduction des congés de maladie, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année scolaire. Pour plus de clarté, les conseils qui offraient cinq (5) jours ou moins n'apportent aucune modification. Les conseils qui offraient plus de cinq (5) jours doivent limiter le congé à cinq (5) jours. Ces jours ne doivent pas être utilisés pour des congés de maladie ni ne peuvent être accumulés d'une année à l'autre.

Les dispositions sur les congés payés de courte durée contenues dans la convention collective de 2008-2012 qui ne prévoyaient pas une déduction des jours de congé de maladie demeurent inchangées et doivent être intégrées à la convention collective de 2014-2017.

Les dispositions concernant les congés payés de courte durée ne sont pas assujetties à des négociations locales ni à des modifications par les parties locales. Cependant, il se peut que les dispositions des conventions collectives locales en vigueur doivent être révisées afin de refléter les modalités des présentes.

GRATIFICATIONS DE RETRAITE

La question des gratifications de retraite a été abordée à la table centrale et les parties reconnaissent que les formules prévues dans les conventions collectives locales actuelles pour calculer les gratifications de retraite régissent le versement des gratifications de retraite et que leur application est limitée par les modalités de l'annexe B – Gratifications de retraite.

Le texte qui suit doit être inséré sans modification à titre de préambule des dispositions sur les gratifications de retraite dans chaque convention collective :

« Les gratifications de retraite sont gelées depuis le 31 août 2012. Les employés ne sont admissibles à aucune gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie et à aucune autre gratification (notamment les gratifications d'ancienneté ou les cotisations à un REER) après le 31 août 2012, à l'exception de toute gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie qu'ils avaient accumulés et à laquelle ils étaient admissibles à cette date. La disposition suivante ne s'applique qu'aux employés admissibles à la gratification susmentionnée. »

CONGÉ DE MALADIE POUR COMBLER LA PÉRIODE D'ATTENTE DES PRESTATIONS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Les conseils scolaires dont les périodes d'attente des prestations d'invalidité de longue durée sont supérieures à 131 jours s'assureront de prévoir des dispositions conformes au droit suivant :

Un employé qui a présenté une demande de prestations d'invalidité de longue durée est admissible à des jours de congé d'invalidité de courte durée supplémentaires jusqu'à concurrence de l'écart maximal entre la période d'attente des prestations d'invalidité de longue durée et 131 jours. Les jours supplémentaires seront payables à 90 % et ne serviront qu'à combler la période d'attente des prestations d'invalidité de longue durée si, aux termes d'une convention collective en vigueur le 31 août 2012, l'employé était tenu d'attendre plus de 131 jours avant de devenir admissible à des prestations aux termes d'un régime d'invalidité de longue durée et que la convention collective n'offrait pas à l'employé la possibilité de réduire cette période d'attente.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

Objet : Sécurité d'emploi

Les parties reconnaissent que les travailleurs en éducation contribuent grandement au rendement et au bien-être des élèves.

1. À compter de la date de ratification de l'entente centrale, le conseil entreprend de préserver son complément de personnel, sauf dans les cas suivants :
 - a. Événement ou circonstance catastrophique ou imprévisible;
 - b. Diminution des inscriptions;
 - c. Diminution du financement directement lié aux services assurés par les membres de l'unité de négociation;
 - d. Fermeture d'école et/ou fusion d'écoles.
2. Là où des réductions de complément de personnel sont nécessaires en raison de ce qui est prévu à l'article 1. ci-dessus, elles seront effectuées de la façon suivante :
 - a. Dans le cas d'une baisse des inscriptions, les réductions de complément de personnel s'effectueront dans une proportion qui n'est pas plus élevée que la proportion de la diminution du nombre d'élèves.
 - b. Dans le cas d'une baisse de financement, les réductions de complément de personnel se feront dans une proportion qui n'est pas plus élevée que la proportion de la réduction du financement.
 - c. Dans le cas d'une fermeture d'école et/ou d'une fusion d'écoles, les réductions de complément de personnel ne dépasseront pas le nombre de membres du personnel dans l'école touchée avant la fermeture de l'école et/ou la fusion de l'école.

Le libellé de la convention collective locale sera respecté relativement à l'avis au syndicat d'une réduction du complément de personnel. En l'absence d'un tel libellé, le conseil avisera le syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision de réduire le complément de personnel.

3. Aux fins de la présente lettre d'entente, le complément de personnel global est, à tout moment pertinent, égal au nombre suivant :
 - a. Le nombre d'ÉTP (excluant les postes temporaires et/ou occasionnels) à la date de ratification centrale. Les parties doivent s'entendre sur le nombre d'ÉTP à la suite de consultations au niveau local. Une divulgation appropriée devra avoir lieu lors de ces consultations. Les différends concernant le nombre d'ÉTP pourront être soumis à la procédure centrale de règlement des différends.

- b. Moins toute attrition, définie en tant que postes des membres de l'unité de négociation effectuée après la date de ratification centrale qui deviennent vacants et qui ne sont pas comblés.
- 4. Une fois que le nombre d'ÉTP a été établi conformément au paragraphe 3 ci-dessus, les parties locales communiquent conjointement ce nombre au Comité central des relations de travail.
- 5. Nonobstant les dispositions de la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires* (LNCCS) qui exigent la ratification des conditions locales et centrales pour qu'une convention collective entre en vigueur, les parties conviennent que les unités locales du SCFP et les conseils scolaires se rencontreront dans les 30 jours suivant la ratification de l'entente centrale afin d'établir et maintenir le complément protégé.
- 6. Les réductions pouvant être nécessaires aux termes de l'article 1 ci-dessus se feront uniquement par licenciement, après consultation du syndicat à propos de mesures alternatives qui peuvent inclure :
 - a. Priorité aux affectations temporaires et/ou occasionnelles;
 - b. Création d'une banque permanente de remplaçants, là où c'est possible;
 - c. Mise en œuvre d'un programme de réduction volontaire de la main d'œuvre (qui dépend d'un financement intégral provenant du gouvernement provincial).
- 7. Le texte qui précède n'autorise pas des échanges entre les catégories indiquées ci-après :
 - a. Aides-enseignants
 - b. Éducateurs de la petite enfance désignés
 - c. Secrétaires
 - d. Concierges
 - e. Nettoyeurs
 - f. Personnel de la technologie de l'information
 - g. Bibliotechnicien
 - h. Instructeurs
 - i. Superviseurs
 - j. Administration centrale
 - k. Professionnels
 - l. Entretien/métiers
- 8. Les parties conviennent que lorsqu'il existe un libellé de convention collective locale prévoyant un avantage supérieur en ce qui concerne spécifiquement le nombre d'ÉTP du complément protégé, ce libellé prévaudra.
- 9. La présente lettre d'entente expire le 30 août 2026.

LETTRÉ D'ENTENTE N° 4

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

La Couronne

Objet : Comité pour la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive des travailleurs en éducation – Mandat

PRÉAMBULE

Les parties reconnaissent l'importance de promouvoir la diversité et d'aller au-delà de la tolérance et des célébrations pour favoriser l'inclusion et le respect dans nos lieux de travail. Les organisations sont renforcées lorsque les employeurs peuvent compter sur un large éventail de talents, de compétences et de perspectives. Les parties reconnaissent de plus qu'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive peut contribuer à la réussite des élèves.

I. MANDAT DU COMITÉ

Le mandat du Comité pour la promotion d'une main d'œuvre diversifiée et inclusive des travailleurs en éducation est d'explorer et d'identifier conjointement les meilleures pratiques qui soutiennent la diversité, l'équité, l'inclusion, et de favoriser une main d'œuvre représentative des diverses communautés ontariennes.

II. LIVRABLES

Le comité identifiera les stratégies de recrutement, de rétention et de promotion existantes qui visent à éliminer les obstacles pour les personnes qui s'identifient comme membres de groupes historiquement sous-représentés. De plus, le Comité examinera les programmes de formation et d'éducation qui appuient la création de milieux de travail positifs, équitables et inclusifs et favorisent une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

Une fois identifiés conjointement, le matériel et les ressources peuvent être partagés avec les conseils scolaires et les sections locales du SCFP.

III. COMPOSITION DU COMITÉ

Le Comité est composé de neuf (9) membres, dont cinq (5) représentants du SCFP/CUPE et quatre (4) représentants du CAE/CTA. Jusqu'à deux (2) conseillers du ministère de l'Éducation agissent à titre de personnes-ressources du Comité. D'autres personnes peuvent participer aux réunions afin de fournir un soutien et des ressources, selon ce qui est mutuellement convenu. Jusqu'à un (1) représentant de chacun

des quatre (4) organismes négociateurs syndicaux aux autres tables des travailleurs en éducation seront invités à participer au Comité.

S'il y a de l'intérêt de la part des autres tables de travailleurs de l'éducation à créer un comité comparable, les parties discuteront de la création d'un Comité provincial des travailleurs de l'éducation sur la diversité et l'inclusion. Si d'autres comités comparables de travailleurs de l'éducation sont créés, et en l'absence d'un Comité provincial des travailleurs de l'éducation sur la diversité et l'inclusion, les parties discuteront de la tenue de réunions conjointes.

IV. SÉLECTION DES CO-PRÉSIDENTS

Les représentants du SCFP/CUPE et du CAE/CTA choisiront chacun un co-président. Les deux co-présidents dirigeront les travaux et les réunions du groupe.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

Objet : Congés de maladie

Les parties conviennent que les dispositions de la convention collective en vigueur relatives aux éléments énumérés ci-dessous, qui n'entrent pas en conflit avec les clauses de l'article portant sur les congés de maladie de l'entente centrale, demeurent inchangées pour la durée de la présente convention collective :

1. La responsabilité de payer les documents médicaux.
2. La déduction de congé de maladie pour les absences de jours partiels.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

Objet : Comité central des relations de travail

Les parties conviennent que le comité central des relations de travail discutera des sujets suivants :

- Discussion d'un projet pilote concernant l'arbitrage
- Congé de maladie/d'invalidité de courte durée
- Toute autre question soulevée par les parties

Les parties conviennent de prévoir pas moins de quatre (4) rencontres du comité par année et l'ordre du jour sera partagé une semaine avant la rencontre.

LETTRE D'ENTENTE N^o 7

ENTRE

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

Objet : Liste des arbitres

Liste des arbitres acceptés pour la convention collective en vigueur du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2026, telle que mentionnée à l'article C4 des conditions négociées centralement de la convention collective.

Services en anglais:

Services en français:

Christopher Albertyn

Michelle Flaherty

Paula Knopf

Kathleen O'Neil

Brian Sheehan

Bram Herlich

Jesse Nyman

Graham Clarke

Matthew Wilson

Geneviève Debané

Bernard Fishbein

Les parties conviennent que des arbitres bilingues peuvent également être utilisés pour les dossiers en anglais.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

La Couronne

Objet : Santé mentale des enfants, besoins spéciaux et autres initiatives

Les parties reconnaissent la mise en œuvre continue de la Stratégie de santé mentale des enfants et des jeunes, de la Stratégie pour les services en matière de besoins particuliers et d'autres initiatives dans la province d'Ontario.

Les parties reconnaissent aussi l'importance des initiatives mises en œuvre dans le système scolaire provincial, entre autres l'ajout de responsables en matière de santé mentale et le protocole pour des partenariats avec des organismes externes/fournisseurs de services.

Il est entendu et assuré que l'objet des initiatives est d'améliorer les soutiens existants en santé mentale et aux élèves à risque pour les conseils scolaires en partenariat avec le personnel professionnel des services à l'élève et les autres membres du personnel scolaire. Ces initiatives renforcées ne visent pas à déplacer les travailleurs du SCFP ni à réduire leurs heures de travail.

LETTRE D'ENTENTE N^o 9

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

La Couronne

Objet : Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité

Les parties confirment leur intention de continuer à participer au groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité conformément aux termes de référence datés du 7 novembre 2018, y compris toutes mises à jour de ces termes de référence. Le mandat du groupe de travail est d'étudier les questions de santé et de sécurité afin de continuer de bâtir et de renforcer une culture axée sur la santé et la sécurité dans le secteur de l'éducation.

Si le groupe de travail identifie des pratiques exemplaires, celles-ci seront communiquées aux conseils scolaires.

LETTRE D'ENTENTE N° 10

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

La Couronne

OBJET : Initiatives du ministère de l'Éducation

Le Comité provincial sur les initiatives du ministère fournit des conseils au ministère de l'Éducation au sujet d'initiatives et de stratégies, nouvelles ou existantes, pour soutenir l'amélioration de la réussite et du bien-être de tous les apprenants. La Couronne peut convoquer une réunion du comité pour discuter de telles initiatives.

SCFP- CSCSO sera un participant actif dans le processus de consultation du Comité provincial sur les initiatives du ministère.

