



## **CONVENTION COLLECTIVE**

**entre**

**LE CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE  
DES GRANDES RIVIÈRES**  
(ci-après appelé l'employeur)

**et**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE - LOCAL 7777**  
(ci-après appelé le syndicat)

**1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2026**

## TABLE DES MATIERES

### SCFP – PARTIE A : DISPOSITIONS CENTRALES

<b>C1.00</b>	<b>STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>6</b>
C1.1	<i>Modalités centrales et locales distinctes .....</i>	6
C1.2	<i>Mise en œuvre .....</i>	6
C1.3	<i>Parties .....</i>	6
C1.4	<i>Convention collective unique.....</i>	6
<b>C2.00</b>	<b>DÉFINITIONS .....</b>	<b>6</b>
<b>C3.00</b>	<b>DURÉE/AVIS D'INTENTION DE NÉGOCIER/RENOUVELLEMENT .....</b>	<b>7</b>
C3.1	<i>Durée de la convention .....</i>	7
C3.2	<i>Durée des lettres d'entente .....</i>	7
C3.3	<i>Modification des modalités .....</i>	7
C3.4	<i>Avis d'intention de négociateur .....</i>	7
<b>C4.00</b>	<b>PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS .....</b>	<b>8</b>
C4.1	<i>Déclaration d'intention .....</i>	8
C4.2	<i>Parties au processus .....</i>	8
C4.3	<i>Réunions du comité .....</i>	9
C4.4	<i>Sélection des représentants.....</i>	9
C4.5	<i>Mandat du comité .....</i>	9
C4.6	<i>Rôle des parties centrales et de la Couronne .....</i>	10
C4.7	<i>Renvoi des différends.....</i>	10
C4.8	<i>Propriété du grief.....</i>	10
C4.9	<i>Responsabilité de communiquer .....</i>	10
C4.10	<i>Langue de la procédure .....</i>	11
C4.11	<i>Définition d'un différend.....</i>	11
C4.12	<i>Avis de différend.....</i>	11
C4.13	<i>Renvoi au comité .....</i>	12
C4.14	<i>Délais .....</i>	12
C4.15	<i>Médiation volontaire / Mediation Accélérée.....</i>	13
C4.16	<i>Arbitrage.....</i>	14
<b>C5.00</b>	<b>AVANTAGES SOCIAUX.....</b>	<b>15</b>
C5.1	<i>Admissibilité et protection.....</i>	15
C5.2	<i>Financement .....</i>	16
C5.3	<i>Partage des coûts .....</i>	16
C5.4	<i>Équivalents temps plein (ÉTP) et cotisations de l'employeur .....</i>	16
C5.5	<i>Paiement à la place des avantages sociaux .....</i>	17
C5.6	<i>Comité des avantages sociaux.....</i>	17
C5.7	<i>Protection de la vie privée .....</i>	17
<b>C6.00</b>	<b>CONGÉS DE MALADIE .....</b>	<b>17</b>
C6.1	<i>Congés de maladie / régime de congés et d'invalidité de courte durée.....</i>	17
a)	<i>Régime de congés de maladie .....</i>	18
b)	<i>Jours de congé de maladie payables à 100 % du salaire .....</i>	19
c,	<i>Couverture d'invalidité de courte durée jours payables à 90 % du salaire.....</i>	19

d)	Admissibilité et allocations .....	20
e)	Disposition de rafraîchissement pour les employés permanents .....	21
f)	CSPAAT et ILD .....	21
g)	Retour progressif au travail .....	22
h)	Preuve de maladie .....	23
i)	Avis de jours de congé de maladie .....	24
j)	Cotisations au régime de retraite lors d'une invalidité de courte durée .....	24
k)	Dispositions relatives au complément de revenu .....	25
l)	Congé de maladie permettant d'établir les prestations de maternité de l'AE .....	25
<b>C7.00</b>	<b>COMITÉ CENTRAL DES RELATIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>25</b>
C7.1	Préambule.....	26
C7.2	Composition du comité.....	26
C7.3	Sélection des co-présidents.....	26
C7.4	Réunions .....	26
C7.5	Ordre du jour et procès-verbal.....	26
C7.6	Sans préjudice et sans précédent .....	26
C7.7	Coût des réunions du comité des relations de travail.....	27
<b>C8.00</b>	<b>MEMBRES DU SCFP AUX COMITÉS PROVINCIAUX .....</b>	<b>27</b>
<b>C9.00</b>	<b>PRÉSENCE AUX RÉUNIONS/ÉVÉNEMENTS SCOLAIRES OBLIGATOIRES .....</b>	<b>27</b>
<b>C10.00</b>	<b>LISTE D'ANCIENNETÉ POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....</b>	<b>27</b>
<b>C11.00</b>	<b>REPRÉSENTATION SYNDICALE RELATIVE AUX NÉGOCIATIONS CENTRALES.....</b>	<b>27</b>
<b>C12.00</b>	<b>CONGÉS AUTORISÉS LÉGAUX/PSAE.....</b>	<b>28</b>
C12.1	Congé familial pour raison médicale ou congé en cas de maladie grave.....	28
<b>C13.00</b>	<b>FUSION, REGROUPEMENT OU INTÉGRATION .....</b>	<b>29</b>
<b>C14.00</b>	<b>CATÉGORIES D'EMPLOIS SPÉCIALISÉS .....</b>	<b>29</b>
<b>C15.00</b>	<b>JOURNÉES PÉDAGOGIQUES.....</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE A .....</b>	<b>31</b>	
	AVIS DE DIFFÉREND RELATIF AUX MODALITÉS CENTRALES.....	31
<b>ANNEXE B .....</b>	<b>32</b>	
	Gratifications de retraite fondées sur la compensation des crédits de congés de maladie (si applicables) .....	32
	Autres gratifications de retraite.....	33
<b>ANNEXE C .....</b>	<b>34</b>	
	Attestation médicale.....	34
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 1.....</b>	<b>40</b>	
	OBJET : Questions négociées centralement demeurant inchangées.....	40
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 2 .....</b>	<b>41</b>	
	Objet : Questions négociées centralement demeurant inchangées nécessitant une modification et une incorporation.....	41
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 3 .....</b>	<b>45</b>	
	Objet : Sécurité d'emploi.....	45
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 4 .....</b>	<b>48</b>	
	Objet : Comité pour la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive des travailleurs en éducation – Mandat.....	48
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 5 .....</b>	<b>50</b>	
	Objet : Congés de maladie .....	50

<b>LETTRE D'ENTENTE N° 6</b> .....	<b>51</b>
<i>Objet : Comité central des relations de travail</i> .....	51
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 7</b> .....	<b>52</b>
<i>Objet : Liste des arbitres</i> .....	52
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 8</b> .....	<b>53</b>
<i>Objet : Santé mentale des enfants, besoins spéciaux et autres initiatives</i> .....	53
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 9</b> .....	<b>54</b>
<i>Objet : Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité</i> .....	54
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 10</b> .....	<b>55</b>
<i>OBJET : Initiatives du ministère de l'Éducation</i> .....	55
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 11</b> .....	<b>56</b>
<i>Objet : Congés de deuil</i> .....	56
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 12</b> .....	<b>58</b>
<i>Objet : Congé payé de courte durée</i> .....	58
<b>SCFP - PARTIE B: DISPOSITIONS LOCALES</b> .....	<b>60</b>
<b>ARTICLE 1 - PRÉAMBULE</b> .....	<b>60</b>
<b>ARTICLE 2 - DURÉE</b> .....	<b>60</b>
<b>ARTICLE 3 - CESSATION D'EMPLOI ET MESURES DISCIPLINAIRES</b> .....	<b>61</b>
<b>ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE</b> .....	<b>61</b>
<b>ARTICLE 5 - AUCUNE DISCRIMINATION</b> .....	<b>62</b>
<b>ARTICLE 6 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX</b> .....	<b>62</b>
<b>ARTICLE 7 - COTISATIONS SYNDICALES</b> .....	<b>63</b>
<b>ARTICLE 8 - DROITS DE DIRECTION</b> .....	<b>63</b>
<b>ARTICLE 9 - AFFICHAGE</b> .....	<b>63</b>
<b>ARTICLE 10 - DÉFINITIONS</b> .....	<b>64</b>
<b>ARTICLE 11 - PÉRIODE PROBATOIRE ET D'ADAPTATION</b> .....	<b>65</b>
<b>ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL</b> .....	<b>66</b>
<b>ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</b> .....	<b>67</b>
<b>ARTICLE 14 - CONGÉS DE COMMISÉRATION</b> .....	<b>68</b>
<b>ARTICLE 15 - CONGÉS DIVERS</b> .....	<b>69</b>
<b>ARTICLE 16 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL</b> .....	<b>69</b>
<b>ARTICLE 17 - CONGÉS DE PATERNITÉ</b> .....	<b>70</b>
<b>ARTICLE 18 - CONGÉS POUR OBLIGATIONS JURIDIQUES</b> .....	<b>70</b>
<b>ARTICLE 19 - CONGÉ SANS TRAITEMENT</b> .....	<b>71</b>
<b>ARTICLE 20 - RÉGIME DES JOURS DE CONGÉ</b> .....	<b>71</b>
<b>ARTICLE 21 - CONGÉS POUR QUARANTAINE</b> .....	<b>73</b>
<b>ARTICLE 22 - CONGÉ NÉCESSITÉ PAR UN ACCIDENT DE TRAVAIL</b> .....	<b>73</b>
<b>ARTICLE 23 - CONGÉS ANNUELS</b> .....	<b>74</b>
<b>ARTICLE 24 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</b> .....	<b>76</b>
<b>ARTICLE 25 - JOURS FÉRIÉS / JOURNÉE FLOTTANTE</b> .....	<b>77</b>
<b>ARTICLE 26 - RÉGIMES ASSURANCE INCAPACITÉ LONGUE DURÉE ET RÉGIME DE RETRAITE</b> ..	<b>78</b>
<b>ARTICLE 27 - ANCIENNETÉ</b> .....	<b>79</b>
<b>ARTICLE 28 - DÉCLARATION DES SURNUMÉRAIRES</b> .....	<b>81</b>
<b>ARTICLE 29 - AFFICHAGE DES POSTES</b> .....	<b>84</b>

ARTICLE 30 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	85
ARTICLE 31 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	85
ARTICLE 32 - MODE DE RÉMUNÉRATION.....	88
ARTICLE 33 - ÉQUITÉ SALARIALE.....	89
ARTICLE 34 - SÉCURITÉ .....	89
ARTICLE 35 - ALLOCATIONS .....	89
ARTICLE 36 - TENUE VESTIMENTAIRE ET SOULIERS .....	89
ARTICLE 37 - SOUS-TRAITANCE.....	90
ARTICLE 38 - CONDITIONS EXISTANTES .....	90
ARTICLE 39 - PROGRAMME DE MUTATION VOLONTAIRE TEMPORAIRE DURANT LES MOIS DE JUILLET ET AOÛT .....	90
ARTICLE 40 - SUPERVISION DES ÉLÈVES.....	90
ARTICLE 41 - COMITÉ CONSULTATIF PARITAIRE.....	90
ARTICLE 42 - IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	91
ARTICLE 43 - TROUSSE D'ORIENTATION .....	91
ARTICLE 44 - COMITÉ SUR LE RETOUR AU TRAVAIL .....	91
LETTRE D'ENTENTE N° 1 :.....	92
LETTRE D'ENTENTE N° 2 :.....	93
LETTRE D'ENTENTE N° 3 :.....	94
ANNEXE A .....	95

## SCFP – PARTIE A : DISPOSITIONS CENTRALES

### 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 réputée 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 tournée 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**

- a) Un différend peut inclure:
  - i. 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 prévue 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<sup>er</sup> septembre 2022 : augmentation de 1 % (5 712,00 \$ par ÉTP)
- 1<sup>er</sup> septembre 2023 : augmentation de 1 % (5 769,12 \$ par ÉTP)
- 1<sup>er</sup> septembre 2024 : augmentation de 1 % (5 826,82 \$ par ÉTP)
- 1<sup>er</sup> 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 CSPAAT, 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 %.