LETTRE D'ENTENTE N° 11

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

La Couronne

Objet : Congés de deuil

- 1) Les parties conviennent que la question du congé de deuil a été traitée à la table centrale.
- 2) Lorsque les dispositions de la convention collective locale (Partie B) prévoient un droit à un total de congés de deuil payés pour les employés permanents de trois (3) jours ou moins, les conseils scolaires doivent s'assurer que le libellé suivant est inséré dans la convention collective locale (partie B). Ce libellé remplace le libellé existant dans son intégralité :
Les employés permanents bénéficient de trois (3) jours consécutifs de congé de deuil régulier sans perte de traitement ou de salaire lors du décès ou pour assister aux funérailles de son conjoint, parent, beau-parent, enfant, enfant du conjoint, grand-parent, petit-enfant, frère ou sœur, parent du conjoint ou conjoint de l'enfant.
- 3) Lorsque les dispositions de la convention collective locale (partie B) prévoient un droit à un total de congés de deuil payés pour les employés permanents supérieur à trois (3) jours, il n'y aura aucun changement à ce libellé et la présente lettre d'entente ne s'applique pas.
- 4) Les employés permanents seront tels que définis en vertu des dispositions de la convention collective locale, ou si une telle définition n'existe pas dans une convention collective particulière, tels que définis à l'article C6.
- 5) Par souci de clarté, bien que les dispositions spécifiques ci-dessus (y compris le nombre de jours de congé de deuil et les critères d'admissibilité) ne sont pas assujetties à la négociation locale ou à des modifications par les parties locales, les parties locales sont autorisées à négocier, à titre de question locale, les modalités administratives associés au congé de deuil.

LETTRE D'ENTENTE N° 12

ENTRE

Le Syndicat canadien de la fonction publique

(ci-après appelé « SCFP »)

ET

Le Conseil des associations d'employeurs

(ci-après appelé « CAE/CTA »)

ET

La Couronne

Objet : Congé payé de courte durée

1. Les parties conviennent que la question des congés payés de courte durée a été traitée à la table centrale.
2. Les parties locales doivent veiller à ce que, dans les dispositions de leur convention collective locale (partie B), le libellé actuel concernant les congés payés de courte durée soit modifié pour permettre aux employés autochtones d'utiliser les congés payés de courte durée existants aux fins de :
 - a. Voter aux élections, tel qu'indiqué par une autorité autochtone autonome, lorsque les heures de travail de l'employé ne lui permettent pas d'être libre pendant trois heures consécutives; et
 - b. Participer à des événements culturels/cérémoniels autochtones.
3. Par souci de clarté, les dispositions relatives au nombre de jours de congé payé de courte durée ne doivent pas faire l'objet de négociations locales ou de modifications par les parties locales et demeurent inchangées à un maximum de cinq (5) jours par année scolaire.

LETTRE D'ENTENTE N° 13

ENTRE

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE »)**

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

et

La Couronne

OBJET : Le Groupe de travail sur la continuité de l'apprentissage et des services et l'absentéisme

Les parties et la Couronne conviennent d'établir un groupe de travail provincial pour examiner les données et se pencher sur les meilleures pratiques en matière de continuité de l'apprentissage et des services et d'absentéisme.

La Couronne facilitera les réunions du groupe de travail. Le groupe de travail sera composé de membres du SCFP et du CAE, ainsi que les membres du ministère de l'Éducation qui joueront un rôle de soutien et de personnes-ressources. Des membres d'autres organismes négociateurs syndicaux seront invités à participer, dans le but de créer un groupe de travail sectoriel. Il doit y avoir un nombre égal de représentants de tous les groupes participants.

Le groupe de travail se réunira quatre fois par année scolaire, en 2023-2024 et en 2024-2025.

Le groupe de travail devra :

1. Examiner les données et les pratiques exemplaires relatives aux initiatives liées à l'absentéisme, y compris les meilleures pratiques de retour/maintien au travail;
2. Recueillir et examiner l'information, y compris, sans toutefois s'y limiter :
 - a. L'utilisation des régimes de congés de maladie et d'invalidité de courte durée;
 - b. Une analyse juridictionnelle des régimes de congés de maladie et d'invalidité de courte durée du secteur de l'éducation au Canada et chez d'autres employeurs du secteur parapublic.
3. Présenter les conclusions aux conseils scolaires et aux syndicats locaux.

Le groupe de travail achèvera ses travaux d'ici le 31 août 2025.

ANNEXE III

Investissement dans l'utilisation communautaire des installations scolaires	
Nom du DSB	\$
Algoma DSB	4 417
Algonquin and Lakeshore Catholic DSB	4 558
Bluewater DSB	7 113
Bruce-Grey Catholic DSB	1 608
Catholic DSB of Eastern Ontario	4 814
CEP de l'Est de l'Onta	6 144
CS catholique Mon Avenir	6 415
CS catholique Providence	4 228
CS Viamonde	4 747
CSD catholique de l'Est ontarien	5 191
CSD catholique des Grands Rivières	3 613
CSD catholique du Centre-Est de l'Ontario	7 802
CSD catholique du Nouvel-Ontario	3 574
CSD catholique Franco-Nord	1 260
CSD du Grand Nord de l'Ontario	1 977
CSD du Nord-Est de l'Ontario	1 119
DSB of Niagara	14 460
DSB Ontario North East	4 951
Dufferin-Peel Catholic DSB	31 209
Durham Catholic DSB	8 163
Durham DSB	25 822
Grand Erie DSB	10 719
Greater Essex County DSB	12 354
Halton Catholic DSB	11 833
Halton DSB	21 477
Hamilton-Wentworth Catholic DSB	165
Hamilton-Wentworth DSB	17 826
Hastings and Prince Edward DSB	6 802
Huron Perth Catholic DSB	47
Huron-Superior Catholic DSB	2 064
Kawartha Pine Ridge DSB	12 589
Keewatin-Patricia DSB	2 820
Lakehead DSB	3 792
Lambton Kent DSB	9 693
Limestone DSB	8 416
London District Catholic School Board	7 165
Near North DSB	4 719
Niagara Catholic DSB	8 288
Nipissing-Parry Sound Catholic DSB	1 291
Northeastern Catholic DSB	1 143

Northwest Catholic DSB	518
Ottawa Catholic DSB	231
Peel DSB	55 581
Peterborough V M C Catholic DSB	5 638
Rainbow DSB	6 140
Rainy River DSB	1 384
Renfrew County Ca holic DSB	1 816
Renfrew County DSB	4 763
ncoe County DSB	17 471
ncoe Muskoka Catholic DSB	7 466
St. Clair Catholic DSB	3 211
Sudbury Catholi: DSB	2 384
Thames Valley DSB	29 002
Toronto Catholic DSB	34 196
Toronto DSB	85 953
Trillium Lakelands DSB	6 961
Upper Canada DSB	12 895
Upper Grand DSB	11 029
Waterloo Catholic DSB	87
Wellington Catholic DSB	2 950
York Catholic DSB	20 341
York Region DSB	45 435
TOTAL	651 835

ANNEXE IV

Fonds de soutiens aux élèves

ANNEXE IV

Fonds de soutien aux élèves – SCFP	2022-2023			2023-2024			2024-2025			2025-2026		
Nom du CSD	Éducation de l'enfance en difficulté Montant pour la dotation	Autre montant pour la dotation	TOTAL	Éducation de l'enfance en difficulté Montant pour la dotation	Autre montant pour la dotation	TOTAL	Éducation de l'enfance en difficulté Montant pour la dotation	Autre montant pour la dotation	TOTAL	Éducation de l'enfance en difficulté Montant pour la dotation	Autre montant pour la dotation	TOTAL
Algoma DSB	– \$	175 997 \$	175 997 \$	– \$	181 576 \$	181 576 \$	– \$	187 169 \$	187 169 \$	– \$	192 821 \$	192 821 \$
Algonquin and Lakeshore Catholic DSB	385 520 \$	319 559 \$	699 080 \$	397 741 \$	323 478 \$	721 220 \$	409 992 \$	333 442 \$	743 434 \$	422 374 \$	343 512 \$	765 886 \$
Bluewater DSB	– \$	236 384 \$	236 384 \$	– \$	243 877 \$	243 877 \$	– \$	251 389 \$	251 389 \$	– \$	258 981 \$	258 981 \$
Bruce-Grey Catholic DSB	169 871 \$	97 428 \$	261 298 \$	169 066 \$	100 516 \$	269 582 \$	174 273 \$	103 612 \$	277 885 \$	179 596 \$	106 741 \$	286 337 \$
Catholic DSB of Eastern Ontario	399 032 \$	344 075 \$	743 087 \$	411 680 \$	354 982 \$	766 642 \$	424 339 \$	365 926 \$	790 255 \$	437 155 \$	376 966 \$	814 121 \$
CEP de l'Est de l'Ontario	– \$	389 815 \$	389 815 \$	– \$	395 982 \$	395 982 \$	– \$	408 179 \$	408 179 \$	– \$	420 506 \$	420 506 \$
CS catholique Mon Avenir	– \$	206 807 \$	206 807 \$	– \$	213 363 \$	213 363 \$	– \$	219 934 \$	219 934 \$	– \$	226 576 \$	226 576 \$
CS catholique Providence	324 922 \$	292 049 \$	616 971 \$	335 222 \$	301 307 \$	636 529 \$	345 547 \$	310 387 \$	655 934 \$	355 982 \$	319 967 \$	675 950 \$
CS Viarmonde	– \$	165 219 \$	165 219 \$	– \$	170 457 \$	170 457 \$	– \$	175 707 \$	175 707 \$	– \$	181 019 \$	181 019 \$
CSD catholique de l'Est ontarien	– \$	250 755 \$	250 755 \$	– \$	258 714 \$	258 714 \$	– \$	266 683 \$	266 683 \$	– \$	274 737 \$	274 737 \$
CSD catholique des Grandes Rivières	– \$	102 542 \$	102 542 \$	– \$	105 798 \$	105 798 \$	– \$	109 051 \$	109 051 \$	– \$	112 344 \$	112 344 \$
CSD catholique du Centre-Est de l'Ontario	– \$	182 349 \$	182 349 \$	– \$	188 130 \$	188 130 \$	– \$	193 924 \$	193 924 \$	– \$	199 781 \$	199 781 \$
CSD catholique du Nord-Ontario	– \$	129 373 \$	129 373 \$	– \$	133 474 \$	133 474 \$	– \$	137 585 \$	137 585 \$	– \$	141 740 \$	141 740 \$
CSD catholique Franco-Nord	– \$	42 325 \$	42 325 \$	– \$	43 667 \$	43 667 \$	– \$	45 012 \$	45 012 \$	– \$	46 371 \$	46 371 \$
CSP du Grand Nord de l'Ontario	– \$	62 802 \$	62 802 \$	– \$	64 793 \$	64 793 \$	– \$	66 789 \$	66 789 \$	– \$	68 806 \$	68 806 \$
CSP du Nord-Est de l'Ontario	123 936 \$	94 758 \$	218 693 \$	127 865 \$	97 761 \$	225 626 \$	131 803 \$	100 772 \$	232 575 \$	135 743 \$	103 816 \$	239 599 \$
DSB of Niagara	949 189 \$	757 426 \$	1 706 616 \$	979 278 \$	781 438 \$	1 760 716 \$	1 009 440 \$	805 507 \$	1 814 946 \$	1 039 925 \$	829 893 \$	1 869 757 \$
DSB Ontario North East	– \$	187 806 \$	187 806 \$	– \$	193 393 \$	193 393 \$	– \$	199 514 \$	199 514 \$	– \$	205 540 \$	205 540 \$
Dufferin-Peel Catholic DSB	– \$	1 699 461 \$	1 699 461 \$	– \$	1 747 144 \$	1 747 144 \$	– \$	1 800 936 \$	1 800 936 \$	– \$	1 855 344 \$	1 855 344 \$
Durham Catholic DSB	430 803 \$	412 916 \$	843 718 \$	444 459 \$	426 006 \$	870 464 \$	458 148 \$	439 125 \$	897 274 \$	471 985 \$	452 388 \$	924 373 \$
Durham DSB	1 709 102 \$	1 376 176 \$	3 085 278 \$	1 768 281 \$	1 419 801 \$	3 188 082 \$	1 817 590 \$	1 468 513 \$	3 286 103 \$	1 872 481 \$	1 507 729 \$	3 380 210 \$
Grand Erie DSB	711 154 \$	596 606 \$	1 307 760 \$	733 696 \$	615 518 \$	1 349 216 \$	756 296 \$	634 476 \$	1 390 772 \$	779 136 \$	653 637 \$	1 432 773 \$
Greater Essex County DSB	– \$	754 941 \$	754 941 \$	– \$	778 872 \$	778 872 \$	– \$	802 862 \$	802 862 \$	– \$	827 108 \$	827 108 \$
Halton Catholic DSB	697 228 \$	650 079 \$	1 347 307 \$	719 330 \$	660 053 \$	1 369 383 \$	741 485 \$	670 075 \$	1 411 560 \$	763 878 \$	690 511 \$	1 454 389 \$
Halton DSB	– \$	533 298 \$	533 298 \$	– \$	550 204 \$	550 204 \$	– \$	567 150 \$	567 150 \$	– \$	584 278 \$	584 278 \$
Hamilton-Westworth Catholic DSB	804 718 \$	236 689 \$	1 041 407 \$	830 228 \$	244 192 \$	1 074 420 \$	855 799 \$	251 713 \$	1 107 512 \$	881 644 \$	259 315 \$	1 140 959 \$
Hamilton-Westworth DSB	– \$	567 243 \$	567 243 \$	– \$	585 225 \$	585 225 \$	– \$	603 250 \$	603 250 \$	– \$	621 468 \$	621 468 \$
Hastings and Prince Edward DSB	460 756 \$	341 385 \$	802 141 \$	475 362 \$	352 206 \$	827 568 \$	490 003 \$	363 054 \$	853 058 \$	504 801 \$	374 019 \$	878 820 \$
Huron Perth Catholic DSB	171 987 \$	54 183 \$	226 170 \$	177 439 \$	55 901 \$	233 340 \$	182 904 \$	57 622 \$	240 526 \$	188 428 \$	59 362 \$	247 790 \$
Huron-Superior Catholic DSB	222 669 \$	168 954 \$	391 619 \$	229 724 \$	172 247 \$	401 970 \$	236 799 \$	177 382 \$	414 351 \$	243 590 \$	182 914 \$	426 504 \$
Kewartha Pine Ridge DSB	928 441 \$	712 511 \$	1 640 952 \$	957 873 \$	735 098 \$	1 692 970 \$	967 375 \$	757 739 \$	1 745 114 \$	1 017 194 \$	780 622 \$	1 797 816 \$
Keweenaw-Patriote DSB	– \$	145 265 \$	145 265 \$	– \$	149 870 \$	149 870 \$	– \$	154 486 \$	154 486 \$	– \$	159 151 \$	159 151 \$
Lakehead DSB	– \$	141 822 \$	141 822 \$	– \$	146 318 \$	146 318 \$	– \$	150 824 \$	150 824 \$	– \$	155 379 \$	155 379 \$
Lambton Kent DSB	664 839 \$	497 673 \$	1 162 512 \$	685 914 \$	513 449 \$	1 199 364 \$	707 040 \$	529 264 \$	1 236 304 \$	728 393 \$	545 247 \$	1 273 640 \$
Limestone DSB	522 282 \$	436 641 \$	958 924 \$	538 838 \$	450 488 \$	989 321 \$	555 435 \$	464 358 \$	1 019 793 \$	572 209 \$	478 382 \$	1 050 590 \$
London District Catholic School Board	514 812 \$	368 397 \$	883 209 \$	531 132 \$	380 013 \$	911 145 \$	547 491 \$	393 718 \$	941 209 \$	564 025 \$	403 548 \$	967 573 \$
Near North DSB	– \$	291 472 \$	291 472 \$	– \$	300 712 \$	300 712 \$	– \$	309 974 \$	309 974 \$	– \$	319 335 \$	319 335 \$
Niagara Catholic DSB	561 277 \$	458 989 \$	1 020 266 \$	579 170 \$	481 792 \$	1 060 963 \$	597 012 \$	496 631 \$	1 093 642 \$	613 041 \$	511 629 \$	1 124 670 \$
Nipissing-Parry Sound Catholic DSB	– \$	39 100 \$	39 100 \$	– \$	34 149 \$	34 149 \$	– \$	35 201 \$	35 201 \$	– \$	36 264 \$	36 264 \$
Northeastern Catholic DSB	115 513 \$	73 490 \$	189 003 \$	119 548 \$	76 171 \$	195 719 \$	123 271 \$	78 517 \$	201 788 \$	126 994 \$	80 688 \$	207 682 \$
Northwest Catholic DSB	98 825 \$	46 328 \$	145 153 \$	101 957 \$	47 797 \$	149 754 \$	105 098 \$	49 269 \$	154 366 \$	108 271 \$	50 757 \$	159 028 \$
Ottawa Catholic DSB	989 189 \$	388 717 \$	1 377 906 \$	1 020 546 \$	401 039 \$	1 421 586 \$	1 051 579 \$	413 391 \$	1 465 370 \$	1 083 749 \$	425 876 \$	1 509 625 \$
Peel DSB	– \$	3 042 741 \$	3 042 741 \$	– \$	3 139 195 \$	3 139 195 \$	– \$	3 235 685 \$	3 235 685 \$	– \$	3 332 606 \$	3 332 606 \$
Peterborough V M C Catholic DSB	448 480 \$	365 599 \$	814 079 \$	462 697 \$	377 188 \$	839 885 \$	476 948 \$	388 806 \$	865 754 \$	491 352 \$	400 548 \$	891 900 \$
Rainbow DSB	– \$	220 068 \$	220 068 \$	– \$	227 075 \$	227 075 \$	– \$	234 069 \$	234 069 \$	– \$	241 138 \$	241 138 \$
Ramsey River DSB	– \$	41 231 \$	41 231 \$	– \$	42 538 \$	42 538 \$	– \$	43 848 \$	43 848 \$	– \$	45 172 \$	45 172 \$
Renfrew County Catholic DSB	– \$	60 908 \$	60 908 \$	– \$	62 834 \$	62 834 \$	– \$	64 769 \$	64 769 \$	– \$	66 725 \$	66 725 \$
Renfrew County DSB	– \$	245 517 \$	245 517 \$	– \$	253 300 \$	253 300 \$	– \$	261 102 \$	261 102 \$	– \$	268 987 \$	268 987 \$
Simcoe County DSB	– \$	587 385 \$	587 385 \$	– \$	606 005 \$	606 005 \$	– \$	624 670 \$	624 670 \$	– \$	643 335 \$	643 335 \$
Simcoe Muskoka Catholic DSB	– \$	276 448 \$	276 448 \$	– \$	285 212 \$	285 212 \$	– \$	293 996 \$	293 996 \$	– \$	302 875 \$	302 875 \$
St. Clair Catholic DSB	275 165 \$	199 444 \$	474 609 \$	283 848 \$	199 577 \$	483 425 \$	292 632 \$	205 723 \$	498 355 \$	301 469 \$	211 936 \$	513 405 \$
Sudbury Catholic DSB	– \$	80 701 \$	80 701 \$	– \$	83 259 \$	83 259 \$	– \$	85 823 \$	85 823 \$	– \$	88 415 \$	88 415 \$
Thames Valley DSB	1 790 290 \$	1 562 653 \$	3 352 943 \$	1 843 042 \$	1 612 187 \$	3 455 229 \$	1 908 931 \$	1 661 843 \$	3 570 774 \$	1 961 429 \$	1 712 031 \$	3 673 460 \$
Toronto Catholic DSB	1 762 084 \$	2 015 446 \$	3 777 530 \$	1 817 942 \$	2 079 336 \$	3 897 277 \$	1 879 384 \$	2 149 879 \$	4 029 263 \$	1 930 527 \$	2 208 109 \$	4 138 636 \$
Toronto DSB	4 852 941 \$	4 529 586 \$	9 382 527 \$	5 006 779 \$	4 678 174 \$	9 684 953 \$	5 180 988 \$	4 817 107 \$	9 998 095 \$	5 316 850 \$	4 962 384 \$	10 279 234 \$
Trillium Lakelands DSB	513 787 \$	442 883 \$	956 670 \$	530 075 \$	456 922 \$	986 997 \$	546 401 \$	470 996 \$	1 017 396 \$	562 902 \$	485 219 \$	1 048 121 \$
Upper Canada DSB	797 965 \$	1 094 839 \$	1 892 804 \$	823 260 \$	1 190 796 \$	2 014 056 \$	848 617 \$	1 248 428 \$	2 097 045 \$	874 245 \$	1 268 308 \$	2 162 553 \$
Upper Grand DSB	– \$	339 162 \$	339 162 \$	– \$	349 914 \$	349 914 \$	– \$	360 691 \$	360 691 \$	– \$	371 584 \$	371 584 \$
Waterloo Catholic DSB	519 945 \$	197 833 \$	717 778 \$	536 427 \$	204 104 \$	740 531 \$	552 949 \$	210 390 \$	763 340 \$	569 648 \$	216 744 \$	786 392 \$
Wellington Catholic DSB	– \$	82 010 \$	82 010 \$	– \$	84 610 \$	84 610 \$	– \$	87 216 \$	87 216 \$	– \$	89 850 \$	89 850 \$
Windsor-Essex Catholic DSB	348 521 \$	– \$	348 521 \$	360 790 \$	– \$	360 790 \$	378 022 \$	– \$	378 022 \$	395 478 \$	– \$	395 478 \$
York Catholic DSB	1 172 659 \$	998 683 \$	2 171 342 \$	1 209 833 \$	1 030 352 \$	2 240 185 \$	1 247 095 \$	1 062 087 \$	2 309 182 \$	1 284 738 \$	1 094 162 \$	2 378 900 \$
York Region DSB	2 653 309 \$	2 386 433 \$	5 039 761 \$	2 737 418 \$	2 441 469 \$	5 178 888 \$	2 821 751 \$	2 516 666 \$	5 338 417 \$	2 906 947 \$	2 592 670 \$	5 499 617 \$
Totaux	27 280 687 \$	33 333 495 \$	60 614 182 \$	28 145 485 \$	34 390 167 \$	62 535 652 \$	29 012 366 \$	35 449 384 \$	64 461 750 \$	29 888 539 \$	36 519 956 \$	66 408 495 \$

Remarque : Les montants de 2022-2023 incluent déjà l'investissement communiqué précédemment dans le document Subventions pour les besoins des élèves pour 2022-2023 publié le 17 février 2022.

PARTIE B

CONDITIONS NÉGOCIÉES LOCALEMENT

ENTRE

**LE CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE FRANCO-NORD
(L'EMPLOYEUR)**

ET

**LA SECTION LOCALE NO 2799-02
DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(LE SYNDICAT)**

Les parties susmentionnées acceptent les articles suivants :

ARTICLE 1 – OBJET

- 1.1 La présente convention a pour objet d'établir des rapports mutuellement avantageux entre l'Employeur et les employés, d'offrir un mécanisme convenable pour le règlement rapide et équitable des griefs, ainsi que d'énoncer les conditions de travail pour l'ensemble des employés assujettis aux dispositions de ladite convention.
- 1.2 Il est convenu entre les parties susmentionnées que chaque stipulation, réserve et entente doit bénéficier et doit être irrévocable aux parties susmentionnées et leurs successeurs et délégués, et que toutes ententes ci-jointes soient interprétées comme étant collectives et distinctes et que le singulier tient lieu de pluriel et le masculin de féminin, à moins que le contexte n'indique le contraire.
- 1.3 Aux sens de la présente convention collective, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction basée sur le sexe. De plus, à moins que le contexte n'exige une autre interprétation, le singulier inclut le pluriel, et inversement.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur de l'ensemble des employés du Conseil visés par l'article 4 – Champ d'application, en ce qui concerne les heures de travail, les salaires et toutes autres dispositions de la présente convention s'appliquant aux employés.
- 2.2 Aucune personne à qui cette convention collective s'applique sera obligée ou permise de faire une entente par écrit ou verbal qui est en conflit avec cette convention collective.

ARTICLE 3 – CORRESPONDANCE

- 3.1 De temps à autre, les parties doivent se communiquer les noms et adresses de leurs représentants à divers échelons, à qui la correspondance touchant l'application de la présente convention doit être adressée.
- 3.2 Au fur et à mesure que le Conseil adopte de nouvelles politiques et lignes de conduite qui s'appliquent aux employés, il en transmet une copie à la vice-présidence de l'Unité de négociation et à la présidence de la section locale et les rend disponibles aux employés.
- 3.3 Renseignements sur les membres de l'unité

Deux fois par année, le Conseil fournit au Syndicat, au plus tard le 30 septembre et au 31 janvier, une liste d'employés membres de l'unité de négociation, ainsi que les données suivantes :

- Nom et prénom
- Coordonnées à domicile
- Numéro de téléphone de l'employé
- Lieu de travail

- Catégorie d'emploi, et
- Affectation

3.4 Nouveaux employés du Conseil

Suite à l'embauche d'un employé, l'Employeur informera le nouvel employé qu'une convention collective est en vigueur chez l'Employeur. L'Employeur s'engage à remettre à l'employé une trousse de bienvenue préparée par le Syndicat.

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION

4.1 Application

La présente convention s'applique à l'ensemble des employés de bureau et les techniciens de l'audio-visuel employés par le Conseil et œuvrant dans une de ses écoles secondaires, à l'exception des personnes d'un rang supérieur à celui de secrétaire en chef, des personnes habituellement employées moins de vingt (20) heures par semaine, des étudiants employés pendant les périodes de vacances scolaires.

4.2 Définition

Le mot « employé » utilisé dans la présente convention désigne toujours le genre d'employé précisé au paragraphe 4.1 ci-dessus à l'exception des employés temporaires.

Le terme « employé temporaire » utilisé dans la présente convention désigne tout employé embauché pour une période minimale de trente (30) jours consécutifs de travail jusqu'à un maximum d'un (1) an, ou embauché pour remplacer un employé en congé d'absence sans limite de temps ; les conditions de travail applicables aux employés temporaires sont définies à l'Annexe C.