#### **l) 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).

### **C7.1 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 assujéti 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 PAES 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 PAES 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 SFCP (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 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 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.

<p>Je, _____</p> <p>autorise par la présente le professionnel de la santé _____</p> <p>à transmettre des renseignements médicaux me concernant à mon employeur,</p> <p>_____</p> <p>pour permettre à ce dernier d'établir du point de vue médical ma capacité à exécuter mes tâches de _____</p> <p>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 _____</p> <p>_____ ii _____ mm _____ aaaa</p> <p>justifiant mon absence à compter du _____</p> <p>_____ ii _____ mm _____ aaaa</p> <p>Signature _____ Date _____</p>	<h3><b>Avis au professionnel de la santé</b></h3> <p>Veillez 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.</p> <p><u>Veillez retourner le formulaire rempli à :</u></p>
--	--



**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)**

<p><b>Marche</b></p> <p><input type="checkbox"/> Totalement apte</p> <p><input type="checkbox"/> Peut faire jusqu'à 100 m</p> <p><input type="checkbox"/> Peut faire 100 - 200 m</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p>	<p><b>Station debout</b></p> <p><input type="checkbox"/> Totalement apte</p> <p><input type="checkbox"/> Peut se tenir debout jusqu'à 15 min</p> <p><input type="checkbox"/> Peut se tenir debout 15 - 30 min</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p>	<p><b>Position assise</b></p> <p><input type="checkbox"/> Totalement apte</p> <p><input type="checkbox"/> Peut rester assis jusqu'à 30 min</p> <p><input type="checkbox"/> Peut rester assis 30 min - 1 h</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p>	<p><b>Soulèvement de charges du sol à la taille</b></p> <p><input type="checkbox"/> Totalement apte</p> <p><input type="checkbox"/> Peut soulever jusqu'à 5 kg</p> <p><input type="checkbox"/> Peut soulever 5 - 10 kg</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p>		
<p><b>Soulèvement de charges de la taille aux épaules</b></p> <p><input type="checkbox"/> Totalement apte</p> <p><input type="checkbox"/> Peut soulever jusqu'à 5 kg</p> <p><input type="checkbox"/> Peut soulever 5 - 10 kg</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p>	<p><b>Ascension d'escaliers</b></p> <p><input type="checkbox"/> Totalement apte</p> <p><input type="checkbox"/> Peut monter jusqu'à 5 marches</p> <p><input type="checkbox"/> Peut monter 6 - 12 marches</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p>	<p><b>Usage des mains</b></p> <table border="0"> <tbody> <tr> <td data-bbox="678 1052 922 1262"> <p><b>Main gauche</b></p> <p><input type="checkbox"/> Préhension</p> <p><input type="checkbox"/> Pince</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p> </td> <td data-bbox="922 1052 1386 1262"> <p><b>Main droite</b></p> <p><input type="checkbox"/> Préhension</p> <p><input type="checkbox"/> Pince</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p> </td> </tr> </tbody> </table>		<p><b>Main gauche</b></p> <p><input type="checkbox"/> Préhension</p> <p><input type="checkbox"/> Pince</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p>	<p><b>Main droite</b></p> <p><input type="checkbox"/> Préhension</p> <p><input type="checkbox"/> Pince</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p>
<p><b>Main gauche</b></p> <p><input type="checkbox"/> Préhension</p> <p><input type="checkbox"/> Pince</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p>	<p><b>Main droite</b></p> <p><input type="checkbox"/> Préhension</p> <p><input type="checkbox"/> Pince</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (préciser) :</p>				

<input type="checkbox"/> <b>Flexion/torsion</b>  Mouvement répété de  <i>(préciser) :</i>	<b>Tâches exécutées à hauteur ou au-dessus des épaules :</b>	<b>Exposition à des substances chimiques :</b>	<b>Déplacement vers le lieu de travail</b>  Peut utiliser les transports en commun  <hr/> Peut conduire une voiture	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non  <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<b>APTITUDES COGNITIVES (si cela s'applique)</b>				
<b>Attention et concentration</b>  <input type="checkbox"/> Totalemement apte  <input type="checkbox"/> Capacité limitée  <input type="checkbox"/> Commentaires :	<b>Exécution d'instructions</b>  <input type="checkbox"/> Totalemement apte  <input type="checkbox"/> Capacité limitée  <input type="checkbox"/> Commentaires :	<b>Prise de décisions/supervision</b>  <input type="checkbox"/> Totalemement apte  <input type="checkbox"/> Capacité limitée  <input type="checkbox"/> Commentaires :	<b>Exécution de tâches multiples</b>  <input type="checkbox"/> Totalemement apte  <input type="checkbox"/> Capacité limitée  <input type="checkbox"/> Commentaires :	
<b>Organisation</b>  <input type="checkbox"/> Totalemement apte  <input type="checkbox"/> Capacité limitée  <input type="checkbox"/> Commentaires :	<b>Mémoire</b>  <input type="checkbox"/> Totalemement apte  <input type="checkbox"/> Capacité limitée  <input type="checkbox"/> Commentaires :	<b>Interaction sociale</b>  <input type="checkbox"/> Totalemement apte  <input type="checkbox"/> Capacité limitée  <input type="checkbox"/> Commentaires :	<b>Communication</b>  <input type="checkbox"/> Totalemement apte  <input type="checkbox"/> Capacité limitée  <input type="checkbox"/> Commentaires :	

Veuillez indiquer les outils d'évaluation utilisés pour évaluer les aptitudes susmentionnées. (Exemples : tests pour soulever, tests de force de préhension, liste de symptômes d'anxiété, autodéclaration, etc.)

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 : \_\_\_\_\_ 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)
- 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 prévoient 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<sup>o</sup> 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.

# LETTRE 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<sup>o</sup> 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° 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<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2026, telle que mentionnée à l'article C4 des conditions négociées centralement de la convention collective.

Services en anglais:

Christopher Albertyn

Paula Knopf

Brian Sheehan

Jesse Nyman

Matthew Wilson

Bernard Fishbein

Services en français:

Michelle Flaherty

Kathleen O'Neil

Bram Herlich

Graham Clarke

Geneviève Debané

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

## LETTRE D'ENTENTE N<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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 défini 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 »)**

**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;
  - 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<sup>o</sup> 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.

## SCFP - PARTIE B: DISPOSITIONS LOCALES

### ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

- 1.1. Attendu que cette convention collective reflète le désir des deux parties en cause, soit
  - 1.1.1. de maintenir les présentes relations cordiales et les conditions de travail établies entre le Conseil et le Syndicat; et
  - 1.1.2. de reconnaître la valeur mutuelle accordée aux discussions conjointes et aux négociations pour tous les sujets relatifs aux conditions de travail, aux heures de travail, au barème de salaire et aux éléments de nature semblable; et
  - 1.1.3. d'encourager le bon rendement au travail; et
  - 1.1.4. de faire valoir le bon moral, le bien être, la santé et la sécurité de tous les membres du personnel régis par cette entente.
- 1.2. Attendu qu'il est souhaitable que cette convention collective fasse état des méthodes de négociation ainsi que de tous les sujets ayant trait aux conditions de travail des membres du personnel.

### ARTICLE 2 - DURÉE

- 2.1. La présente convention collective est en vigueur à la date de ratification jusqu'au 31 août 2026. Il n'y aura ni grève ni lock out pendant que la présente convention collective est en vigueur ou pendant la période de validité prévue en cas de renouvellement.
- 2.2. Toute modification aux modalités négociées localement convenues entre les parties pendant la durée de la présente convention collective doit faire l'objet d'une entente écrite et fera partie intégrale de la convention collective.
- 2.3. Chaque partie à cette convention collective peut, donner un avis écrit à l'autre partie de son intention de négocier son renouvellement, avec ou sans modification ou d'en conclure une nouvelle soit dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date de son expiration ou selon les modalités de la *Loi de 2014 sur la négociation collective* dans les conseils scolaire (ou selon toutes lois ou règlements venant modifier cette loi).
- 2.4. Lors du dépôt de l'avis d'intention de négocier déposé en conformité avec l'article 2.3 de

la convention collective, les parties se rencontrent dans les quinze (15) jours de la date de l'avis ou dans le délai plus long dont elles conviennent.

### **ARTICLE 3 - CESSATION D'EMPLOI ET MESURES DISCIPLINAIRES**

- 3.1. La relation d'emploi entre le Conseil et le membre du personnel est maintenue à moins qu'elle soit rompue d'une des façons suivantes :
  - 3.1.1. par l'entremise d'un préavis de cessation d'emploi d'au moins dix (10) jours soumis, par écrit, au Conseil qui indique son intention de rompre la relation d'emploi ou à compter d'une autre date quelconque acceptée par entente mutuelle;
  - 3.1.2. par l'entremise du licenciement pour raisons valables du membre du personnel;
  - 3.1.3. le membre du personnel peut être congédié, suspendu ou autrement discipliné en cas de négligence dans le travail, d'inconduite, d'incompétence dans ses fonctions ou pour tout autre motif valable.

### **ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE**

- 4.1. Le Conseil reconnaît le Syndicat comme agent négociateur et représentant des membres du personnel à qui s'applique la présente convention collective soit les membres du personnel affecté au service de l'entretien et de la construction à l'exception des personnes chargées de supervision et des membres du personnel de niveau égal ou supérieur à ces derniers, au personnel de bureau, de secrétariat, du personnel technique, les étudiants retenus pour les mois d'été, en autant que leur embauche n'occasionne pas de mise à pied et les membres du personnel dont une association ou un syndicat détient des droits de représentation.
- 4.2. Le Syndicat reconnaît au Conseil le droit de continuer à contracter les services de conciergerie uniquement de l'école secondaire catholique Thériault et de l'école secondaire catholique Sainte-Marie.
- 4.3. Aucun membre du personnel ne sera autorisé à contracter une entente orale ou écrite qui viendrait oblitérer les conditions de cette convention collective et le Conseil ne pourra pas reconnaître pour la durée de cette convention collective, aucun autre agent négociateur pour traiter des sujets mentionnés dans cette convention collective.
- 4.4. Tous les membres du personnel doivent se joindre et demeurer des membres en bonne et due forme du Syndicat tel stipulé aux statuts et règlements du Syndicat.

- 4.5. Afin de conserver leur poste, tous les membres du personnel actuels et futurs devront devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours suivant la date de leur entrée en fonction.
- 4.6. Dans l'éventualité où une rencontre de négociations avec le Conseil se déroule durant la journée scolaire, le Conseil accorde un congé avec traitement à un maximum de six (6) membres du personnel pour participer à cette rencontre.
- 4.7. Sous réserve d'une autorisation expresse de la présente convention collective ou du Conseil, il est interdit de se livrer à la sollicitation d'adhésion à un syndicat quelconque ou à la perception de cotisations syndicales, de taxes ou d'amendes ou à toute activité syndicale dans un milieu de travail du Conseil ou pendant les heures de bureau.
- 4.8. Dans ses rapports avec le Conseil, l'unité de négociation a, en tout temps, le droit de faire appel à un représentant ou représentante du Syndicat.
- 4.9. Toute correspondance entre les deux parties qui résultera de cette convention collective se fait entre la direction de l'éducation ou la personne désignée et le secrétaire du Syndicat ou la personne désignée.
- 4.10. Les personnes dont l'emploi régulier n'est pas reconnu par le groupe négociateur ne devront pas effectuer de tâches relevant de ce groupe sauf dans le cas où il s'agirait d'instruction, d'expérimentation ou d'urgence, et seulement si des membres du personnel régulier ne sont pas disponibles.
- 4.11. Sujet à une autorisation reçue au préalable de la direction de l'éducation ou de sa personne désignée, une représentante ou un représentant autorisé du syndicat ou de la section locale peut se présenter à l'école ou au lieu de travail afin de rencontrer les membres du personnel individuellement ou en groupe. Ces rencontres sont organisées de façon à ne pas déranger indûment le déroulement des activités scolaires. Aucune demande raisonnable ne sera refusée.