L'expression « jour ouvrable » dans la présente convention collective, désigne une journée autre que le samedi et le dimanche, ou un congé férié.

Le mot « jour » lorsqu'utilisé seul dans la présente convention collective désigne une journée de calendrier.

ARTICLE 5 – DROITS ET RESPONSABILITÉS DE GESTION

5.1 Le Syndicat reconnaît l'autorité et le droit exclusif de l'Employeur dans les domaines suivants :

- a) de façon générale, gestion et exploitation des établissements scolaires pour répondre à ses obligations et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, choix du genre et du lieu d'installation de la machinerie et du matériel nécessaire, répartition et choix du nombre d'employés exigés de temps à autre et traitement de toute autre question touchant le fonctionnement des écoles non indiquée de façon précise dans la présente convention;
- b) congédiement des employés pour raison valable sous réserve des dispositions de la procédure de règlement des griefs, et embauchage, direction, mutation, promotion, rétrogradation, mise en disponibilité, suspension ou congédiement et prise de mesure disciplinaires justifiées à l'égard des employés.

- c) maintien de l'ordre, de la discipline et du rendement, élaboration et modification de temps à autre de la réglementation à observer, à condition que ladite réglementation n'aille pas à l'encontre des dispositions de la présente convention. La question de si une réglementation est ou non à l'encontre des dispositions de la présente convention peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 6 – ABSENCE DE DISCRIMINATION

- 6.1 Les parties à la présente convention collective reconnaissent le droit des employés à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur les motifs prévus au *Code des droits de la personne de l'Ontario* (le « Code »), conformément aux exigences du Code et sous réserve des droits et privilèges que garantit l'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867* et l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Les parties à la présente convention collective reconnaissent le droit des employés d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur, le mandataire de celui-ci ou un autre employé, pour des raisons fondées sur les motifs prévus au *Code des droits de la personne de l'Ontario* (le « Code »), conformément aux exigences du Code et sous réserve des droits et privilèges que garantit l'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867* et l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Les parties à la présente convention collective reconnaissent le droit des employés d'être à l'abri de discrimination fondée sur son affiliation ou non-affiliation au Syndicat.

ARTICLE 7 – RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS

- 7.1 Fonctionnement des écoles

Le Syndicat reconnaît le droit et la responsabilité légale de l'Employeur d'établir et de gérer les écoles conformément aux lois du Canada et de la province de l'Ontario qui s'appliquent, ainsi qu'à tous règlements qui en découlent ; les employés de l'Employeur doivent être prêts à tout moment et dans la mesure du possible à aider l'Employeur à s'acquitter desdits droit et responsabilité.

- 7.2 Interprétation

Lesdits droit et responsabilité de l'Employeur exigent que tout litige concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou toute prétendue violation de la convention, y compris la décision d'une question est sujette à arbitrage, doivent être réglé méthodiquement sans interruption du fonctionnement du système scolaire; par conséquent, les employés conviennent que tout litige avec l'Employeur survenant pendant que la présente convention est en vigueur soit réglé conformément aux procédures de règlement établies par la convention collective.

- 7.3 Changement d'adresse

Il incombe aux employés d'aviser l'Employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

- 7.4 Activités syndicales

Le Syndicat ne doit mener aucunes activités syndicales pendant les heures de

travail ni sur la propriété de l'Employeur, sauf celles expressément prévues par la présente convention.

7.5 Absences

Tout employé doit aviser l'Employeur au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance de son intention d'être absent, sous réserve d'autorisation de l'Employeur, compte tenu du fonctionnement efficace des écoles, à moins que l'absence soit due à une urgence ou la maladie en quel cas l'employé doit aviser l'Employeur dans un délai raisonnable.

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT

8.1 Lock-out

Étant donnée les procédures de règlement des différends, des griefs et des plaintes des employés établies dans la présente convention, l'Employeur s'engage à ne pas décréter ni causer de lock-out pendant la durée de la présente convention.

8.2 Grèves

Ni le Syndicat, ni l'un quelconque de ses agents ou cadres, ni l'un quelconque des employés ne doit décréter, favoriser ou participer à une grève, ni à toute autre action individuelle ou collective contre l'Employeur prise par les employés représentés par le Syndicat; en cas de telle action prise par un ou plusieurs des employés, le Syndicat doit enjoindre aux employés de retourner au travail et de s'acquitter de leurs fonctions habituelles, et les employés doivent immédiatement retourner au travail et avoir recours à la procédure de règlement des différends ou des griefs pour régler tout différent, grief ou plainte qu'ils pourraient avoir.

ARTICLE 9 – SÉCURITÉ SYNDICALE

9.1 Cotisations syndicales

Il est imposé à tous les employés membres de l'unité de négociation, une retenue à la source des cotisations syndicales mensuelles comme condition de maintien d'emploi.

9.2 Remise des cotisations

Les retenues de cotisations sont faites bihebdomadaire et sont transmises au secrétaire-trésorier national du Syndicat avant le 15^e jour du mois suivant, accompagnées d'une liste électronique comprenant les noms des employés, adresses et numéros de téléphone de tous les employés qui ont fait l'objet d'une retenue salariale. Une copie de la liste doit aussi être transmise au trésorier de la section locale. Le Syndicat s'engage à aviser l'Employeur des noms et des coordonnées du secrétaire-trésorier national et du trésorier de la section locale.

9.3 Calcul des cotisations

Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du montant du taux des retenues à effectuer. Tout changement de montant des cotisations à retenir doit être signalé par écrit à l'Employeur, pour être mis en vigueur le mois suivant la réception de l'avis de changement.

9.4 Protection de l'Employeur

Le Syndicat convient de décharger l'Employeur de toute responsabilité quant à toute plainte, demande ou réclamation faite par une personne qui prétend ou affirme que l'Employeur a agi de façon abusive ou illégale en effectuant les retenues de cotisations.

ARTICLE 10 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.1 Application

Tout différend survenant entre les parties de la présente convention, ou entre les employés et l'Employeur, en ce qui concerne l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention, y compris la décision de si oui ou non une question est sujette à l'arbitrage ou de s'il y a eu prétendue violation de la convention, doit être résolu de la façon suivante.

10.2 Plaintes et grief des employés

Il est entendu qu'il n'y a pas grief avant que l'employé ait donné à son supérieur immédiat, l'occasion de régler sa plainte.

1^{ère} étape – L'employé soumet son grief à son délégué syndical. Si celui-ci est absent, il peut soumettre son grief au délégué syndical en chef ou à tout autre membre du comité de griefs. Le plaignant a le droit d'être présent à chaque étape de la procédure de règlement de griefs.

2^e étape – Si le délégué syndical ou le Comité des griefs trouve le grief justifié, il doit le présenter par écrit, au directeur des ressources humaines, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent les circonstances entraînant le grief. Les parties impliquées doivent d'abord essayer de régler le différend. Le représentant désigné par l'Employeur doit donner sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

3^e étape – Si le grief n'est pas réglé de manière satisfaisante à la 2^e étape, une réunion est organisée entre l'employé, le cas échéant, le délégué syndical, le représentant désigné par l'Employeur et le supérieur immédiat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception de la décision écrite rendue à la 2^e étape. Le représentant désigné par l'Employeur doit donner sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réunion.

4^e étape – Si le grief n'est pas réglé à la 3^e étape, la question peut être renvoyée à l'arbitrage précisé à l'article 11 par l'une ou l'autre des parties dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.

10.3 Griefs de principe

Lorsqu'un différend survient entre les parties concernant l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la présente convention, et que ce différend n'est pas compris dans la catégorie de grief d'employé, l'une ou l'autre des parties peut initier par écrit la procédure de règlement des griefs à la 3^e étape.

10.4 Grief de congédiement ou de discipline

En cas de grief concernant un congédiement ou des mesures disciplinaires, l'employé plaignant doit initier par écrit la procédure de règlement des griefs à la 3^e étape dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant le congédiement ou les mesures disciplinaires.

10.5 Comité des griefs

Le Syndicat reconnaît que les membres du comité et les délégués syndicaux doivent continuer à s'acquitter de leurs fonctions habituelles, et que toutes les activités du comité et des délégués doivent avoir lieu en dehors de leurs heures de travail normales, à moins d'entente mutuelle avec l'Employeur ou son représentant, conformément au paragraphe 16.4.

10.6 Employés probatoires

Il est entendu que la mise à pied ou le congédiement d'un employé probatoire ne peut faire l'objet d'un grief.

10.7 Témoins

Aux 3^e et 4^e étapes de la procédure, ou à l'arbitrage, les parties peuvent recevoir l'aide d'employés intéressés comme témoins, ou de tous autres témoins, et on prendra des mesures raisonnables pour que les parties en cause aient accès aux locaux de l'Employeur qui pourraient se rapporter au règlement du grief pour examiner les conditions de travail.

10.8 Délais

Les délais fixés à la procédure de règlement des griefs peuvent être prolongés par accord mutuel entre les parties de la présente convention, tout en reconnaissant que la rapidité d'application des articles 10 et 11 est essentielle.

10.9 Exécution

Les règlements de griefs effectués à tout stage de la procédure ont force obligatoire pour les deux parties et sont exécutés de la même façon que s'ils découlaient d'une décision à la suite de la procédure d'arbitrage.

10.10 Autorité

Les griefs concernant le congédiement ou la discipline d'employés peuvent être réglés soit en confirmant le droit de l'Employeur de congédier ou de discipliner les employés, soit en réintégrant les employés dans leurs fonctions avec compensation entière ou partielle, ou sans compensation pour la perte de salaire, soit par toute autre mesure jugée juste et équitable par les parties ou l'arbitre.

ARTICLE 11 – ARBITRAGE

- 11.1 Si le grief n'est pas résolu à la 3^e étape de la procédure de règlement des griefs, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours

ouvrables de la réception de la réponse à la 3^e étape ou de la date prévue pour la réception de cette réponse, faute de quoi le grief est réputé abandonné.

- 11.2 Les parties doivent, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission à l'arbitrage, s'entendre par écrit sur le choix de l'arbitre unique ou demander au ministre du Travail de faire cette sélection.
- 11.3 Chaque partie paye ses frais de comparution devant l'arbitre. Les deux (2) parties se partagent, à part égale, les dépenses de l'arbitre.
- 11.4 L'arbitre ne peut, en vertu de sa décision, ajouter, annuler, modifier ou amender une disposition quelconque de la présente convention collective. Il n'a compétence que pour régler les litiges qui découlent de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la présumée violation de la présente convention collective.

ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ

12.1 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté désigne le principe qui consiste, lors d'avancements, rétrogradations, mutations, mises en disponibilité et rappels après mises en disponibilité, à accorder la préférence aux employés de l'unité de négociation en fonction de la durée de leur emploi au service de l'Employeur et de ses prédécesseurs. L'ancienneté désigne la durée de service dans le cadre de l'unité de négociation, et est appliquée à l'échelle de l'unité de négociation. La préférence, lors d'avancements, de mutations, de rétrogradations, de mises en disponibilité et de rappels doit être accordée par ordre d'ancienneté et selon les autres dispositions de la présente entente.

12.2 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté doit être affichée le 1^{er} janvier de chaque année. Des exemplaires en sont envoyés à la vice-présidence de l'unité de négociation et à la présidence de la section locale dès l'affichage de la liste d'ancienneté. Après affichage des listes d'ancienneté, les employés ont trente (30) jours pour déposer une plainte concernant leur classement à la liste, et cette plainte fait alors l'objet de la procédure de règlement des griefs. Lorsque toutes les plaintes sont réglées, ou qu'il n'y a pas de plaintes, les listes sont réputées correctes telles qu'elles sont affichées ou modifiées.

12.3 Promotion

a) Tous les cas de promotion doivent être régies de la façon suivante :

Lorsque de l'avis de l'Employeur, avis qui ne doit être ni arbitraire ni discriminatoire, les compétences, les connaissances, la formation, les aptitudes et la santé physique de deux ou de plusieurs employés répondent de façon relativement égale aux exigences normales d'un travail, le choix doit être régi par leur classement à l'ancienneté.

12.4 Employés probatoires

Les nouveaux employés sont considérés en période probatoire jusqu'à ce qu'ils aient effectués trois

(3) mois de travail au service de l'Employeur. Cependant, si celui-ci estime que l'employé a terminé sa période probatoire avant cette date, l'Employeur peut raccourcir la période probatoire à condition que le Syndicat et l'employé en soient avisés par écrit. La période probatoire peut être prolongée d'un maximum de trois (3) mois supplémentaires de travail au service de l'Employeur avec l'accord du Syndicat. Si l'employé est gardé après la période probatoire, que celle-ci soit normale, raccourcie ou prolongée, la date d'ancienneté est fixée à la date d'embauche la plus récente de l'employé. Pendant leur période probatoire, les employés ont droit à tous les droits et privilèges stipulés dans cette convention collective à l'exception de la procédure de grief en cas de congédiement ou de mise à pied, tel que prévu à l'article 10.6 de la présente convention collective.