## **ARTICLE 5 - AUCUNE DISCRIMINATION**

- 5.1. Le Conseil accepte de ne pas faire preuve de discrimination, d'interférence, de restriction ou de coercition envers les membres du personnel dans toutes les matières reliées à l'emploi pour des motifs tels qu'interdits dans le Code des droits de la personne ni en raison de son affiliation politique ou par son adhésion au syndicat.

## **ARTICLE 6 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

- 6.1. Le Syndicat reconnaît que les délégués du Syndicat ont des tâches à accomplir en qualité de membres du personnel du Conseil, que ces membres du personnel ne doivent pas s'absenter de leur travail afin de présenter ou de discuter de griefs sans avoir obtenu, au préalable, la permission de leur supérieur immédiat. De telles permissions ne seront pas refusées sans raison valable. A leur retour à leur travail régulier, ces membres du personnel feront part de leur retour au représentant approprié du Conseil et donneront sur demande, une explication raisonnable de leur période d'absence.
- 6.2. Le Syndicat fera connaître par écrit au Conseil le nom de tous les délégués syndicaux, les milieux de travail qu'ils représentent, ainsi que les changements qui pourraient survenir.

## **ARTICLE 7 - COTISATIONS SYNDICALES**

- 7.1. Le Conseil retient du salaire de chaque membre du personnel le montant des cotisations syndicales et les remet au secrétaire-trésorier national ou son remplaçant au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnée d'une liste des noms, de la catégorie d'emploi, du nombre de jours travaillés, de la base de rémunération, du matricule et du montant retenu en cotisations syndicales de tous les membres du personnel dont les salaires ont fait l'objet des retenues. Le Conseil transmettra également une copie de ces renseignements au secrétaire-trésorier de la section locale ou son remplaçant.
- 7.2. Une liste des membres du personnel comprenant leur numéro de téléphone, leur adresse, leur lieu de travail, leur catégorie d'emploi, leur statut d'emploi et si le membre est en absence autorisée, tel qu'ils figurent au dossier du Conseil, sera expédiée deux (2) fois par année au secrétaire-trésorier de la section locale du Syndicat au plus tard le 20 septembre et le 20 janvier.
- 7.3. Le Syndicat indemnise et dégage le Conseil de toute responsabilité civile ou autre provenant de l'application des articles 7.1 et 7.2.

## **ARTICLE 8 - DROITS DE DIRECTION**

- 8.1. Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le Conseil se réserve le droit d'administrer et de gérer lui-même ses affaires et son personnel.

## **ARTICLE 9 - AFFICHAGE**

- 9.1. Le Conseil met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage dans chaque milieu de travail et lui permet d'afficher tout document provenant du Syndicat. Le syndicat

s'abstient d'afficher des documents qui, de l'avis du Conseil, pourraient être considérés comme préjudiciables aux intérêts du Conseil.

## ARTICLE 10 - DÉFINITIONS

- 10.1. « Membre du personnel en période probatoire » : désigne un membre du personnel nouvellement embauché, par résolution du Conseil, pour combler un poste régulier. Dès que le membre du personnel a complété une période probatoire de cent-vingt (120) jours ouvrables, il est reconnu comme un membre du personnel régulier.
- 10.2. « Membre du personnel travaillant sur une base à temps plein » : désigne un membre du personnel qui travaille régulièrement vingt-quatre (24) heures ou plus par semaine.
- 10.3. « Membre du personnel travaillant sur une base à temps partiel » : désigne un membre du personnel qui travaille régulièrement moins que vingt-quatre (24) heures par semaine.
- 10.4. Dans la mesure du possible, le Conseil convient de privilégier la création de postes à temps plein plutôt que des postes à temps partiels.
- 10.5. « Membre régulier » désigne un membre du personnel embauché pour occuper un poste régulier et qui a terminé sa période probatoire.
- 10.6. « Poste régulier » désigne un poste faisant partie du nombre total des postes approuvés par le Conseil.
- 10.7. « Membre occasionnel suppléant » désigne un membre du personnel embauché pour remplacer un membre régulier en son absence.
- 10.8. « Membre occasionnel temporaire » désigne un membre du personnel embauché dans le cas d'une charge de travail excessive ou pour exécuter des tâches précises pour un projet spécial pour une période n'excédant pas douze (12) mois.
- 10.9. Advenant qu'un membre occasionnel serait retenu pour combler un poste régulier, il devra compléter la période probatoire tel que prévue à la présente convention collective. Un membre occasionnel qui accepte un poste régulier et qui a reçu une paie de vacances comme membre occasionnel recevra seulement la différence correspondante à la paie de vacances complète qu'il devrait tirer s'il était membre régulier.
- 10.10. S'il y a une vacance permanente au sein d'un poste et que le Conseil choisit de combler ledit poste, le Conseil pourra, s'il le désire, embaucher un membre occasionnel avant d'embaucher de l'extérieur et ce, après avoir épuisé la procédure décrite à la présente convention collective par rapport aux membres du personnel detenant des postes réguliers.
  - 10.10.1. Seuls les articles suivants s'appliquent aux membres occasionnels :
    - Article 1 Préambule

- Article 2 – Durée
- Article 4 – Reconnaissance
- Article 5 - Aucune discrimination
- Article 7 - Cotisations syndicales
- Article 8 – Droits de la direction
- Article 10 - Définitions
- Articles 12.2, 12.4, 12.5, 12.6 et 12.8 – Heures de travail
- Article 13.1 et 13.6 – Temps supplémentaire
- Article 16 – Congés parentaux
- Article 22 - Congé nécessité par un accident de travail
- Article 23.8 – Congés annuels
- Article 25 - Jours fériés
- Article 30 Mesures disciplinaires
- Article 31 Procédure de grief
- Article 32 – Mode de rémunération
- Article 33 - Équité salariale
- Article 34 – Sécurité
- Article 42 – Impression de la convention collective
- Article 43 – Trousse d’orientation
- Article 44 – Comité sur le retour au travail
- Annexe « A »

10.11. « Membre surnuméraire » désigne un membre dont le poste aurait été abrogé ou dont les heures de travail par semaine ont été réduites.

10.12. « Membre excédentaire » désigne un membre dont il est reconnu qu’il n’existe aucun poste régulier.

## **ARTICLE 11 - PÉRIODE PROBATOIRE ET D’ADAPTATION**

### **11.1. Période probatoire**

11.1.1. Pendant les cent vingt (120) premiers jours ouvrables de son emploi, le membre du personnel sera en période probatoire. Toutefois, l’employeur peut, par entente mutuelle avec le Syndicat, prolonger cette période de probation jusqu’à soixante (60) jours ouvrables supplémentaires en avisant le membre à cet effet par avis écrit avant la fin de la première période de probation. Ladite période sera calculée sans compter les congés autorisés d’une durée de vingt (20) jours de travail ou plus, sans égard à la raison du congé.

11.1.2. Le membre du personnel en période probatoire accumule de l’ancienneté durant sa période probatoire. L’ancienneté est reconnue à partir de sa date d’embauche. Durant la période probatoire, le membre ayant complété plus de la moitié de sa période probatoire pourra postuler pour obtenir un autre poste

au sein de l'unité. Dans le cadre de son nouveau poste, sa période probatoire se poursuivra s'il s'agit d'un poste au sein de la même catégorie d'emploi, mais commencera de nouveau s'il s'agit d'un poste dans une nouvelle catégorie d'emploi.

- 11.1.3. Pour mettre fin à l'emploi d'un membre du personnel en période probatoire, il y a motif valable dans la mesure où la décision n'est pas prise de mauvaise foi, avec malice ou de façon arbitraire.

## **11.2. Période d'adaptation**

- 11.2.1. Pendant les premiers soixante (60) jours de son emploi à la suite d'une promotion, le membre du personnel sera en période d'adaptation. La période en question sera calculée sans compter les congés autorisés d'une durée de vingt (20) jours de travail ou plus, sans égard à la raison du congé.
- 11.2.2. Le Conseil peut, à sa discrétion, retourner le membre du personnel qui se démontre incapable de rencontrer les exigences du poste à son poste précédent pendant sa période d'adaptation en autant que cette décision n'est pas prise de mauvaise foi, avec malice ou de façon arbitraire. De même, le membre du personnel peut, à sa discrétion, choisir avant la fin de sa période d'adaptation de retourner à son emploi précédent. Le retour à l'emploi précédent sera effectué dans un délai de temps raisonnable, déterminé par entente mutuelle pour assurer une relève adéquate. Dans un cas comme dans l'autre, il n'y a aucune perte d'ancienneté et le membre du personnel sera rémunéré au taux horaire qu'il gagnait immédiatement avant sa promotion. Tout autre membre du personnel promu ou muté à la suite de la promotion sera également retourné à son ancien poste à l'ancien taux horaire et sans perte d'ancienneté.

## **ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL**

- 12.1. La semaine de travail d'un poste régulier comprend au maximum quarante (40) heures de travail par semaine réparties habituellement en raison de cinq (5) jours (du lundi au vendredi) de huit (8) heures par jour. En pratique, un quart de travail de jour ne commencera pas avant 6 h, selon les modalités suivantes :
  - 12.1.1. Un quart de travail qui débute avant 7 h devra se situer à l'intérieur d'une période n'excédant pas dix (10) heures.
  - 12.1.2. Le quart de travail qui débutera à ou après 7h devra se situer à l'intérieur d'une période n'excédant pas onze (11) heures.
  - 12.1.3. Là où un membre du personnel est affecté à plus d'une école/établissement le nombre d'heures pourra excéder onze (11) heures
- 12.2. Deux (2) périodes de pause rémunérées de quinze (15) minutes seront accordées aux membres du personnel dont l'horaire de travail surpasse cinq (5) heures de travail

dans une même journée. Pour une journée de travail de deux (2) à cinq (5) heures, une (1) seule pause de quinze (15) minutes sera prévue. Chaque membre du personnel travaille ses heures de travail et prend sa pause ou ses pauses selon le cas selon l'horaire établi par la direction de l'éducation ou la personne désignée. Aucun membre du personnel ne peut accumuler ses pauses et sa période de repas afin de quitter son poste avant la fin de son quart de travail.

- 12.3. La détermination de la semaine ouvrable quant aux heures de travail se fera en consultation avec le Syndicat. La demande du Conseil quant aux modifications recherchées ne sera pas refusée sans raisons valables.
- 12.4. Les membres du personnel dont plus de la moitié du quart de travail se situe entre 16 h et minuit recevront une prime additionnelle de 0,44\$ de l'heure et profiteront d'une période de repas payée d'une durée de trente (30) minutes ainsi que deux (2) pauses de quinze (15) minutes. Aucun membre du personnel ne peut accumuler ses pauses et ainsi quitter son poste avant la fin de son quart de travail.
- 12.5. À moins d'une autorisation au préalable les membres du personnel ne peuvent pas quitter leur lieu de travail durant les périodes de pause
- 12.6. Sauf en cas d'urgence, un avis minimal de cinq (5) jours ouvrables sera remis au membre du personnel touché si un changement d'horaire de travail est requis. Les heures de travail d'un membre du personnel ne seront pas modifiées sans l'autorisation de la direction de l'éducation ou de la personne désignée.
- 12.7. Il est convenu que les dispositions de cet article sont stipulées aux seules fins du calcul des heures travaillées et ne doivent pas être perçues comme une garantie au chapitre des heures de travail par jour, du nombre de jours par semaine ni de toute période donnée.

## **ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 13.1. Le temps supplémentaire doit être autorisé au préalable par la direction de l'éducation ou la personne désignée. Le Conseil accorde généralement du temps compensatoire pour les heures supplémentaires effectuées. Toutefois, le Conseil peut décider de rémunérer le membre pour les heures supplémentaires effectuées ou pour les heures de temps compensatoire accumulées au cours de l'année.
- 13.2. Si un membre du personnel travaille au-delà de huit (8) heures au cours d'une même journée, il aura droit à une compensation équivalente au temps supplémentaire effectué, majoré à cinquante pourcent (50%).
- 13.3. Le membre du personnel qui est rappelé au travail durant la semaine ou qui est appelé au travail un samedi, en raison d'une situation d'urgence en dehors de son horaire de travail, aura droit à une compensation pour la durée du travail effectué, majoré à cinquante pourcent (50%). En aucun temps, la compensation du membre sera inférieure à deux (2) heures de travail.