12.5 Interruption d'ancienneté

Une interruption d'ancienneté survient lorsqu'un particulier au service de l'Employeur :

- a) envoie sa démission par écrit et ne la retire pas dans un délai de deux (2) jours ouvrables;
- b) est congédié avec juste raison et n'est pas réintégré;
- c) ne se représente pas au travail après un congé qui peut avoir été accordé par l'Employeur, à moins que ce soit pour une raison acceptable à l'Employeur;
- d) utilise un congé à des fins autres que celles pour lesquelles le congé peut avoir été accordé, à moins que l'employé donne à l'Employeur une excuse que celui-ci trouve satisfaisante;
- e) est mis à pied pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois ;
- f) s'absente sans autorisation de son travail durant trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus à moins que l'employé donne à l'Employeur une raison satisfaisante;
- g) occupe un emploi rémunérateur durant un congé d'absence, sauf si l'employé est employé à plein temps par l'agent de négociation accrédité de l'Employeur;
- h) est absent de son travail en raison de maladie légitime ou de blessure non compensable pendant plus de trois (3) ans;
- i) occupe un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période supérieure à douze (12) mois.

ARTICLE 13 – MISES À PIED ET DROIT DE RAPPEL

13.1 Définition de mise à pied

Pour les fins du présent article, une mise à pied comprend une réduction du nombre de postes réguliers ou une réduction d'heures de travail par semaine d'un membre de l'unité de négociation travaillant dans un poste régulier. Dans le cas d'une mise à pied, l'employé concerné est déclaré excédentaire.

13.2 Mise à pied et droit de rappel

- 13.2.1 Dans les cas de mise à pied, on suit l'ordre d'ancienneté à rebours, en commençant par l'employé qui détient le moins d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi.
- 13.2.2 Lorsqu'un employé est mis à pied pour raison de compression ou d'excédent d'employés dans l'école, l'employé mis à pied a le droit de sélectionner l'une ou l'autre des options suivantes :
- 13.2.2.1 de combler un poste vacant dans sa catégorie d'emploi ; ou
 - 13.2.2.2 de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi dans une des écoles secondaires du Conseil; ou
 - 13.2.2.3 L'employé déplacé ne peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une autre catégorie d'emploi, à l'exception de la catégorie de « secrétaire en chef » qui peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté de la catégorie « secrétaire ».
- 13.2.3 L'employé déplacé peut déplacer un autre employé ayant le moins d'ancienneté dans sa catégorie d'emploi selon le processus prévu à la clause 13.2.2. Ce processus se répète jusqu'à ce que tous les employés déplacés ont exercé leur droit de déplacer ou jusqu'à ce que tous les postes sont comblés. Les employés qui sont toujours mis à pied suite à ce processus sont placés sur la liste de rappel.
- 13.2.4 Un employé qui a subi une mise à pied a droit de rappel selon l'ancienneté.
- 13.2.5 Aucun nouvel employé n'est embauché avant que tous les employés qualifiés mis à pied dans sa catégorie d'emploi ou également dans une catégorie d'emploi inférieure pour les secrétaires en chef.
- L'employé régulier mis à pied est inscrit à la liste de rappel et maintient un droit de rappel de vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la date de sa mise à pied. Les employés sur la liste de rappel sont rappelés au travail en sens inverse de la mise à pied pour un poste de la même catégorie d'emploi ou également dans une catégorie d'emploi inférieure pour les secrétaires en chef.
- 13.2.6 L'avis de rappel est effectué à la fois par téléphone et par courrier électronique aux coordonnées fournies par l'employé au Conseil au moment d'être inscrit sur la liste de rappel. L'avis de rappel transmis par courrier électronique est réputé reçu deux (2) jours ouvrables après son envoi. Il incombe à l'employé de fournir au Conseil tout changement à ses coordonnées.
- 13.2.7 L'avis de rappel précise le poste, le lieu de travail, la date et l'heure à laquelle l'employé doit se présenter au travail.
- 13.2.8 Sur réception de l'avis de rappel, l'employé doit communiquer son acceptation ou son refus au Conseil dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Peu importe la date précisée dans l'avis de rappel, l'employé doit disposer d'au moins cinq

(5) jours ouvrables après avoir accepté le rappel avant d'assumer le poste identifié dans l'avis de rappel.

13.2.9 L'employé sur la liste de rappel peut refuser l'offre d'emploi pour un poste permanent et conserver son droit de rappel pour des postes permanents pour les raisons suivantes :

- 13.2.9.1 si l'employé avise, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de l'offre, qu'un certificat médical attestant de son incapacité d'entrer en fonction sera remis dans les dix (10) jours ouvrables suivants;
- 13.2.9.2 si l'employée est en congé de maternité ou si l'employé est en congé parental ou d'adoption;
- 13.2.9.3 si le poste offert est à plus de quarante (40) kilomètres de son école d'origine;

L'employée qui refuse une offre d'emploi pour un poste permanent pour d'autres motifs que ceux énumérés ci-dessus est réputé avoir démissionné.

13.2.10 Avant d'embaucher à l'externe, le Conseil doit donner l'occasion aux employés mis à pied et ayant droit de rappel, de prendre les affectations temporaires dans sa catégorie d'emploi, ou également dans une catégorie d'emploi inférieure pour les secrétaires en chef, et ce jusqu'à l'extinction de ses droits de rappel.

L'employée ou l'employé sur la liste de rappel peut refuser une affectation temporaire et conserver son droit de se voir offrir des affectations temporaires pour les raisons suivantes :

- 13.2.10.1 si l'employé avise, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de l'offre, qu'un certificat médical attestant de son incapacité d'entrer en fonction sera remis dans les dix (10) jours ouvrables suivants;
- 13.2.10.2 si l'employée est en congé de maternité ou si l'employé est en congé parental ou d'adoption;
- 13.2.10.3 si le poste offert est à plus de quarante (40) kilomètres de son école d'origine;

13.2.11 Le Conseil remet à l'unité locale le nom de tous les employés, membres de l'unité locale, qui ont été mis à pied ou rappelés aux termes des clauses ci-dessus au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la mise à pied ou le rappel.

ARTICLE 14 - MUTATIONS HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

14.1 Si un employé est muté à un poste hors de l'unité de négociation, il conserve l'ancienneté qu'il détient au moment où il quitte ladite unité de négociation et continue à accumuler de l'ancienneté, sous réserve des dispositions prévues à l'article 12.5. Si ledit employé revient ensuite à l'unité de négociation, il doit être affecté à un poste correspondant à son ancienneté, mais ce retour ne doit pas causer la mise à pied

ni la supplantation d'un employé possédant plus d'ancienneté.

Un employé n'est pas muté à un poste hors de l'unité de négociation sans son consentement.

ARTICLE 15 – ANNONCES DE POSTE

15.1 Nouveaux postes et vacances

- a) Lorsque de nouveaux emplois sont créés et que des vacances surviennent au nombre des postes à combler englobés dans la description de l'unité de négociation, ils doivent être affichés dans chaque école pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Une copie est envoyée à la vice-présidence de l'unité de négociation et à la présidence de la section locale. Les dispositions de la clause 12.3 s'appliquent à ce genre d'emploi et de vacances.
- b) Lorsqu'il est initialement prévu qu'une vacance temporaire d'une durée de plus de trente (30) jours sera disponible, elle doit être annoncée conformément à la clause 15.1 a) ci-dessus. Les employés permanents ne peuvent pas postuler pour les postes temporaires dans la même catégorie d'emploi à moins que la durée minimale du poste soit de six (6) mois. Les employés permanents qui combleront une vacance temporaire réintègrent ensuite le poste, lieu de travail, classement et salaire qu'ils détenaient immédiatement avant de prendre le poste temporaire.

15.2 Candidats reçus

Le nom du candidat reçu doit être annoncé sans délai, et l'avis doit en être envoyé par écrit à la vice-présidence de l'unité de négociation et à la présidence de la section locale. Si aucun candidat n'est reçu, un employé n'appartenant pas à l'unité de négociation peut être embauché. Nul ne peut empêcher l'Employeur de combler temporairement un poste quelconque. L'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour aviser les employés de vacances ultérieures.

15.3 Renseignements inclus dans l'annonce

L'annonce doit porter les renseignements suivants : la nature du poste, la catégorie, les qualités, compétences et connaissances requises, les heures de travail, le lieu de travail à moins que celui-ci ne soit pas encore déterminé, et la date limite pour la soumission des candidatures. Les qualités requises ne doivent pas être décrites de façon arbitraire ni discriminatoire.

15.4 Période d'essai

Un candidat reçu, autre qu'un employé visé par le 2^e paragraphe de l'article 4.2 ou par l'article 12.3 doit en être avisé dans un délai d'une (1) semaine. Il est alors pris à l'essai pendant deux (2) mois. Si son service est jugé satisfaisant, l'employé est déclaré permanent après cette période de deux (2) mois. Par ailleurs, si les services du candidat reçu sont jugés insatisfaisants dans ce poste pendant la période d'essai, ou si l'employé ne peut s'acquitter des fonctions exigées par le nouveau poste, celui-ci réintègre son poste précédent, au même salaire et sans perte d'ancienneté. Tout autre employé promu ou muté en conséquence du changement de postes réintègre également son poste précédent au même salaire et sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 16 – COMITÉS, DÉLÉGUÉS ET CONGÉS SYNDICAUX

16.1 Congé syndical

Un congé sans perte de salaire ni d'ancienneté est accordé à l'employé qui désire participer à un congrès syndical ou autre activité syndicale à condition que le Syndicat adresse à cet égard à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines. En tout état de cause un tel congé n'est accordé qu'à un seul employé à la fois par service, et aucun employé ne peut bénéficier de plus de dix (10) jours ouvrables et deux (2) occasions de congé de ce genre dans une année civile quelconque. Dans le cas où l'employé est le président de sa section syndicale, l'Employeur lui fournit une période supplémentaire de dix (10) jours ouvrables. Le Syndicat rembourse le Conseil pour le salaire versé à l'employé durant son absence.

16.2 Comité de négociation

L'Employeur reconnaît le comité de négociation du Syndicat, composé d'un maximum de trois (3) employés. Les employés membres du comité de négociation ont droit à du temps de libération sans perte de salaire ni perte d'ancienneté pour négocier de nouvelles conventions ou en réviser d'anciennes. Le Syndicat rembourse le Conseil pour le salaire versé aux employés du comité de négociation durant leurs absences.

16.3 Avis

Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du nom de chaque délégué syndical, des membres du Comité de négociation et du comité des griefs, et, à l'occasion aviser ledit Employeur de tout changement pouvant survenir dans la liste de ce personnel. Seuls les délégués syndicaux, les membres du comité de négociation et du comité des griefs dûment identifiés sont reconnus par l'Employeur.

16.4 Permission

Les délégués syndicaux et les membres des comités doivent obtenir la permission de leur supérieur immédiat avant de s'absenter de leur poste de travail en vue de traiter des cas de grief ou autres affaires syndicales touchant la présente convention. Une telle permission ne peut être refusée sans raison valable à ces employés, compte tenu de l'efficacité des services de l'Employeur.

L'Employeur ne doit prélever aucun montant du salaire des délégués syndicaux ou des membres du comité des griefs pour le temps passé à des réunions mixtes.

ARTICLE 17 – CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

- 17.1 L'Employeur peut accorder un congé non rémunéré à l'employé qui en fait demande selon la politique de l'Employeur. L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté durant le congé non rémunéré autorisé.

ARTICLE 18 – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME

18.1 Les demandes de congé doivent être faites par écrit et adressées au représentant désigné par l'Employeur ; ces congés sont non payés sauf dans les circonstances suivantes :

- 1) lorsqu'un employé passe un examen en vue d'améliorer ses compétences ou sa situation professionnelle;
- 2) lorsqu'un employé assiste à sa propre collation des diplômes ou à celle de sa femme, son mari, son fils ou sa fille;
- 3) Tout employé admissible a droit à un congé sans perte de salaire ni de congés de maladie lorsqu'il doit siéger comme juré ou a reçu une citation comme témoin.
- 4) Tout employé admissible a droit à un congé sans perte de salaire ni de congés de maladie lorsqu'il est mis en quarantaine ou empêché de se rendre à son travail sur l'ordre du service de santé parce qu'il a été en contact avec une maladie infectieuse.
- 5) On accorde un congé extraordinaire par année calendrier en cas d'urgence dans la famille quinecessite que l'employé s'absente de son travail ; celui-ci doit démontrer qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour résoudre le problème d'une autre façon ; en général, l'urgence ne devrait pas forcer l'employé à s'absenter plus d'une demi-journée.

18.2 Congé personnel

Sous réserve d'une demande présentée au préalable au superviseur, l'Employeur accorde à l'employé un congé personnel par année, avec traitement. Pour les employés qui travaillent moins de trente-cinq (35) heures par semaine, le congé est calculé proportionnellement à leur équivalence à temps plein.

Ce congé n'est pas cumulatif et ne peut être pris le jour précédent ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire.