- 13.4. Le membre du personnel qui est appelé au travail en raison d'une situation d'urgence, moins de deux (2) heures avant son quart de travail, aura droit à une compensation pour la durée du travail effectué, majoré à cinquante (50%) et ce, même si le membre du personnel n'effectue pas plus de huit (8) heures au cours de son quart de travail.
- 13.5. Le membre du personnel qui est appelé au travail un dimanche ou un jour férié, en raison d'une situation d'urgence en dehors de son horaire de travail, aura droit à une compensation pour la durée du travail effectué, majoré de cent pourcent (100%). En aucun temps, la compensation du membre sera inférieure à deux (2) heures de travail.
- 13.6. Lorsqu'un membre régulier à temps partiel accepte de faire du travail supplémentaire ou du travail de suppléance au-delà de son horaire régulier, ce dernier sera éligible à une rémunération à son taux horaire majoré de cinquante pourcent (50%) seulement pour les heures de travail qui excèdent quarante (40) heures dans une semaine, incluant le samedi et le dimanche.
- 13.7. Lorsqu'un membre occasionnel accepte de faire du travail supplémentaire, ce dernier est éligible à une rémunération à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%) seulement pour les heures de travail qui excèdent quarante (40) heures dans une semaine, incluant le samedi et le dimanche.
- 13.8. Des redistributions des heures de travail d'une semaine donnée sont permises lesquelles se traduiraient par une semaine ouvrable de quarante (40) heures réparties à raison de quatre (4) jours de dix (10) heures par jour. Les journées de maladies et de vacances seront néanmoins comptabilisées au prorata des heures cédulées. Dans une telle éventualité, les heures de travail journalières au-delà de huit (8) heures et moins de dix (10) heures ne seront pas considérées au fin de la prime pour le travail supplémentaire.

## **ARTICLE 14 - CONGÉS DE COMMISÉRATION**

- 14.1. Le Conseil accorde au membre du personnel régulier des congés avec traitement pour les absences découlant des événements suivants:
  - 14.1.1. Cinq (5) jours ouvrables d'absence consécutifs, pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;
  - 14.1.2. Trois (3) jours ouvrables d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands parents, petit fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru;
  - 14.1.3. Un (1) jour ouvrable d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce;
- 14.2. Nonobstant les articles 14.1.1 et 14.1.2, la consécutive pourrait être interrompue

dans le cas d'une cérémonie d'incinération ou lorsque la mise en terre a lieu à une date ultérieure.

- 14.3. Lorsque les congés accordés en vertu de l'article 14.1.1 et 14.1.2 coïncident avec une période de vacances pré-approuvée, le membre du personnel pourra recéduler les jours de vacances impliqués.

## **ARTICLE 15 - CONGÉS DIVERS**

- 15.1. Sous réserve d'une demande présentée au préalable à la direction de l'éducation ou à la personne désignée, le Conseil peut accorder à un membre détenant un poste régulier jusqu'à quatre (4) jours de congé avec traitement et un (1) jour additionnel dans le cas des articles 15.1.1 et 15.1.2 si la distance à franchir dans une direction excède 290 kilomètres, par année scolaire pour l'ensemble des raisons suivantes :

- 15.1.1. urgence ou maladie grave (lorsque la vie est en jeu) d'un membre de la famille immédiate (conjointe/conjoint, fils, fille, père ou mère);
- 15.1.2. rendez-vous de nature médicale ou pour accompagner une des personnes suivantes (conjointe/conjoint, fils, fille, père ou mère); jusqu'à un maximum d'une (1) journée scolaire par occasion sans compter le jour additionnel si la distance à franchir dans une direction excède 290 kilomètres;
- 15.1.3. examen connexe aux compétences professionnelles lorsqu'un tel examen ne peut pas être prévu à un moment autre que pendant la journée de travail jusqu'à un maximum d'une demi-journée par année scolaire;
- 15.1.4. collation de grade universitaire ou remise de diplôme collégiale d'un membre du personnel ou un membre de sa famille immédiate (conjoint, conjointe, fils, fille) lorsque la cérémonie a lieu pendant la journée de travail; jusqu'à un maximum d'une journée par année scolaire;
- 15.1.5. une situation d'urgence personnelle jusqu'à un maximum d'une (1) journée par année scolaire pour des activités qui ne peuvent être prévues à un moment autre que pendant la journée de travail.
- 15.1.6. 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;
- 15.1.7. participer à des événements culturels/cérémoniels autochtones.

## **ARTICLE 16 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL**

- 16.1. 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.

- 16.2. 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.
- 16.3. Pour toute partie de ces huit (8) semaines qui coïncide avec une période non payée (c.-à-d., vacances d'été, congé du mois de mars, etc.), le supplément de huit (8) semaines continue d'être versé intégralement.
- 16.4. Les employées permanentes 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.
- 16.5. 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.
- 16.6. Les employées qui ne sont pas définies ci-dessus n'ont pas droit aux prestations décrites dans le présent article
- 16.7. Les congés parentaux sont assujettis aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario en vigueur.

## **ARTICLE 17 - CONGÉS DE PATERNITÉ**

- 17.1. Si son épouse donne naissance ou s'il (ou elle) adopte un enfant, le Conseil accorde à un membre du personnel régulier deux (2) journées de congé avec traitement. Le congé doit être pris au moment de la naissance ou de l'adoption ou au retour à la maison de la mère. Là où les deux parents adoptifs sont des membres du personnel, seul un des deux parents adoptifs peut bénéficier du congé selon le présent article

## **ARTICLE 18 - CONGÉS POUR OBLIGATIONS JURIDIQUES**

- 18.1. Lorsqu'un membre du personnel s'absente de son travail pour agir en tant que juré ou, s'il est cité comme témoin devant un tribunal où il a été sommé de comparaître pour

toute cause où il n'est lui-même ni partie, ni accusé, il ne subit aucune perte de salaire.

- 18.2. Le membre du personnel fait parvenir au Conseil un certificat signé d'une représentante ou d'un représentant du tribunal attestant de la nécessité de la présence.
- 18.3. Le membre du personnel qui doit s'absenter pour agir en tant que juré ou qui est cité comme témoin selon l'article 18.1 verse au Conseil les indemnités qu'il perçoit, à l'exclusion des indemnités de déplacement et de subsistance.

## **ARTICLE 19 - CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 19.1. Sous réserve d'une demande écrite présentée au préalable à la personne désignée et sujet à sa politique en vigueur, le Conseil peut accorder ou renouveler un congé sans traitement. Le Conseil avise le membre du personnel par écrit de sa décision.
- 19.2. Un congé sans traitement peut être un congé à temps complet ou à temps partiel pour la totalité d'une année scolaire ou pour une partie d'une année scolaire.
- 19.3. Pendant un congé sans traitement, le membre du personnel peut maintenir sa participation au régime d'assurance incapacité longue durée conformément aux modalités prévues à l'article 27.6 de la présente entente.
- 19.4. Les dates du début et de la fin du congé, ainsi que les modalités d'affectation dans le cas d'un congé à temps partiel sont déterminées par entente entre le Conseil et le membre du personnel avant le début du congé, et sont confirmées par écrit.
- 19.5. Durant le congé sans traitement, seuls les crédits d'ancienneté sont reconnus au membre du personnel.
- 19.6. Le membre du personnel, au terme de son congé sans traitement, reprend le poste au même lieu de travail qu'au début de son congé sujet aux dispositions de la présente convention collective.

## **ARTICLE 20 - RÉGIME DES JOURS DE CONGÉ**

- 20.1. Pour les affaires du Syndicat
  - 20.1.1. Le Conseil consent à ce que les représentants syndicaux s'absentent temporairement de leur travail, sans perte de salaire, dans le but d'entretenir des négociations avec le Conseil ou en ce qui a trait à un grief. Le formulaire approprié

doit être rempli et soumis au superviseur immédiatement. Dans le cas de l'arbitrage, le maximum de représentants et de représentantes est établi à trois (3) membres.

## 20.2. Pour prévenir un grief

20.2.1. Le privilège que possède un représentant syndical de quitter son poste de travail pour prévenir ou régler un grief sans encourir de perte de salaire ou d'ancienneté est accordé selon les conditions suivantes :

20.2.1.1. le représentant doit consacrer ce temps au règlement rapide des griefs et des plaintes;

20.2.1.2. le représentant syndical doit, avant de quitter son poste de travail, obtenir l'approbation de son superviseur immédiat ou de son délégué. Cette libération ne pourra être refusée de façon déraisonnable;

20.2.1.3. si le représentant ne peut rejoindre son superviseur immédiat ou son délégué lors de situation qui requiert une attention immédiate, le représentant syndical pourra quitter son poste de travail en obtenant l'approbation de la direction des ressources humaines ou son délégué;

20.2.1.4. la direction des ressources humaines ou son délégué se réserve le droit de limiter ce temps s'il y a utilisation excessive;

20.2.1.5. les frais de déplacements seront assumés par le Syndicat.

## 20.3. Congrès, conférences, réunions, cours ou autres

20.3.1. Un congé sans perte de salaire et sans perte d'ancienneté sera accordé, à la suite d'une demande par écrit au Conseil, à deux (2) membres de la section locale 7777 pour assister à deux (2) congrès par année, des conférences, des réunions, des cours, ou pour voir aux activités du Syndicat. La demande pour un congé mentionné ci-dessus doit être soumise au moins sept (7) jours avant l'événement. Dans le cas d'un congrès connu à l'avance la demande doit être soumise au moins un (1) mois avant la date du congrès. Le Syndicat rembourse les coûts de suppléance au Conseil. La direction des ressources humaines ou son délégué se réserve le droit de limiter ce temps s'il y a une utilisation excessive.

## 20.4. Congé pour les affaires du Syndicat

20.4.1. Le Conseil, suite à une demande écrite présentée par un membre du personnel au moins soixante (60) jours avant le début de sa demande de prêt de service, accordera à tout membre du personnel élu ou nommé à un poste à plein temps au sein du Syndicat ou de tout autre organisme affilié au Syndicat, un prêt de service sans perte d'ancienneté pour une durée d'un (1) an. Ledit congé devra faire l'objet d'une demande annuelle au cours de son mandat selon les modalités

prévues à la politique du Conseil.

20.4.2. Pendant la durée du prêt de service, le membre du personnel aura droit à son salaire et le Syndicat maintiendra ses avantages sociaux. Le coût total du salaire et des prestations statutaires du membre du personnel à qui le Conseil accorde un prêt de service est remboursé en totalité au Conseil par le Syndicat.

20.4.3. À la fin du prêt de service, le membre du personnel reprend un poste au même lieu de travail qu'au début de son congé si le prêt de service se termine au cours de la même année scolaire, dans les autres cas, le membre du personnel aura droit à un poste au sein de sa zone d'écoles sous réserve des modalités de la présente convention collective.

20.4.4. La demande de prêt de service sous cet article ne sera pas refusée sans motif valable à condition qu'elle ne porte pas entrave au bon fonctionnement du Conseil.

## **ARTICLE 21 - CONGÉS POUR QUARANTAINE**

21.1. Le membre du personnel qui doit s'absenter dans le cas où, par suite d'une exposition à une maladie transmissible, il serait mis en quarantaine sur l'ordre des autorités sanitaires, est réputé être en congé avec traitement.

## **ARTICLE 22 - CONGÉ NÉCESSITÉ PAR UN ACCIDENT DE TRAVAIL**

22.1. Tout membre du personnel qui subit un accident au travail devra compléter un rapport d'accident immédiatement suivant l'accident apposant sa signature de façon à permettre au médecin traitant de remettre au Conseil une copie du formulaire intitulé « Détermination des capacités fonctionnelles pour un retour au travail rapide ».

22.2. En vertu de la lettre d'entente no 2 de la partie A de la présente convention collective, tout membre du personnel qui a droit à des prestations en vertu de la *Loi de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail* (CSPAAT) 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 du travail. Jusqu'à ce que les transferts correspondants soient effectués par la Commission, le Conseil maintiendra le salaire régulier selon les dispositions de la présente convention collective. Les employés qui recevaient des prestations complémentaires de la CSPAAT le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 2012.

- 22.3. Le Conseil doit fournir à l'employé, s'il en a besoin, le transport immédiat à l'hôpital, chez le médecin ou au domicile de l'employé.
- 22.4. Le Conseil fournit à l'employé une copie du formulaire 7 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents au travail lorsqu'il accuse réception de son rapport d'accident.
- 22.5. Le Conseil adopte la philosophie de retour au travail rapide et sécuritaire pour ses employés telle que véhiculée par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents au travail.
- 22.6. Lorsque l'employé s'absente du travail pour une période prolongée, et qu'il a été déterminé médicalement qu'il n'est pas en mesure de reprendre son travail régulier à la suite de son accident au travail, la direction des ressources humaines ou son délégué se réunira avec un représentant du Syndical et l'employé pour discuter des possibilités d'un retour au travail dans un poste approprié qui respecte ses capacités fonctionnelles.

## ARTICLE 23 - CONGÉS ANNUELS

- 23.1. Les membres du personnel pourront bénéficier de congés annuels payés. Le calcul en matière d'éligibilité de jours de congés annuels se fait à partir de la détermination des années réelles de service depuis la date d'anniversaire d'emploi commençant le 1<sup>er</sup> septembre de la première année d'emploi au 31 août de l'année en cours.
- 23.2. Le membre du personnel retirant des prestations du régime d'invalidité de longue durée ou un membre du personnel qui jouit d'un congé sans traitement excédant vingt (20) jours ouvrables ou qui a épuisé ses journées de maladie et demeure dans l'impossibilité de reprendre le travail en vertu de ladite période de vingt (20) jours, verra la durée de ses vacances annuelles réduite au prorata de la durée de son travail actif par rapport à une année complète.
- 23.3. Dans l'éventualité où un jour férié tombe durant la période de vacances annuelles d'un membre du personnel, ce dernier pourra alors bénéficier d'une journée additionnelle de vacances sans perte de salaire.
- 23.4. Chaque membre du personnel se voit accorder au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année des congés annuels de la façon suivante :
  - 23.4.1 Moins d'un an de service selon la Loi
  - 23.4.2 Un (1) an ou plus de service mais moins de 3 ans de service dix (10) jours de congés annuels

23.4.3	Trois (3) ans ou plus de service mais moins de 7 ans de service.	quinze (15) jours de congés annuels
23.4.4	Sept (7) ans ou plus de service mais moins de quinze ans de service.	vingt (20) jours de congés annuels
23.4.5	Quinze (15) ans ou plus de service mais moins de 25 ans de service	vingt-cinq (25) jours de congés annuels
23.4.6	Vingt-cinq (25) ans ou plus de service	trente (30) jours de congés annuels

- 23.5. La direction de l'éducation ou la personne désignée fixe les dates des congés annuels en tenant compte des préférences et de l'ancienneté des membres du personnel ainsi que des besoins des écoles et des services offerts. Moyennant la présentation d'une demande écrite dûment autorisée, les congés annuels seront écoulés lors des mois de juillet et d'août et durant les jours sans fréquentation scolaire.
- 23.6. Un membre du personnel qui a 25 ans ou plus de service peut demander de prendre jusqu'à l'équivalent d'une (1) semaine de ses congés annuels pendant l'année scolaire.
- 23.7. Le membre du personnel régulier travaillant sur une base à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels au prorata de son temps d'affectation
- 23.8. L'indemnité de congés annuels selon la *Loi sur les normes d'emploi* pour le membre du personnel occasionnel est incluse dans le taux horaire de la classification où il se situe.
- 23.9. Le membre du personnel régulier qui au 31 août qui n'a pas épuisé ses congés annuels peut reporter à l'année suivante un maximum de cinq (5) jours de congés annuels.
- 23.10. Les membres ayant cumulé trois (3) ans de service et plus doivent écouler un minimum de six (6) jours de vacances, lors de journées de non-fréquentation scolaire en cours d'année scolaire. Ainsi, le membre devra choisir entre le congé de Noël ou le congé de mars. Les préférences seront accordées en fonction de l'ancienneté, par école, lorsque applicable, et selon les besoins opérationnels du Conseil.
- 23.11. Les membres ayant cumulés moins de trois (3) ans de service doivent écouler un minimum de trois (3) jours de vacances, lors des journées de non-fréquentation scolaire en cours d'année scolaire. Ainsi, le membre devra choisir entre les dates proposées par le Conseil durant soit le congé de Noël ou soit le congé de mars. Les préférences seront accordées en fonctions de l'ancienneté, par école, lorsque applicable, et selon les besoins opérationnels du Conseil.
- 23.12. Si le nombre de jours de congé pris est inférieur au nombre de jours de congé requis par les articles 23.10 et 23.11, le membre devra également prendre le solde de congé lors de journées de non-fréquentation scolaire prédéterminées. À défaut de compter un nombre suffisant de jours de vacances, ces journées seront sans traitement.

23.13. Le Conseil avisera les membres des diverses options disponibles avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et les membres devront aviser le Conseil de leur choix dans les deux (2) semaines suivantes. Pour la détermination des années de services des membres, le Conseil utilisera les années de services complétées en date du 1<sup>er</sup> décembre à venir. Le Conseil confirme par la suite avec les membres l'option qui a été retenue pour leur choix de vacances pour l'année suivante avant le 30 juin.

23.14. Un employé qui est absent du travail en raison d'un accident de travail continue à accumuler du service et a droit aux congés annuels au même titre qu'un employé qui travaille.

23.14.1. Dans l'éventualité que l'employé est en congé sans solde parce qu'il n'a plus aucun congé de maladie selon les régimes en vigueur et que l'approbation des prestations de la CSPAAT n'est pas encore confirmée, il n'y a pas d'accumulation de congés annuels.

23.14.2. Si la CSPAAT approuve les prestations à un moment ultérieur, les congés annuels sont portés au crédit de l'employé rétroactivement.

## **ARTICLE 24 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

24.1 Ce programme est établi afin de permettre aux membres du personnel la possibilité de prendre une (1) année ou une partie d'année de congé payé en répartissant le salaire de « X » années sur X + 1 année jusqu'à un maximum de six (6) années sur sept (7) années.

24.2. Le Conseil et les cadres administratifs se dégagent de toute responsabilité relativement aux conséquences qui pourraient découler de la mise en application de ce programme, à savoir l'effet que le programme pourrait avoir sur les contributions au régime de retraite, sur l'impôt ou sur tout autre sujet imprévu.

24.3. Tout membre du personnel à l'emploi du Conseil ne pourra profiter d'un congé à plan différé à moins d'avoir complété trois (3) années de service continu depuis sa date d'embauche.

24.4. La demande de participation au programme doit être présentée par écrit à la direction de l'éducation au plus tard le 28 février.

24.5. Dans sa considération des demandes, la direction de l'éducation pourra, à sa discrétion, refuser les demandes. La lettre faisant état de la décision sera remise au membre du personnel le ou avant le 31 mai de l'année scolaire au cours de laquelle la demande initiale est soumise. Là où le Conseil limite le nombre, les congés sont accordés selon le rang

d'ancienneté des membres du personnel ayant présenté une demande.

- 24.6. Avant le début du congé, le Conseil et le membre du personnel doivent signer une entente. Pendant les « X » premières années du programme, le Conseil retient la portion du salaire brut du membre du personnel selon les conditions qui auront été convenues.
- 24.7. Les sommes retenues sont déposées dans un compte établi au nom du Conseil et identifié à chaque membre du personnel individuellement. Les intérêts accumulés seront versés à ce compte. Le Conseil remettra les argents de ce compte en bloc ou selon les modalités de la paie qui auront été convenues.
- 24.8. Pendant la période de participation au programme, le Conseil déduit les cotisations du régime de retraite conformément à la *Loi sur le régime de retraite*.
- 24.9. En cas de décès du membre du personnel, les fonds accumulés et les intérêts accumulés sont versés à sa succession ou au bénéficiaire désigné au protocole d'entente.
- 24.10. Si le membre du personnel est déclaré excédentaire, les fonds accumulés et les intérêts lui seront versés dans les soixante (60) jours qui suivent sa demande.
- 24.11. Durant sa période de congé, le membre du personnel n'accumule pas de crédits d'expérience pour fins de placement sur la grille salariale. Le membre du personnel peut maintenir son adhésion aux divers régimes d'assurance collective pourvu qu'il ou elle en paie la totalité des primes.
- 24.12. Durant le congé à traitement différé, le membre du personnel bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y avait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.
- 24.13. Au retour du congé, le membre du personnel reprend le poste qu'elle ou il détenait au début de son congé. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le membre du personnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail.

## **ARTICLE 25 - JOURS FÉRIÉS / JOURNÉE FLOTTANTE**

- 25.1. Le membre du personnel régulier peut profiter des jours fériés suivants, le calcul étant fait selon la *Loi sur les normes d'emploi* :

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le jour de la famille;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête de la Souveraine;
- la fête du Canada;
- le congé civique (premier lundi d'août);
- la fête du Travail;
- le Jour de l'Action de Grâce;
- le Jour de Noël; et,
- le Jour des Étrennes (le lendemain de Noël).

- 25.2. À compter de midi, les membres qui ont travaillé au moins la moitié de leur quart de travail les 24 décembre et 31 décembre, lorsqu'elles sont des journées ouvrables, sont réputées être des demi-journées de jours fériés pour les membres du personnel réguliers à temps plein. À l'exception des 24 décembre et 31 décembre, l'observation d'un jour férié tombant un samedi ou un dimanche est reportée à un autre jour ouvrable au cours de la semaine qui précède ou qui suit ledit congé, à la discrétion de la direction de l'éducation ou de la personne désignée.
- 25.3. Les employés occasionnels auront droit à des congés statutaires en conformité avec les normes d'emploi.
- 25.4. Le membre régulier qui a œuvré pour six (6) mois ou plus aura droit à un congé flottant annuel dont la date sera convenue avec son superviseur immédiat. Si le congé flottant n'est pas utilisé durant une année scolaire, il pourra être reporté à l'année scolaire suivante. Le membre du personnel pourra conserver un maximum de deux (2) congés flottants en banque en plus de celui de l'année courante. Les congés flottants accumulés en excédant seront automatiquement abandonnés.

## **ARTICLE 26 - RÉGIMES ASSURANCE INCAPACITÉ LONGUE DURÉE ET RÉGIME DE RETRAITE**

- 26.1. Les avantages sociaux et l'admissibilité aux avantages sociaux sont régis par Fiducie d'avantages sociaux des travailleuses et travailleurs de l'éducation du SFCP (FASTE).
- 26.2. Le membre détenant un poste régulier dont la semaine ouvrable régulière est de vingt-quatre (24) heures ou plus doit souscrire au régime d'assurance incapacité longue durée selon les conditions stipulées au présent article. Le Conseil s'engage à administrer le versement des primes sans éliminer le fait qu'il contribue vis-à-vis les primes mensuelles selon les montants précisés ci-après.
- 26.3. La couverture pour le régime d'assurance incapacité longue durée d'un membre prend fin à la date prévue aux modalités contractuelles avec l'assureur.