Ce congé peut également être demandé par un employé à son superviseur immédiat lorsque les lieux de travail et les routes qu'il emprunte pour se rendre au travail sont ouvertes, mais que l'employé choisit en raison d'une intempérie de ne pas se rendre au travail.

Nonobstant, les conditions d'utilisation ci-dessous, un employé peut également utiliser son congé personnel lorsqu'un employé autochtone doit :

- i) voter aux élections, tel qu'indiqué par une autorité autochtone autonome, lorsque les heures de travail de l'employé ne lui permettent pas d'être libre pendant trois (3) heures consécutives;
- ii) Participer à des événements culturels/cérémoniels autochtones.

ARTICLE 19 – CONGÉS DE DEUIL

19.1 Les demandes de congé de deuil doivent être faites par écrit et adressées au représentant désigné par l'Employeur, lorsqu'un employé assiste aux obsèques d'un membre de sa famille;

- a) dans le cas de la famille immédiate, selon la définition au sous-alinéa 19.2a) ci-dessous, l'employé a droit à un congé sans déduction de congés de maladie ni de salaire d'un maximum de trois (3) jours consécutifs si le décès est dans la région, et de cinq (5) jours consécutifs s'il est nécessaire de voyager. Nonobstant ce qui précède, l'employé peut choisir de différer l'une des journées autorisées afin d'assister à un service commémoratif tenu à une date ultérieure.
- b) dans le cas d'une personne qui n'est pas de la famille immédiate, selon la définition au sous-alinéa 19.2 b) ci-dessous, l'employé a droit à un (1) jour si le décès est dans la région et à un maximum de trois (3) jours consécutifs s'il est nécessaire de voyager.
- c) dans le cas d'une nièce ou d'un neveu, l'employé a droit à un (1) jour.

19.2 Définition de famille immédiate et non immédiate

- a) Famille immédiate – parents, beaux-parents, conjoint, enfants, gendres, belles-filles, frères, sœurs, belles-sœurs, beaux-frères, grands-parents, petits-enfants. Cependant dans certains cas exceptionnels où d'autres personnes pouvant avoir été aussi intimes que celles-ci, particulièrement si elles vivaient sous le même toit, le surintendant concerné peut accorder un congé à l'employé.
- b) Famille non-immédiate – tantes, oncles.

ARTICLE 20 – CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

- 20.1 On peut accorder aux employés un congé de perfectionnement sans rémunération pour améliorer leur qualification professionnelle
- 20.2 Tout employé qui désire prendre un congé de perfectionnement doit faire une demande par écrit à la direction des ressources humaines, en précisant les détails.
- 20.3 L'employé dont le congé de perfectionnement a été autorisé doit recevoir dès son retour au travail son augmentation salariale normale, ainsi que d'accéder au régime d'invalidité à long terme de l'Employeur. Il lui incombe de s'occuper de tout autre versement au régime de retraite auquel il peut appartenir.
- 20.4 L'employé peut continuer à participer au régime d'invalidité à long terme de l'Employeur, selon les modalités en vigueur, à condition qu'il paie à l'avance la totalité des primes pour la période de congé si le régime d'assurance le permet.
- 20.5 L'employé continue à accumuler de l'ancienneté pendant son congé de perfectionnement.

ARTICLE 21 - CONGÉ AVEC RETENUE DE SALAIRE

- 21.1 L'employé doit discuter des modalités auprès du représentant désigné par l'Employeur afin de fixer l'année du congé et le pourcentage du salaire à retenir pour chaque année de travail précédant l'année du congé.

- 21.2 Les sommes retenues par l'Employeur seront placées au nom de l'employé à la Caisse populaire de North Bay Ltée ou à toute autre institution financière, et ces sommes, plus les intérêts encourus, seront payées à l'employé pendant l'année de son congé selon les conditions établies par l'employé.
- 21.3 Les primes de la couverture d'invalidité à long terme de l'Employeur, si admissible, seront payés par l'employé pendant son année de congé.
- 21.4 Le plan de congé avec retenue de salaire est sujet à l'approbation de Revenu Canada que l'Employeur demandera.
- 21.5 Si l'employé est déclaré excédentaire au palier secondaire au cours des années qui précèdent le congé sabbatique et pendant lesquelles il y a retenue de traitement en vertu de ce régime, l'Employeur doit rembourser à l'employé la somme totale du traitement retenu jusqu'à ce jour, plus les intérêts encourus, aux conditions établies par l'employé.
- 21.6 Si l'employé quitte le service de l'Employeur avant de prendre son année de congé sabbatique, l'Employeur doit rembourser à l'employé la somme totale du traitement retenu jusqu'à ce jour, plus les intérêts encourus, aux conditions établies par l'employé. En cas de décès de l'employé avant la date du congé, l'Employeur doit rembourser la somme totale des retenues de traitement, plus les intérêts encourus, à une date fixée par les exécuteurs testamentaires ou les administrateurs de la succession.
- 21.7 Si l'employé décide de quitter le service de l'Employeur au terme de son congé avec retenue de salaire, il doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible et au plus tard le 30 avril de l'année du congé.
- 21.8 Lorsqu'un employé est en congé avec retenue de traitement, il n'y a pas d'octroi de congés de maladie ni d'octroi de congés d'invalidité de courte durée.
- 21.9 À son retour de congé avec retenue de salaire, l'employé doit être affecté tout comme si le congé n'avait pas eu lieu.
- 21.10 Le congé avec retenue de traitement doit être considéré comme une année d'emploi en ce qui a trait à l'ancienneté auprès de l'Employeur.
- 21.11 Tout employé à qui on accorde un congé avec retenue de salaire peut annuler sa participation au régime jusqu'au 31 mars de l'année au cours de laquelle le congé devait commencer. Après le 31 mars de ladite année, on ne permettra à l'employé de retirer sa demande que par compassion.
- 21.12 Un employé qui demande de faire annuler sa participation au régime de compassion après le 31 mars et qui voit sa demande refusée avec retenue de salaire a le droit d'en appeler de la décision devant le comité plénier de l'Employeur.
- 21.13 La date limite pour demander un congé avec retenue salariale est le 15 mai de l'année qui précède le congé.

ARTICLE 22 – CONGÉS DE MATERNITÉ ET PSAE

- 22.1 Les employées permanentes à plein temps et à temps partiel qui sont admissibles à un congé de maternité en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* reçoivent 100% de leur salaire aux termes d'un régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE) pendant huit (8) semaines au total immédiatement après la naissance de leur enfant, sans déduction des congés de maladie ou des congés d'invalidité de courte durée.
- 22.2 Les employées permanentes à plein temps et à temps partiel qui ne sont pas admissibles au régime de PSAE parce qu'elles ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi seront admissibles à recevoir du Conseil la totalité de leur salaire pendant huit (8) semaines au total, sans réduction des congés de maladie ni des congés d'invalidité de courte durée.
- Pour toute partie de ces huit (8) semaines qui coïncide avec une période non payée (c-à-dire vacances d'été, congé du mois de mars, etc.), le supplément de huit (8) semaines continue d'être versé intégralement.
- 22.3 Les employées permanentes à plein temps et à temps partiel qui ont besoin d'une période de récupération de plus de huit (8) semaines peuvent avoir recours aux congés de maladie et aux congés d'invalidité de courte durée si elles répondent aux exigences relatives à la présentation d'une preuve médicale acceptable.
- 22.4 Les employées en affectation de longue durée de six (6) mois ou plus sont admissibles aux PSAE tel que décrit ci-dessus pendant un maximum de huit (8) semaines ou pendant le nombre de semaines restant de leur affectation courante après la naissance de leur enfant, selon le moindre des deux.
- 22.5 Les employés qui ne sont pas définis ci-dessus n'ont pas droit aux prestations décrites dans le présent article dans le cadre d'un congé de maternité.
- 22.6 Une employée qui a l'intention de retourner au travail à la fin de son congé doit en aviser l'Employeur, et doit être réintégrée à son poste ou à un poste semblable à un salaire au moins égal à celui qu'elle détenait au début du congé, et sans perte d'ancienneté ni d'avantages qu'elle avait accumulés au début du congé.

ARTICLE 23 – CONGÉS PARENTAUX

- 23.1 Les congés parentaux sont accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, telles qu'amendées de temps à autres.

ARTICLE 24 – CONGÉS PAYÉS ANNUELS

- 24.1 Les congés annuels sont accordés le 1^{er} janvier de chaque année conformément aux années des services, comme suit :

<u>Années de service le 1^{er} janvier</u>	<u>Congé annuel</u>
Moins d'un (1) an	1 ¼ jours ouvrables par mois
Un (1) an et plus	15 jours ouvrables
8 ans	20 jours ouvrables

15 ans
25 ans

25 jours ouvrables
30 jours ouvrables

Pour les employés à temps partiel, le nombre de jours de vacances est calculé proportionnellement au pourcentage d'heures de travail.

24.2 Arrêt de travail

Sous réserve des dispositions de la clause 25.1, tout employé qui cesse d'exercer ses fonctions durant l'année a droit à un congé payé proportionnel calculé d'après les dispositions du présent article

24.3 Date des vacances

Tout employé a droit de bénéficier de ses congés annuels en une période ininterrompue, à moins d'un accord mutuel entre l'employé et l'Employeur. L'Employeur doit, dans toute la mesure du possible, s'efforcer d'accorder des congés annuels à l'employé aux dates précisées par ce dernier. La préférence de choix de dates est donnée aux employés détenant le plus d'années de service continu.

24.4 Jours fériés

Si un des jours fériés décrits à l'article 30 tombe pendant la période de vacances d'un employé, celui-ci a droit à un jour supplémentaire de congé payé.

24.5 Service

Aux termes du présent article, le service ne doit pas comprendre de périodes d'absence de plus d'un (1) mois pendant lesquelles l'employé n'est pas payé ni compensé par un régime d'assurance ; si des périodes d'absence de plus d'un (1) mois ont lieu pendant l'année de vacances, celles-ci sont calculées proportionnellement aux périodes d'absences entières.

24.6 Congé d'absence autorisé pendant les vacances

Si un employé revendique des congés pour raison de maladie autre qu'une indisposition passagère, ou pour décès dans la famille immédiate : parents, époux, enfants, frères et sœurs, pendant sa période de congés annuels, et en fournit une preuve acceptable à l'Employeur, il ne lui est pas déduit de jours de vacances. Les jours de vacances non utilisés sont alors soit ajoutés à la période de congés annuels en cours, soit rétablis pour être pris à une date ultérieure, au choix de l'Employeur.

ARTICLE 25 – CESSATION D'EMPLOI

25.1 Avis par l'employé

Un employé peut démissionner sur préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables adressé à l'Employeur. Aucun employé congédié avec juste raison ou qui omet de respecter les stipulations du présent article n'a droit à d'autres congés annuels payés que ceux stipulés dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

25.2 Avis par l'Employeur

L'Employeur doit adresser un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours aux employés mis en disponibilité, à l'exception des emplois saisonniers et des employés temporaires, en quels cas il sera donné un préavis de sept (7) jours, à moins de loi plus favorable à l'employé. Une copie du préavis est envoyée à la vice-présidence de l'unité de négociation et à la présidence de la section locale. Si l'employé mis en disponibilité n'a pas eu la possibilité de travailler le nombre requis de jours après l'avis de mise en disponibilité, il est rémunéré à la place pour le nombre de jours où aucun travail n'était disponible.

ARTICLE 26 – EXAMEN MÉDICAL

- 26.1 Sur demande de l'Employeur, les employés doivent se soumettre à un examen médical, dont le coût est assumé par l'Employeur. Les employés sont compensés pour toute perte de travail due aux exigences de ce paragraphe.

ARTICLE 27 – RÉGIME DE RETRAITE

- 27.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il est obligatoire aux employés admissibles de participer au régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) conformément aux dispositions du régime.

ARTICLE 28 – HEURES DE TRAVAIL

28.1 Heures de travail normales

Les heures de travail normales des employés à plein temps se composent de trente-cinq (35) heures par semaine, soit sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi, à l'exception de la période allant de la deuxième semaine de juillet jusqu'à deux (2) semaines avant l'ouverture officielle des écoles en septembre, où les heures de travail sont de trente (30) heures par semaine, du lundi au vendredi, et sans réduction de traitement.

- 28.2 Pendant les vacances scolaires de Noël, la présence des employés n'est pas requise et ces absences pour des jours qui ne sont pas des jours fériés statutaires seront des congés payés annuels. De plus, les employés ne prendront pas de congés payés pendant les cinq (5) jours ouvrables suivant la dernière journée scolaire ni pendant les dix (10) jours ouvrables avant la rentrée scolaire, à moins de circonstances exceptionnelles et avec l'autorisation de la surintendance concernée.

ARTICLE 29 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 29.1 Tout travail exécuté par les employés à la demande de l'Employeur en excédent de la durée quotidienne et hebdomadaire normale de travail est rémunéré au tarif horaire normal majoré de moitié.
- 29.2 On ne doit pas exiger des employés qu'ils s'absentent pendant les heures normales de travail dans le but de compenser les heures supplémentaires, à moins de consentement mutuel entre l'employeur et l'employé.