- 26.4. Lors d'un congé sans traitement approuvé, le membre du personnel pourra s'il le désire, maintenir sa participation, sans la contribution du Conseil, au régime d'assurance incapacité longue durée à condition que les paiements des primes soient faits d'avance au Conseil à tous les deux (2) mois. Le membre du personnel qui maintient sa participation devra faire part de sa décision, par écrit, au moins deux (2) semaines avant le début du congé. À défaut de recevoir un tel avis, la souscription au régime sera interrompue. Aux fins du calcul de la prime journalière, la prime mensuelle sera divisée par vingt (20).
- 26.5. Assurance incapacité de longue durée
- 26.5.1. Le Conseil payera quatre-vingt-dix pour cent (90%) de la prime. La participation à ce régime est obligatoire. Le membre du personnel paiera dix pour cent (10%) de la prime. Le membre du personnel éligible qui reçoit des prestations d'incapacité de longue durée a droit de participer aux avantages sociaux décrits au présent article. Tout membre du personnel éligible à recevoir des prestations de l'Assureur ne pourra pas continuer à percevoir son salaire du Conseil à même ses journées de maladie accumulées au-delà de la période de carence.
- 26.5.2. Nonobstant le paragraphe précédent, le Conseil pourrait sans pour autant créer de précédent, et ceci à son entière discrétion, contribuer aux frais des avantages sociaux du membre éligible. Cette décision discrétionnaire ne peut être sujette aux procédures de règlement de grief.
- 26.6. Tous les membres du personnel doivent contribuer au régime de retraite RREMO (OMERS).
- 26.7. Pendant un congé sans traitement, le membre du personnel peut maintenir sa participation au régime d'assurance d'invalidité de longue durée conformément aux modalités prévues à l'article 26.4 de la présente entente.
- 26.8. Pendant la durée du prêt de service, le membre du personnel aura droit à son salaire et le Syndicat maintiendra sa participation au régime d'assurance incapacité longue durée. Le coût total du salaire et des bénéfices statutaires du membre du personnel à qui le Conseil accorde un prêt de service est remboursé en totalité au Conseil par le Syndicat.
- 26.9. Là où une demande sous le régime d'assurance incapacité de longue durée a été approuvée, le Conseil cesse de verser le salaire et interrompt les déductions de crédits de maladie après l'écoulement de la période d'attente prévue au régime

## ARTICLE 27 - ANCIENNETÉ

- 27.1. L'ancienneté s'entend de la période d'emploi continue à un poste régulier depuis la date d'embauche la plus récente auprès du Conseil scolaire catholique de district des

Grandes Rivières ou l'un de ses conseils prédécesseurs. Un poste régulier exclut la période d'emploi à titre de membre occasionnel. L'ancienneté constitue un facteur prioritaire lors des promotions, des mises à pied et des rappels pourvu que le membre du personnel détenant le plus d'ancienneté possède les aptitudes, les habiletés et les qualifications requises telles que déterminées par le Conseil.

- 27.2. Dans l'éventualité d'égalité entre l'ancienneté reconnue à plus d'un membre du personnel, la priorité sera établie en appliquant les critères suivants selon l'ordre stipulé :
- 27.2.1. L'expérience totale dans un poste régulier exprimée en heures de travail auprès du Conseil et des conseils prédécesseurs et si l'égalité persiste;
- 27.2.2. L'expérience totale à titre de membre occasionnel depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1998 exprimée en heures de travail et si l'égalité persiste;
- 27.2.3. Une détermination accomplie au hasard lorsque les circonstances l'exigent. Cette détermination s'effectue en déposant dans un contenant le nom des membres du personnel qui sont à égalité. Une représentante ou un représentant du Conseil fait le tirage au sort en présence d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat. Le membre du personnel dont le nom est tiré en premier est le premier à être maintenu en fonction et, ainsi de suite, jusqu'à ce que le nom de tous les membres du personnel à égalité ait été tiré.
- 27.3. Tout congé d'absence approuvé par le Conseil constitue une période d'emploi continue aux fins d'ancienneté.
- 27.4. Sujet au *Code des droits de la personne*, une employée est réputée avoir mis fin à son affectation s'il est absent en raison de maladie pour une période consécutive de vingt-quatre (24) mois et qu'il n'y a aucune perspective de retour au travail de manière permanente.
- 27.5. Un membre du personnel qui accepte une affectation temporaire à l'extérieur de l'unité de négociation maintient et accumule de l'ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Si le membre ne retourne pas dans un poste au sein de l'unité de négociation avant la fin de ladite période de douze (12) mois, son ancienneté est réputée annulée. Lorsque le membre du personnel retourne au poste détenu immédiatement avant la fin de ladite période de douze (12) mois, sa rémunération est établie au niveau du taux horaire qu'il ou elle touchait immédiatement avant son affectation temporaire. Un prolongement au-delà de la période de douze (12) mois sera permis moyennant le consentement écrit des parties. Ce prolongement ne pourra excéder une période de douze (12) mois.

## ARTICLE 28 - DÉCLARATION DES SURNUMÉRAIRES

28.1. Aux fins du présent article, une déclaration de surnuméraire comprend l'élimination d'un poste régulier ou une réduction des heures de travail par semaine d'un membre du personnel quelconque. Une déclaration d'excédentaire désigne un manque de poste régulier pour un membre régulier.

### 28.2. Avis de surnuméraire

28.2.1. Le Conseil avise par écrit les membres détenant des postes réguliers qui sont déclarés surnuméraires au moins vingt (20) jours avant la date prévue. Si le membre déclaré surnuméraire n'a pas eu l'occasion de travailler pour une période de vingt (20) jours suivant la réception de l'avis, il sera rémunéré pour le nombre de jours entre la date de la fin d'emploi et le nombre de jours prévus au présent article.

28.2.2. Nonobstant l'article précédent, tout membre du personnel dont le poste aurait été aboli pourra regagner le poste qu'il occupait si celui-ci était ré-institué dans les vingt-quatre (24) mois suivant son abolition. Le poste laissé vacant par sa réaffectation fera l'objet d'un affichage tel que le prévoit la présente convention collective.

### 28.3. Droit de supplantation

28.3.1. Assujetti aux dispositions du présent article, les membres du personnel touchés par une déclaration des postes surnuméraires pourront exercer leur droit d'ancienneté pour supplanter un membre du personnel détenant moins d'ancienneté à même un poste de la même classification ou de toute classification pourvu que ces derniers détiennent les qualifications et les aptitudes requises pour s'acquitter des fonctions relatives au poste en question et ce, telles que déterminées par le Conseil.

28.3.2. Les membres du personnel touchés par une déclaration des postes surnuméraires exercent leur droit de supplantation dans l'ordre suivant :

28.3.2.1. dans sa zone selon le tableau suivant :

28.3.2.2. CODE ZONE

A	Cochrane, Iroquois Falls, Ramore;
B	Hearst, Mattice;
C	Kapuskasing, Moonbeam, Smooth Rock Falls;
D	Kirkland Lake – Timiskaming, Haileybury, Earlton;
E	Timmins;

F	Foleyet;
G	Gogama.

- 28.3.2.3. dans une autre zone du Conseil.
- 28.3.2.4. Dans l'éventualité où le CSCDGR procéderait à la réouverture des écoles de Val Gagné, Val Rita et d'Opatika les parties conviennent qu'elles seront de nouveau ajoutées à leur zone respective.
- 28.3.2.5. La décision de se prévaloir de tout droit de supplantation doit être prise dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis.
- 28.3.2.6. Tout membre du personnel qui aurait été buté peut, à son tour, exercer son droit d'ancienneté selon les dispositions de cet article.
- 28.3.2.7. Un membre du personnel à temps partiel ne pourrait exercer son droit d'ancienneté qu'à même un poste détenu par un membre du personnel travaillant sur une base à temps partiel.

#### 28.4. Liste d'ancienneté

- 28.4.1. Le Conseil établit une liste d'ancienneté pour les membres réguliers sur laquelle le nom de chaque membre du personnel est inscrit selon son rang d'ancienneté.
- 28.4.2. La liste d'ancienneté précisera les éléments suivants :
  - 28.4.2.1. le rang d'ancienneté;
  - 28.4.2.2. le nom de chaque membre du personnel (si plus d'un membre occupe le même rang, les noms apparaîtront en ordre alphabétique);
  - 28.4.2.3. la date d'embauche la plus récente;
  - 28.4.2.4. le code de la zone appropriée tel que décrit dans l'article 28.3.2.1.
- 28.4.3. La liste d'ancienneté sera expédiée annuellement au secrétaire de la section locale du Syndicat au plus tard le 20 janvier aux fins d'affichage.
- 28.4.4. Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant la date d'expédition de la liste, le membre du personnel devra signifier, par écrit, à la personne désignée du Conseil et au secrétaire de la section locale, les corrections recherchées à son placement sur la liste.
- 28.4.5. Au plus tard le 15 mars de chaque année, la liste révisée sera expédiée selon les procédures décrites au présent article. La liste révisée sera considérée finale

et correcte aux fins de la détermination de l'ordre d'ancienneté.

#### 28.5. Avis d'excédentaire

28.5.1. Le Conseil avise par écrit les membres détenant des postes réguliers qui sont déclarés excédentaires au moins vingt (20) jours avant la date prévue. Si le membre déclaré excédentaire n'a pas eu l'occasion de travailler pour une période de vingt (20) jours suivant la réception de l'avis, il sera rémunéré pour le nombre de jours entre la date de la fin d'emploi et le nombre de jours prévus au présent article.

#### 28.6. Droit de rappel

28.6.1. Le nom du membre du personnel excédentaire est placé sur une liste de rappel pour une période de trente-six (36) mois, et détient, durant cette période, un droit préférentiel selon l'ancienneté, pour tout poste régulier de nature semblable y compris le statut relatif aux heures de travail ou pour tout autre poste pourvu qu'il satisfasse aux exigences du poste, lesquelles exigences seraient déterminées par le Conseil. Si le membre régulier refuse un rappel, il maintient ses droits à un poste régulier jusqu'à l'échéance du trente-six (36) mois. Au troisième refus, l'employé est réputé avoir démissionné et son nom est retiré de la liste de rappel.

28.6.2. Il incombe au membre du personnel de fournir au Conseil tout changement à ses coordonnées afin de permettre au Conseil de pouvoir transmettre une offre d'emploi. Sur réception d'une offre d'emploi, le membre du personnel doit communiquer son acceptation ou son refus dans un délai de quarante-huit (48) heures.

28.6.3. Le membre du personnel rappelé à un poste est réintégré dans son emploi avec tous les droits, avantages et bénéfices qui lui étaient acquis à la date d'entrée en vigueur de sa mise à pied.

#### 28.7. Liste de rappel

28.7.1. Le Conseil établit une liste de rappel sur laquelle le nom de chaque membre du personnel déclaré excédentaire apparaît.

28.7.2. La liste de rappel précisera les éléments suivants :

28.7.2.1. le code de la zone appropriée tel que décrit dans l'article 28.3.2.1;

28.7.2.2. le rang d'ancienneté;

28.7.2.3. le nom de chaque membre du personnel;

28.7.2.4. le numéro de téléphone du membre du personnel.

28.7.3. La liste de rappel sera expédiée annuellement au secrétaire de la section locale du Syndicat.

## ARTICLE 29 - AFFICHAGE DES POSTES

29.1. Sous réserve des dispositions du présent article, là où une vacance existe au sein d'un poste et que le Conseil entend la combler ou dans l'éventualité de la création d'un nouveau poste au sein de l'unité de négociations, la direction de l'éducation ou la personne désignée affiche sur le site de recrutement du Conseil ledit poste pendant au moins six (6) jours ouvrables.

29.1.1. Dans la mesure du possible, les postes vacants sont affichés de sorte qu'ils sont comblés dans les vingt (20) jours ouvrables depuis la date que le poste soit devenu vacant. Dans le cas d'un employé absent du travail en raison de maladie, le poste est affiché de sorte qu'il est comblé dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de confirmation de l'assurance incapacité longue durée (« AILD »).

29.2. L'annonce du concours précise les principales responsabilités du poste, le lieu de travail, le taux horaire, les heures de travail par semaine ainsi que les exigences et les compétences recherchées. Selon la nature du poste, le Conseil peut procéder à une évaluation des capacités physiques du candidat et de procéder à une entrevue pratique avant d'accorder le poste.