- 29.3 Rappel au travail – Un employé rappelé au travail en dehors de ses heures normales est payé un minimum de trois (3) heures au tarif d'heures supplémentaires.

ARTICLE 30 – JOURS FÉRIÉS ET JOURS FLOTTANTS

30.1 Définitions

Les employés visés par la présente convention sont rémunérés à leur taux horaire régulier lors des jours fériés suivants :

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi Saint	Jour de l'Action de grâces
Jour de Victoria	Fête du Canada
Noël	Congé civique d'août
Lendemain de Noël	Lundi de Pâques
Veille de Noël	Jour de la Famille

2 janvier – à moins que ce ne soit un jour de classe en quel cas le jour de congé payé est le dernier jour de travail avant le jour de l'An

Deux (2) jours comme flottants accordés le 1^{er} janvier de chaque année et pris à un moment mutuellement convenu entre l'Employeur et l'employé

30.2 Jour férié lors d'un jour de congé

Si un jour férié survient un jour de congé payé normal de l'employé, celui-ci a droit à un (1) jour de congé payé de remplacement à une date mutuellement convenue avec l'Employeur

30.3 Jour férié lors d'une fin de semaine

Si un des jours fériés indiqués au paragraphe 30.1 tombe un samedi ou un dimanche, et que le gouvernement fédéral, provincial ou municipal a décrété qu'il devrait être observé un autre jour, ce jour-là tiendra lieu de jour férié aux termes du présent article. Mais si aucun autre jour n'a été proclamé à la place du jour férié, le Conseil lui substitue soit le jour ouvrable précédant immédiatement le jour férié, soit le jour ouvrable qui le suit immédiatement, et ce jour tient lieu de jour férié aux termes de la présente convention.

30.4 Travail un jour de fête

Tout employé qui travaille durant l'un des jours fériés susmentionnés doit être rémunéré au taux horaire régulier majoré de moitié en plus du jour de congé payé.

30.5 Absence

Un employé absent en raison de maladie ou accident autre qu'un accident pour lequel il reçoit compensation, est rémunéré pour les jours fériés qui ont lieu pendant qu'il a droit à des congés de maladie et en reçoit.

ARTICLE 31 – REMPLACEMENT DANS D'AUTRES CATÉGORIES

31.1 Catégorie supérieure

Lorsqu'un employé est affecté à un poste d'une catégorie supérieur, ledit employé doit recevoir pour toute la durée du remplacement une augmentation égale à un (1) échelon au-dessus du tarif qu'il reçoit normalement ou égale au tarif de début du poste supérieur, selon celui des deux qui est le plus grand. L'employé ne doit jamais recevoir de rémunération supérieure au maximum de chaque catégorie. De plus, si l'employé acquiert de l'expérience dans la catégorie supérieure, cette expérience doit être mise à son acquis. Tout employé affecté en dehors de l'unité de négociation est réputé visé par la présente convention pendant la période de mutation temporaire.

31.2 Catégorie inférieure

Lorsqu'un employé est affecté à un poste de catégorie inférieure, il continue à recevoir sa rémunération ordinaire, à moins d'être rétrogradé de façon permanente.

ARTICLE 32 – ORDRES ET DIRECTIVES

- 32.1 Les employés ne reçoivent normalement d'ordres et de directives, etc., que de leur supérieur immédiat ou d'un représentant autorisé de l'Employeur d'un rang plus élevé que celui du supérieur immédiat, chargés de par leurs fonctions de l'employé en question. Aux termes du présent article, le représentant autorisé de l'Employeur est le directeur d'école ou son délégué.

ARTICLE 33 – AVANTAGES SOCIAUX

- 33.1 Les avantages sociaux et l'admissibilité aux avantages sociaux, à l'exception du régime d'invalidité à long terme de l'Employeur, sont régies par la Fiducie d'avantages sociaux des travailleuses et travailleurs en éducation du SCFP (FASTE).
- 33.2 L'Employeur s'engage à verser pour tous les employés qui participent au régime soixante-quinze (75) % des primes du régime d'invalidité à long terme de l'Employeur.

ARTICLE 34 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

- 34.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent que tout employé visé par la convention collective recevra par courrier électronique une copie de la présente convention collective dans les trente (30) jours après que l'entente soit signée. Il est entendu que l'employé pourra imprimer, s'il le désire, une copie de la convention collective, à même les installations informatiques de l'endroit où il travaille au sein du Conseil.

ARTICLE 35 – ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

- 35.1 Les employés qui, à la demande de l'Employeur, utilisent leur propre véhicule pour le compte de ce dernier, reçoivent une allocation selon le tarif en vigueur versé aux autres employés de l'Employeur.
- 35.2 Il ne doit être demandé à aucun employé comme condition d'emploi d'utiliser son propre véhicule pour le compte de l'Employeur.

ARTICLE 36 – VERSEMENT DE SALAIRE

- 36.1 L'Employeur verse les traitements et salaires tous les deux jeudis, conformément à l'Annexe B ci-jointe qui fait partie de la présente convention. Il est fourni à chaque jour de paie à tous les employés une liste détaillée des versements et retenues. Si le jour de paie tombe un jour de fête, le traitement est versé le jour précédent.

ARTICLE 37 – ANNONCES

- 37.1 L'Employeur convient que le Syndicat a le droit d'afficher des avis de réunions et autres avis intéressant les employés dans certains endroits choisis par l'Employeur et le Syndicat. Avant l'affichage, chaque avis doit être soumis à l'approbation de l'Employeur et doit porter une nette indication du nombre de jours d'affichage.

ARTICLE 38 – GÉNÉRALITÉS

38.1 Blessures

- a) Un employé qui est blessé durant les heures de travail et doit quitter son poste pour se faire soigner, ou est renvoyé dans son foyer à la suite de la blessure est payé pour le reste de la journée au tarif normal et sans perte de congé de maladie, à condition qu'un médecin ou un infirmier certifie que ledit employé ne peut terminer son quart de travail.
- b) Les frais de transport à l'hôpital ou au médecin le plus proche des employés devant se faire soigner à la suite d'un accident, sont assumés par le Conseil.
- c) Absence pour accident de travail

En vertu de la lettre d'entente no 2 de la partie A de la présente convention collective, lorsque l'absence est due à un accident pour lequel l'employé peut recevoir une compensatoire aux termes de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents au travail, l'employé recevra également du Conseil une augmentation de l'indemnité accordée de telle sorte que l'employé reçoive son plein traitement, et ce pendant une période maximale de quatre (4) ans et six (6) mois, après quoi le membre ne reçoit que l'indemnité des accidents de travail. Les employés qui recevaient des prestations complémentaires de la CSPAAT le 1^{er} septembre 2012 verront le plafond de quatre (4) ans et six (6) mois réduit par la période au cours de laquelle l'employé a reçu un montant complémentaire de la CSPAAT avant le 1^{er} septembre 2012.

38.2 Langue française

Les délibérations en vertu de la présente convention collective ont lieu en français. La convention actuelle sera imprimée en français.

38.3 Falsification

Toute falsification de renseignements requis par l'Employeur peut entraîner le renvoi ou toute autre mesure disciplinaire au choix de l'Employeur.

38.4 Frais de scolarité

Lorsqu'un employé suit un cours, le Conseil s'engage à payer 2/3 des frais de scolarité au début du cours et 1/3 une fois le cours complété avec succès, à condition que l'employé ait obtenu au préalable la permission écrite du représentant désigné par l'Employeur.

38.5 Évaluation du rendement et dossiers

Lors d'une évaluation officielle du rendement d'un employé, celui-ci doit avoir l'occasion de signer ladite évaluation pour montrer que son contenu lui a été communiqué et expliqué.

L'Employeur s'engage à ne pas introduire comme preuve à une audience pour mesure disciplinaire tout document tiré du dossier de l'employé dont celui-ci ne connaissait pas l'existence au moment où le document y a été inséré ou peu après.

ARTICLE 39 – ANNEXES

39.1 Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention :

Annexe A – Prime à la retraite

Annexe B – Catégories et barème de salaires

Annexe C – Employés temporaires

ARTICLE 40 – VALIDITÉ DE LA CONVENTION

40.1 Si l'une quelconque des dispositions de la présente convention ou toute autre pratique établie par celle-ci se révèle contraire aux dispositions de toute loi applicable promulguée soit avant, soit après la présente convention, celle-ci n'est pas considérée comme abrogée mais doit être modifiée conformément aux exigences de ladite loi.

ARTICLE 41 – CONCESSION

41.1 Aucun employé de l'unité de négociation ne doit être mis à pied, ni subir une perte de ses heures normales de travail ou de paie parce que le travail de l'unité de négociation a été donné à un contrat extérieur.

ARTICLE 42 – DURÉE DE LA CONVENTION

42.1 Durée

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022 et le demeure jusqu'au 31 août 2026 et d'une année à l'autre par la suite jusqu'à ce que l'une des deux parties notifie l'autre par écrit de son désir de la modifier ou d'y mettre un terme, comme le stipule la clause 42.2 ci-dessous.

42.2 Avis d'amendement

L'une ou l'autre des parties ne peut aviser l'autre de son désir de modifier la présente convention ou d'y mettre un terme que dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui

précèdent la date d'échéance de la convention, ou une date anniversaire de cette date d'échéance ou conformément aux dispositions de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*.

42.3 Réunion

Si l'une ou l'autre partie notifie l'autre de son désir de modifier la convention ou d'y mettre un terme, celles-ci doivent se réunir le plus tôt possible pour entamer les négociations, à une date mutuellement convenue qui soit avant la date d'échéance de la présente convention.

ARTICLE 43 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

43.1 Si un changement technologique dans le champ d'application de l'article 4 entraîne la création de nouvelles catégories ou de nouveaux postes, ou le changement des catégories actuelles, ces postes doivent être inclus dans l'unité de négociation, à moins que le Syndicat et l'Employeur conviennent de les exclure.

43.2 Formation en cours d'emploi

Si, en raison de l'introduction d'équipement de matériaux ou de techniques de genre ou de qualité différents de ceux utilisés précédemment, les employés intéressés doivent avoir des compétences nouvelles ou plus grandes que celles qu'ils détiennent déjà, l'Employeur doit s'efforcer d'instituer et de maintenir un système de formation en cours d'emploi dont pourront profiter lesdits employés.

La formation dispensée en vertu du présent article doit être assurée durant les heures de travail, et le temps consacré à la formation compte comme période de travail.

ANNEXE A

PRIME À LA RETRAITE

1. Préambule

Les gratifications de retraite sont gelées depuis le 31 août 2012. Les employés ne sont admissibles à aucune gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie et à aucune autre gratification (y compris, mais sans s'y limiter les gratifications d'ancienneté ou les cotisations au REER) après le 31 août 2012, à l'exception de toute gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie qu'ils avaient accumulée et à laquelle ils étaient admissibles à cette date.

La disposition suivante ne s'applique qu'aux employés admissibles à la gratification susmentionnée.

2. a) Les employés embauchés après le 31 août 2002 n'ont pas droit à cette prime.

Tout employé qui prend sa retraite en raison de son âge ou de sa santé, ou pour profiter d'une pension, a droit à une prime de retraite en fonction des crédits accumulés de congés de maladie, du nombre d'années de service pour l'Employeur et du salaire annuel au moment de la retraite, calculée selon la formule suivante :

$$P = \frac{N}{250} \times A \times \frac{4}{100} \times S$$

où : P = la prime de retraite
N = le nombre de jours de congés de maladie accumulés, sans dépasser deux centcinquante (250)
A = le nombre d'années complètes de service continu pour l'Employeur
S = le salaire annuel au moment de la retraite

b) La prime de retraite ne peut être supérieure à cinquante pour cent (50 %) du salaire annuel au moment de la retraite.

c) La prime est versée en une somme globale dans un délai maximum d'un (1) an après la retraite, au gré de l'employé.

d) En cas de décès de l'employé avant sa retraite, la prime calculée selon la formule ci-dessus est versée à la succession de l'employé dans un délai maximal d'un an après le décès et selon les directives des exécuteurs de la succession.

3. a) tout employé embauché par le Conseil après le 31 août 2002 et qui par le 30 juin de l'année en cours a accumulé le maximum de deux cent cinquante (250) jours de congés de maladie, conformément au paragraphe 6a) de l'Annexe F, reçoit, au plus tard à la fin du mois d'août, la somme de vingt-cinq (25 \$) pour chaque jour de congés de maladie inutilisés des jours qui portent son total au-delà de deux cent cinquante (250) jours.

b) Cette somme peut, sur demande, être versée par le Conseil directement dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), conformément aux modalités établies par le Conseil et selon les dispositions des lois qui s'y rattachent.

- c) Ce plan de compensation des congés de maladie remplace et élimine tout autre plan de prime de retraite.

Veillez prendre connaissance qu'à la suite des ajustements qui ont eu lieu lors de l'année 2024, de nouvelles grilles salariales révisées sont disponibles à la fin de ce document. Les grilles ci-dessous à la page 79 ne reflètent plus les taux offerts, les augmentations sont donc reflétées à la fin de ce document (pages 84-85).

ANNEXE B

CATÉGORIES DE BARÈME DES SALAIRES

GRILLE SALARIALE DU 1 SEPTEMBRE 2022 AU 31 AOÛT 2023 :

CATÉGORIES	0 MOIS	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS
Secrétairesd'école	25,57 \$	26,12 \$	26,68 \$	27,19 \$	27,77 \$	28,32 \$
Secrétaires enchef	28,04 \$	28,69 \$	29,30 \$	29,96 \$	30,58 \$	31,23 \$
Techniciens audio-visuel	25,57 \$	26,12 \$	26,68 \$	27,19 \$	27,77 \$	28,32 \$

GRILLE SALARIALE DU 1 SEPTEMBRE 2023 AU 31 AOÛT 2024 (1 %) :

CATÉGORIES	0 MOIS	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS
Secrétairesd'école	26,57 \$	27,12 \$	27,68 \$	28,19 \$	28,77 \$	29,32 \$
Secrétaires enchef	29,04 \$	29,69 \$	30,30 \$	30,96 \$	31,58 \$	32,23 \$
Techniciens audio-visuel	26,57 \$	27,12 \$	27,68 \$	28,19 \$	28,77 \$	29,32 \$

GRILLE SALARIALE DU 1 SEPTEMBRE 2024 AU 31 AOÛT 2025 (1 %) :

CATÉGORIES	0 MOIS	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS
Secrétairesd'école	27,57 \$	28,12 \$	28,68 \$	29,19 \$	29,77 \$	30,32 \$
Secrétaires enchef	30,04 \$	30,69 \$	31,30 \$	31,96 \$	32,58 \$	33,23 \$
Techniciens audio-visuel	27,57 \$	28,12 \$	28,68 \$	29,19 \$	29,77 \$	30,32 \$

GRILLE SALARIALE DU 1 SEPTEMBRE 2025 AU 31 AOÛT 2026 (1 %) :

CATÉGORIES	0 MOIS	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS
Secrétairesd'école	28,57 \$	29,12 \$	29,68 \$	30,19 \$	30,77 \$	31,32 \$
Secrétaires enchef	31,04 \$	31,69 \$	32,30 \$	32,96 \$	33,58 \$	34,23 \$
Techniciens audio-visuel	28,57 \$	29,12 \$	29,68 \$	30,19 \$	30,77 \$	31,32 \$

ANNEXE C

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

1. Aucun employé temporaire ne détient une garantie d'emploi. Ces membres du personnel sont appelés à travailler selon les besoins de l'Employeur et ce dernier peut mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire en autant que la décision n'est pas prise de mauvaise foi, avec malice ou de façon arbitraire. Une telle cessation d'emploi ne peut faire l'objet d'un grief.
2. Le Conseil n'embauche aucun employé temporaire tant qu'il y a des employés qualifiés mis à pied dans l'unité d'ancienneté.
3. Les employés temporaires embauchés pour plus de trente (30) jours de service continu n'ont pas à faire de demande d'affiliation au Syndicat, mais doivent, comme condition d'emploi, verser les cotisations pour la durée de l'affectation au poste. Les employés temporaires ne peuvent avoir recours à la procédure de règlement des griefs en cas de renvoi ou de mesures disciplinaires.
4. Le Conseil fournit au Syndicat les prénoms et noms de tous les employés temporaires, ainsi que leurs coordonnées à domicile (incluant le numéro de téléphone), fonctions et le lieu du poste, et la durée de celui-ci s'il s'agit d'une affectation de plus de trente (30) jours.
5. Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté durant leurs affectations mais celle-ci sera calculée rétroactivement au rythme d'une (1) année toutes les 1820 heures de travail rémunérées lorsqu'ils obtiendront un poste permanent ; leur placement sur la liste d'ancienneté sera alors ajusté en conséquence.
6. Le Conseil fera l'étude des candidatures reçues des employés temporaires en poste pour une durée consécutive d'un minimum de six (6) mois avant de considérer celle des candidats externes pour des postes permanents. Ces candidatures seront considérées en fonction des exigences et l'efficacité du fonctionnement de l'Employeur, ainsi que les capacités, les connaissances, la formation et les aptitudes de l'employé temporaire.
7. L'employé temporaire qui est nommé à un poste permanent sera assujéti à une période de probation conforme aux dispositions de l'article 12.4 de la convention collective.
8. Les employés temporaires reçoivent sept pour cent (7 %) de paie supplémentaire au lieu des avantages suivants : jours fériés, allocation de vacances de 4 %, retraite, congé pour assignation de juré, congé pour deuil, congé de maternité ou paternité, congé de maladie, et régime d'assurance collective pour employés permanents ou tout autre congé défini par la présente convention ou par la loi.
9. Tout employé temporaire reçoit le tarif de traitement désigné pour le poste qu'il remplit, et a droit au tarif établi pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

ANNEXE D - RÉGIME DE RETRAITE OMERS

Pour plus de renseignements sur le régime principale de retraite de OMERS, incluant sur la définition du salaire cotisable, veuillez consulter le site : www.omers.com.

LETTRE D'ENTENTE

entre

**Le Conseil scolaire catholique Franco-Nord
(le « Conseil »)**

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 2799-2
(le « Syndicat »)**

Objet : Surveillance des élèves

Les parties conviennent qu'il ne relève pas ordinairement de la responsabilité des membres de l'unité de surveiller les élèves.

À titre de clarification, il est convenu que dans certaines circonstances et selon leur description de tâches, les employés sont appelés à intervenir auprès des élèves (par exemple, l'employé qui rappelle un élève à l'ordre afin qu'il ne dérange pas les activités du lieu de travail, l'employé qui appuie l'élève qui se sert des équipements ou des ressources du lieu de travail, l'employé qui intervient après d'un élève malade ou blessé). Dans de tels cas, les parties conviennent que ces interventions ne constituent pas de la surveillance des élèves dans l'application de la présente lettre d'entente.

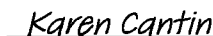
Par ailleurs, d'un commun accord entre un membre de l'unité et son superviseur, il est convenu qu'un membre pourrait accepter d'accompagner des élèves dans cadre de certains programmes éducatifs, tels que PAJO, COOP, intégration communautaire et service communautaire. Dans de tels cas, les parties conviennent que ces accompagnements ne constituent pas de la surveillance des élèves dans l'application de la présente lettre d'entente.

Signé à North Bay ce 3^e jour de novembre 2023.

Pour le Conseil :



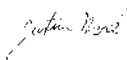
Serge Levac
Directeur de l'éducation



Karen Cantin (Nov 3, 2023 11:32 EDT)

Karen Cantin
Directrice exécutive des ressources humaines

Pour le Syndicat :



Justin Doré
Conseiller syndical, SCFP



Venise Paquette (Nov 4, 2023 11:55 EDT)

Venise Paquette
Vice-présidente, SCFP 2799-01



Sylvie Blake (Nov 6, 2023 16:41 EST)

Sylvie Blake
Membre du comité de négociations, SCFP

LETTRE D'ENTENTE

entre

**Le Conseil scolaire catholique Franco-Nord
(le « Conseil »)**

Et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 2799-2
(le « Syndicat »)**

Objet : Comité consultatif paritaire

Un comité consultatif paritaire est établi pour traiter des objets de consultation applicables à l'ensemble du Conseil.

Le comité est formé :

- a) d'un maximum de deux (2) représentantes ou représentants du Conseil
- b) d'un maximum de deux (2) représentantes ou représentants de l'Unité

Les parties conviennent de s'adjoindre, au besoin, les personnes ressources nécessaires à l'étude de certains dossiers. Le comité établit ses propres procédures de fonctionnement. Le comité, sans pouvoir décisionnel, est chargé d'étudier les questions administratives soulevées par la présente convention collective et de discuter de toute autre question d'intérêt mutuel soumise par l'une ou l'autre des parties.

À moins d'un accord différent entre les parties, le comité consultatif paritaire se rencontre une à deux fois par année, au besoin. Les membres de l'Unité participant au comité consultatif paritaire ne subissent aucune perte de salaire pour le temps qu'ils consacrent à cette rencontre avec l'Employeur.

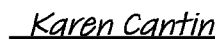
La présente lettre d'entente expire le 30 août 2026.

Signé à North Bay ce 3^e jour de novembre 2023.

Pour le Conseil :



Serge Levac
Directeur de l'éducation



Karen Cantin (Nov 3, 2023 11:32 EDT)

Karen Cantin
Directrice exécutive des ressources humaines

Pour le Syndicat :



Justin Doré
Conseiller syndical, SCFP



Venise Paquette (Nov 4, 2023 11:55 EDT)

Venise Paquette
Vice-présidente, SCFP 2799-01



Sylvie Blake (Nov 6, 2023 16:41 EST)

Sylvie Blake
Membre du comité de négociations, SCFP

**AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE
POUR LES GRILLES SALARIALES
AVEC APPLICATION DU REMÈDE DE LA LOI 124**
(en vigueur du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2026)

entre

**Le Conseil scolaire catholique Franco-Nord
(le «Conseil»)**

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 2799-02
(le «Syndicat»)**

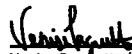
Les parties à cet avenant, le Conseil scolaire catholique Franco-Nord et le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 2799-02 (SCFP 2799-02), conviennent par la présente, des grilles salariales suivantes (Annexe B), applicables aux employés du Conseil et aux membres de la section locale 2799-02

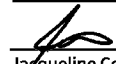
Signé ce 8e jour du mois de novembre 2024.

Pour le Conseil



Pour le SCFP



Venise Paquette (Nov 8, 2024 12:22 EST)


Jacqueline Comeau (Nov 8, 2024 12:23 EST)

Kc.cope491

Annexe B

SCTP 2799-2 - Grilles salariales du 1 septembre 2019 au 31 août 2026

	<u>31 août 2019</u>						<u>2019-09-01 (1,75 %)</u>						<u>2020-09-01 (1,75 %)</u>						<u>2021-09-01 (3,75 %)</u>					
	0 mois	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	0 mois	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	0 mois	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	0 mois	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois
Secrétaire	23,85 \$	24,38 \$	24,92 \$	25,42 \$	25,98 \$	26,51 \$	24,27 \$	24,81 \$	25,36 \$	25,86 \$	26,43 \$	26,97 \$	24,69 \$	25,24 \$	25,80 \$	26,32 \$	26,90 \$	27,45 \$	25,62 \$	26,19 \$	26,77 \$	27,30 \$	27,91 \$	28,48 \$
Secrétaire en chef	26,24 \$	26,88 \$	27,47 \$	28,11 \$	28,71 \$	29,34 \$	26,70 \$	27,35 \$	27,95 \$	28,60 \$	29,21 \$	29,85 \$	27,17 \$	27,83 \$	28,44 \$	29,10 \$	29,72 \$	30,31 \$	28,19 \$	28,87 \$	29,51 \$	30,19 \$	30,84 \$	31,51 \$
Technicien audio-visuel	23,85 \$	24,38 \$	24,92 \$	25,42 \$	25,99 \$	26,51 \$	24,27 \$	24,81 \$	25,36 \$	25,86 \$	26,44 \$	26,97 \$	24,69 \$	25,24 \$	25,80 \$	26,32 \$	26,91 \$	27,45 \$	25,62 \$	26,19 \$	26,77 \$	27,30 \$	27,92 \$	28,48 \$

	<u>2022-09-01 (1 \$ / heure)</u>						<u>2023-09-01 (1 \$ / heure)</u>						<u>2024-09-01 (1 \$ / heure)</u>						<u>2025-09-01 (1 \$ / heure)</u>					
	0 mois	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	0 mois	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	0 mois	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	0 mois	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois
Secrétaire	26,62 \$	27,19 \$	27,77 \$	28,30 \$	28,91 \$	29,48 \$	27,62 \$	28,19 \$	28,77 \$	29,30 \$	29,91 \$	30,48 \$	28,62 \$	29,19 \$	29,77 \$	30,30 \$	30,91 \$	31,48 \$	29,62 \$	30,19 \$	30,77 \$	31,30 \$	31,91 \$	32,48 \$
Secrétaire en chef	29,19 \$	29,87 \$	30,51 \$	31,19 \$	31,84 \$	32,51 \$	30,19 \$	30,87 \$	31,51 \$	32,19 \$	32,84 \$	33,51 \$	31,19 \$	31,87 \$	32,51 \$	33,19 \$	33,84 \$	34,51 \$	32,19 \$	32,87 \$	33,51 \$	34,19 \$	34,84 \$	35,51 \$
Technicien audio-visuel	26,62 \$	27,19 \$	27,77 \$	28,30 \$	28,92 \$	29,48 \$	27,62 \$	28,19 \$	28,77 \$	29,30 \$	29,92 \$	30,48 \$	28,62 \$	29,19 \$	29,77 \$	30,30 \$	30,92 \$	31,48 \$	29,62 \$	30,19 \$	30,77 \$	31,30 \$	31,92 \$	32,48 \$