29.3. Dans le cas où un concours exigerait une certification ou licence particulière, le Conseil devra également considérer la candidature d'un membre du personnel qui ne possède pas au moment de l'affichage la certification ou la licence requise pour le poste, mais qui est en voie de l'obtenir au cours des trois (3) prochains mois suivants l'affichage. Dans l'éventualité, où le membre du personnel serait le candidat retenu dans le cadre de l'affichage et qu'il n'obtienne pas la certification ou la licence requise dans les temps requis, il devra reprendre le poste qu'il détenait avant l'affichage.

29.4. À la suite de la réception des candidatures, le Conseil détermine les candidats qui possèdent les aptitudes, les habiletés, les qualifications et, sous réserve de l'article 30.3, la certification ou la licence requise pour occuper le poste. Par la suite, de ces candidats, le Conseil doit accorder le poste au candidat possédant le plus d'ancienneté. Dans l'éventualité, où le Conseil doit procéder par affichage externe puisqu'aucun candidat n'a démontré un intérêt ou aucun n'a répondu aux critères minimaux dans le cadre d'un affichage interne, le Conseil choisit le meilleur candidat.

29.5. S'il s'agit d'un nouveau poste ou d'une reclassification, le taux de salaire horaire sera déterminé s'il y a lieu après entente mutuelle entre les parties avant de procéder à l'affichage du poste.

29.6. Avis au Syndicat

29.6.1. Le Conseil devra faire connaître au Syndicat tous les cas de nomination lors de

l'embauchage, la mise à pied, le rappel et les démissions. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la réunion du Conseil, le nom de la candidate ou du candidat choisi devra être expédié au Syndicat.

29.7. Un membre sujet à un plan d'amélioration du rendement ne peut demander une mutation ou poser sa candidature pour une promotion.

## **ARTICLE 30 - MESURES DISCIPLINAIRES**

30.1. Aucun membre du personnel ne peut être rétrogradé ou discipliné sans motif valable.

30.2. Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, le membre du personnel doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de son syndicat. L'avis au syndicat parviendra du membre du personnel.

30.3. Le Conseil accorde à un employé qui en fait la demande, accès à son dossier personnel à un temps mutuellement convenu. Avec l'autorisation écrite d'un employé, un délégué syndical peut consulter le dossier personnel de cet employé, en présence de la personne autorisée par le Conseil, et peut obtenir une copie des documents qui y sont inclus. L'employé peut répondre par écrit à tout document versé dans son dossier personnel et cette réponse est ajoutée à son dossier.

30.4. Toute la documentation reliée à un avertissement ou une mesure disciplinaire qui date de plus de trois (3) ans sera enlevée du dossier de l'employé. La documentation relative à un avertissement ou à une mesure disciplinaire ne peut être utilisée lorsqu'aucune autre action disciplinaire de même nature n'ait été déposée au dossier de l'employé au cours d'une période de trois (3) ans. Les mesures disciplinaires imposées pour motifs de violence ou d'abus envers les élèves ou les collègues ne sont pas sujettes à être retirées du dossier. Les périodes d'absence de plus de trois (3) mois ne sont pas comprises dans le calcul de la période de trois (3) ans prévus au présent article.

## **ARTICLE 31 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **31.1. Définitions**

31.1.1. Grief : le grief est une plainte, déposée par écrit, conformément aux dispositions du présent article, au sujet de toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à la présumée violation de la présente convention collective.

31.1.2. Grief de principe : grief déposé par le Conseil ou le Syndicat portant sur une

interprétation générale de la convention collective ou de ses dispositions.

- 31.1.3. Griet de l'Employeur : griet déposé par le Conseil à l'effet que le Syndicat ou un ou plus de ses membres ne respectent pas les obligations qui leur incombent selon la présente convention collective.
- 31.1.4. Griet individuel ou collectif : griet affectant un ou plus d'un membre du Syndicat, et qui reçoit l'appui de celui-ci à toutes les étapes du règlement des griets.

## 31.2. Procédures

- 31.2.1. Un griet individuel ou collectif doit être déposé dans les quinze (15) jours de la date à laquelle le membre du personnel (ou le groupe affecté) a pris connaissance de l'incident donnant lieu au griet.
- 31.2.2. Un griet de l'Employeur ou un griet de principe doit être déposé dans les quinze (15) jours suivant la date de l'incident donnant lieu au griet. Un griet de l'Employeur, déposé auprès du Syndicat, ainsi qu'un griet de principe déposé auprès du syndicat ou auprès de la personne à la direction de l'éducation, peut, faute de règlement, être soumis directement à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant le dépôt du griet.
- 31.2.3. Sous réserve de l'article 31.2.1, le griet est transmis par courriel du représentant désigné par la partie recevant le griet, porte la signature du représentant du plaignant et précise :
  - 31.2.3.1. le type de griet
  - 31.2.3.2. les faits sur lesquels le griet est fondé
  - 31.2.3.3. la réparation spécifique recherchée
  - 31.2.3.4. le nom du membre ou des membres du Syndicat, dans le cas d'un griet individuel ou collectif.

Sous réserve de l'article 31.2.1, le griet doit être déposé selon les délais prescrits au présent article et doit aussi, à moins d'indication contraire aux présentes, franchir toutes les étapes de la procédure de griet avant d'être soumis à l'arbitrage. Ces délais ne peuvent être prolongés que si les parties y consentent par écrit.

- 31.2.4. Les étapes à franchir pour le règlement de griet sont les suivantes:

- 31.2.4.1. Avant d'avoir recours au processus prévu à la première étape, le

membre du personnel ou la personne déléguée syndicale, présentera verbalement sa plainte au superviseur immédiat, qui aura trois (3) jours pour faire part de sa réponse.

31.2.4.2. **Première étape :** Le grief est déposé auprès de la direction des ressources humaines par la partie recevant le grief qui doit, dans les dix (10) jours suivant la réception du grief, faire parvenir sa décision écrite à la plaignante ou au plaignant.

31.2.4.3. **Deuxième étape :** À défaut de règlement à la première étape, la plaignante ou le plaignant dispose de quinze (15) jours suivant la réception de la décision pour soumettre le grief à la personne à la direction de l'éducation. La personne à la direction de l'éducation ou la personne désignée par la direction de l'éducation doit, dans les quinze (15) jours suivant la date de réception du grief, faire parvenir sa décision écrite à la plaignante ou au plaignant.

À la demande de l'une des parties, une rencontre doit avoir lieu suite à la réception du grief à la deuxième étape au Point de service le plus près d'où le grief origine ou à l'école selon le cas. Dans le cas d'un grief individuel, l'une des deux parties peut exiger que le membre du personnel affecté soit présent à cette rencontre.

31.2.5. Si la partie contre laquelle le grief est déposé ne respecte pas les délais prescrits, la plaignante ou le plaignant est libre de soumettre son grief à l'étape suivante de la procédure.

31.2.6. L'omission d'une étape ou plus de la procédure n'est permise que si les parties y consentent par écrit.

### **31.3. Arbitrage**

31.3.1. Si le grief n'est pas résolu, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réception de la réponse à la deuxième étape ou de la date prévue pour la réception de cette réponse faute de quoi le grief est réputé abandonné.

31.3.2. Les parties doivent, dans les quinze (15) jours suivant la soumission à l'arbitrage, s'entendre, par écrit, sur le choix de l'arbitre ou demander au Ministre du Travail de faire cette sélection.

- 31.3.3. Par entente mutuelle, les parties peuvent avoir recours à un conseil d'arbitrage. Dans les quinze (15) jours suivant cette entente, chaque partie avise l'autre du nom de l'arbitre qu'elle nomme au conseil d'arbitrage. Dans les quinze (15) jours qui suivent la nomination des arbitres, les deux arbitres en nomment un troisième à la présidence du conseil d'arbitrage. Si les deux arbitres ne peuvent s'entendre dans les délais prescrits sur la nomination d'une personne à la présidence du conseil d'arbitrage, le ministre effectue la nomination à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 31.3.4. La décision de la majorité constitue la décision du conseil d'arbitrage. En l'absence de la majorité, la décision de la présidence constitue la décision du conseil d'arbitrage.
- 31.3.5. Chaque partie paye ses frais de comparution devant le conseil d'arbitrage ainsi que les frais de sa représentante ou de son représentant au conseil d'arbitrage. Les deux (2) parties se partagent, à part égale, les dépenses de la personne à la présidence ou de l'arbitre unique.
- 31.3.6. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage 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 32 - MODE DE RÉMUNÉRATION**

- 32.1. Les jours de paie ont lieu tous les deux (2) jeudis sauf si les jours en question sont des jours fériés. Dans ce cas, la paie sera versée le jour précédent.
- 32.2. Les traitements sont déposés par le Conseil au compte du membre du personnel dans l'institution bancaire désignée pourvu que cette institution adhère au système électronique national de transfert de fonds. Dans le cas d'une omission, le Conseil s'engage à effectuer un versement dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- 32.3. Lorsque le Conseil demande à un membre du personnel de remplir les tâches d'un autre membre du personnel détenant une classification supérieure, ce dernier recevra le salaire horaire de celui prévu à la grille du poste de celui qu'il a remplacé. Le placement à la nouvelle grille devra assurer une augmentation salariale juste et équitable.
- 32.4. Le membre du personnel qui doit occuper la position d'un autre membre du personnel

à plus faible salaire ne verra pas son salaire horaire diminué.

- 32.5. Les membres du personnel sont rémunérés selon l'échelle de traitement à l'annexe A. Chaque membre du personnel régulier ou occasionnel suit une progression allant de l'échelon un (1) à l'échelon trois (3). Le passage d'un échelon à l'autre se fait lorsque le membre du personnel a totalisé mille quarante (1 040) heures de service actif réel, excluant les heures de travail supplémentaires.

### **ARTICLE 33 - ÉQUITÉ SALARIALE**

- 33.1. Les dispositions de la présente convention collective satisfont aux exigences de la Loi sur l'équité salariale.

### **ARTICLE 34 - SÉCURITÉ**

- 34.1. Les parties à cette convention collective travaillent de pair à assurer un milieu de travail sécuritaire.
- 34.2. Les parties conviennent que le nombre d'employés siégeant comme représentant au Comité mixte sur la santé et sécurité sera déterminé par ce Comité tel qu'exigé par le ministère du Travail. Toutefois, le nombre de représentants ne pourra pas être inférieur à deux (2) employés de l'unité de négociation. Ces représentants doivent recevoir la formation en tant que travailleur accrédité.

### **ARTICLE 35 - ALLOCATIONS**

- 35.1. Les membres du personnel dont les fonctions sont telles qu'ils doivent faire l'usage de leur propre véhicule seront rémunérés selon le taux établi à la politique du Conseil. La détermination quant aux membres du personnel dont l'usage du véhicule est requis relève exclusivement du Conseil. La formule de réclamation mensuelle doit être autorisée par la direction de l'éducation ou la personne désignée aux fins de remboursement.
- 35.2. Le membre du personnel qui accepte une désignation de responsable de groupe touchera une prime de 3,19\$ de l'heure pourvu que celui-ci est activement au travail. La direction de l'éducation ou la personne désignée pourra, à sa discrétion, désigner un ou des responsables de groupe selon certains des milieux de travail. Là où une telle désignation est effectuée, le membre du personnel s'il accepte la désignation recevra la prime. Le Conseil peut mettre fin à cette nomination en présentant un avis écrit, à cet effet, dans un délai de quarante-huit (48) heures.

### **ARTICLE 36 - TENUE VESTIMENTAIRE ET SOULIERS**

- 36.1. Les membres du personnel devront porter des chaussures qui viendront satisfaire les

normes établies par le Conseil canadien de la sécurité. Des mesures disciplinaires seront imposées là où il y aura une infraction. Le Conseil remboursera jusqu'à un maximum de 120\$ par année moyennant la présentation de pièce justificative.

## **ARTICLE 37 - SOUS-TRAITANCE**

37.1. Le Syndicat reconnaît que le Conseil embauche un nombre suffisant de membres de personnel chargé de l'entretien journalier et de tâches qui permettent de maintenir, si possible, les membres du personnel sur une base annuelle. Le Conseil continuera toutefois d'offrir des contrats d'emploi pourvu qu'aucun membre du personnel couvert par la présente convention collective ne soit mis à pied à cause d'une telle pratique.

## **ARTICLE 38 - CONDITIONS EXISTANTES**

38.1. Les droits, les bénéfices, les privilèges et les conditions de travail dont jouissent présentement les membres du personnel tels qu'énumérés et décrits dans cette convention collective continueront d'être pourvu qu'ils sont conformes aux dispositions énoncées à cette convention collective.

## **ARTICLE 39 - PROGRAMME DE MUTATION VOLONTAIRE TEMPORAIRE DURANT LES MOIS DE JUILLET ET AOÛT**

39.1. Le Conseil se réserve le droit de modifier l'affectation d'un concierge d'une école à l'autre au cours de la période estivale. Le cas échéant un préavis écrit dans un délai de dix (10) jours sera remis au membre du personnel affecté.

## **ARTICLE 40 - SUPERVISION DES ÉLÈVES**

40.1. À moins de circonstances exceptionnelles, il ne fait pas partie de la tâche des membres de l'unité de négociation de faire de la supervision des élèves.

## **ARTICLE 41 - COMITÉ CONSULTATIF PARITAIRE**

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

41.2. Le comité est formé:

- a) d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants du Conseil
  - b) d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants de l'Unité.
- 41.3. 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.
- 41.4. À moins d'un accord différent entre les parties, le comité consultatif paritaire se rencontre deux (2) fois par année, une fois à l'automne et une fois au printemps.

## **ARTICLE 42 - IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 42.1. Le Conseil met à la disposition des membres du personnel sur son site intranet une copie électronique de la convention collective et des descriptions de tâches des membres du personnel. Le Conseil gardera une copie papier dans chaque milieu scolaire afin que les employés puissent la consulter au besoin.

## **ARTICLE 43 - TROUSSE D'ORIENTATION**

- 43.1. Le Syndicat pourra transmettre aux nouveaux employés une trousse d'orientation par l'entremise du système de courrier électronique du Conseil. Le courriel devra être approuvé au préalable par la direction aux ressources humaines et doit être transmis aux membres par la présidence de l'Unité.

## **ARTICLE 44 - COMITÉ SUR LE RETOUR AU TRAVAIL**

- 44.1. Suite à une absence prolongée, soit en raison d'un accident ou d'une maladie, lors de rencontres avec l'employé pour discuter des modalités de son retour au travail ou des mesures d'accommodement requises, celui-ci a droit à une représentation syndicale. La demande de représentation syndicale du membre ne peut avoir pour effet de retarder déraisonnablement le retour au travail de l'employé.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 1 :**

### **Objet : R.R.E.M.O. – SALAIRE COTISABLE**

Les parties conviennent d'annexer à la convention collective la liste traduite, à la satisfaction des deux parties, des montants qualifiés et des montants qui ne sont pas qualifiés comme rémunération cotisable par le Régime de retraite des employées et employés municipaux de l'Ontario (R.R.E.M.O.) à la date de la conclusion de la présente convention collective.

L'annexe devra comprendre le préambule suivant :

« Cette liste traduite des montants qualifiés et des montants qui ne sont pas qualifiés comme rémunération cotisable par le Régime de retraite des employées et employés municipaux de l'Ontario (R.R.E.M.O.) est présentée uniquement à titre d'information et ne peut faire objet d'un grief ni être arbitral.

## LETTRE D'ENTENTE N° 2 :

### Objet : ALLOCATION ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les parties conviennent que pour l'application de la politique 6106 et de la mesure administrative no. 3006 du Conseil, les taux applicables aux membres de l'unité aux fins de l'allocation de transport seront de:

412\$ à titre de taux fixe pour un minimum de 400 kilomètres par mois. Une allocation supplémentaire au taux général utilisé par le Conseil (actuellement à 0,575\$ du kilomètre) sera remise pour tout kilomètre supplémentaire effectué au-delà du minimum de 400 kilomètres.

- 0,20\$ en supplément par kilomètre lors de l'utilisation du véhicule pour tirer une remorque dans le cadre de ses fonctions et tel qu'autorisé par le superviseur de l'employé.

0,30\$ en supplément par kilomètre lors de l'utilisation du véhicule pour tirer une remorque équipée d'un système de freinage (charge de 4 500 kg et plus) dans le cadre de ses fonctions et tel qu'autorisé par le superviseur de l'employé.

Les parties conviennent également que le taux général (actuellement à 0,575\$ par kilomètre) pourra être modifié dans l'avenir par le Conseil, mais que ce taux demeurera en tout temps le même que celui payé aux autres employés du Conseil aux fins de l'application de la politique 6106 et de la mesure administrative no. 3006 et du Conseil.

## LETTRE D'ENTENTE N° 3 :

### Objet : GRATIFICATION À LA RETRAITE

Les membres du personnel suivants ont droit à une gratification à la retraite au moment de leur départ du Conseil. Le syndicat et les membres ont été avisés individuellement par le Conseil du montant auquel ils ont droit à titre de gratification à la retraite. Au moment de leur cessation d'emploi, les employés sont invités à communiquer directement avec le service des finances pour valider le montant de leur gratification ou pour toutes questions relatives au paiement de leur gratification à la retraite.

*{NOMS DES EMPLOYÉS AYANT DROIT À LA GRATIFICATION À LA RETRAITE À ÊTRE INTÉGRÉ AU MOMENT DE LA PRÉPARATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE}*

## ANNEXE A

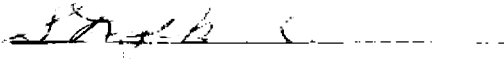
### GRILLES DE TRAITEMENT

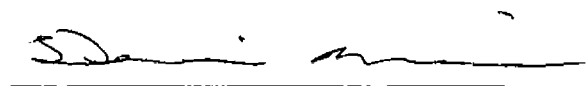
<b>CATÉGORIE - ENTRETIEN GÉNÉRAL 1</b>				
	<u>1er sept. 2022</u>	<u>1er sept. 2023</u>	<u>1er sept. 2024</u>	<u>1er sept. 2025</u>
1	30,35 \$	31,35 \$	32,35 \$	33,35 \$
2	32,68 \$	33,68 \$	34,68 \$	35,68 \$
3	35,14 \$	36,14 \$	37,14 \$	38,14 \$
Plombier/Gazier, Électricien, Soudeur et Menuisier 1				
<b>CATÉGORIE - ENTRETIEN GÉNÉRAL 2</b>				
	<u>1er sept. 2022</u>	<u>1er sept. 2023</u>	<u>1er sept. 2024</u>	<u>1er sept. 2025</u>
1	28,84 \$	29,84 \$	30,84 \$	31,84 \$
2	31,01 \$	32,01 \$	33,01 \$	34,01 \$
3	33,14 \$	34,14 \$	35,14 \$	36,14 \$
Préposé à l'entretien, Menuisier				
<b>CATÉGORIE - ENTRETIEN GÉNÉRAL 3</b>				
	<u>1er sept. 2022</u>	<u>1er sept. 2023</u>	<u>1er sept. 2024</u>	<u>1er sept. 2025</u>
1	26,77 \$	27,77 \$	28,77 \$	29,77 \$
2	28,58 \$	29,58 \$	30,58 \$	31,58 \$
3	30,40 \$	31,40 \$	32,40 \$	33,40 \$
Journalier				
<b>CATÉGORIE - CONCIERGES - COMMIS LIVREUR</b>				
	<u>1er sept. 2022</u>	<u>1er sept. 2023</u>	<u>1er sept. 2024</u>	<u>1er sept. 2025</u>
1	24,30 \$	25,30 \$	26,30 \$	27,30 \$
2	25,76 \$	26,76 \$	27,76 \$	28,76 \$
3	27,62 \$	28,62 \$	29,62 \$	30,62 \$
<b>CATÉGORIE - PRÉPOSÉS AU MÉNAGE</b>				
	<u>1er sept. 2022</u>	<u>1er sept. 2023</u>	<u>1er sept. 2024</u>	<u>1er sept. 2025</u>
1	23,01 \$	24,01 \$	25,01 \$	26,01 \$
2	24,48 \$	25,48 \$	26,48 \$	27,48 \$
3	26,34 \$	27,34 \$	28,34 \$	29,34 \$

## GRILLES DE TRAITEMENT (Suppléants)

<b>CATÉGORIE - ENTRETIEN GÉNÉRAL 1 (suppléant)</b>				
	1er sept. 2022	1er sept. 2023	1er sept. 2024	1er sept. 2025
1	29,22 \$	30,22 \$	31,22 \$	32,22 \$
2	31,46 \$	32,46 \$	33,46 \$	34,46 \$
3	33,83 \$	34,83 \$	35,83 \$	36,83 \$
Plombier/Gazier, Électricien, Soudeur et Menuisier 1				
<b>CATÉGORIE - ENTRETIEN GÉNÉRAL 2 (suppléant)</b>				
	1er sept. 2022	1er sept. 2023	1er sept. 2024	1er sept. 2025
1	27,77 \$	28,77 \$	29,77 \$	30,77 \$
2	29,86 \$	30,86 \$	31,86 \$	32,86 \$
3	31,90 \$	32,90 \$	33,90 \$	34,90 \$
Préposé à l'entretien, Menuisier				
<b>CATÉGORIE - ENTRETIEN GÉNÉRAL 3 (suppléant)</b>				
	1er sept. 2022	1er sept. 2023	1er sept. 2024	1er sept. 2025
1	25,78 \$	26,78 \$	27,78 \$	28,78 \$
2	27,52 \$	28,52 \$	29,52 \$	30,52 \$
3	29,27 \$	30,27 \$	31,27 \$	32,27 \$
Journalier				
<b>CATÉGORIE - CONCIERGES - COMMIS LIVREUR (suppléant)</b>				
	1er sept. 2022	1er sept. 2023	1er sept. 2024	1er sept. 2025
1	23,40 \$	24,40 \$	25,40 \$	26,40 \$
2	24,81 \$	25,81 \$	26,81 \$	27,81 \$
3	26,60 \$	27,60 \$	28,60 \$	29,60 \$
<b>CATÉGORIE - PRÉPOSÉS AU MÉNAGE (suppléant)</b>				
	1er sept. 2022	1er sept. 2023	1er sept. 2024	1er sept. 2025
1	22,16 \$	23,16 \$	24,16 \$	25,16 \$
2	23,58 \$	24,58 \$	25,58 \$	26,58 \$
3	25,37 \$	26,37 \$	27,37 \$	28,37 \$

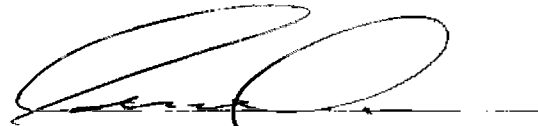
Pour le Syndicat :

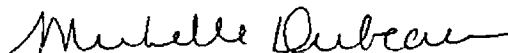
  
Suzanne Lefebvre-McLean

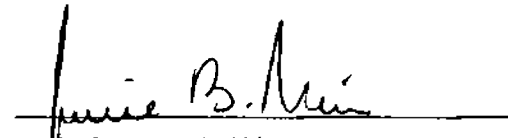
  
Denis Marien

  
Karl Gendron

Pour le Conseil :

  
Jérémie Lepage  
Directeur de l'éducation

  
Michelle Dubeau  
Directrice du Service des ressources  
humaines et de la paie

  
Janie Bourgeois-Néron  
Directrice adjointe du Service des  
ressources humaines et de la paie



## PROTOCOLE D'ENTENTE

Suite à l'arbitrage qui s'est tenu en janvier 2024 concluant que le Projet de loi 124 était inconstitutionnel, les parties ont convenu de modifier les articles 12.4 et 35.2 de la convention collective. La prime et l'allocation prévues à ces articles avaient déjà été augmenté de 1% mais il a été déterminé que le Conseil devait plutôt augmenter celles-ci de façon rétroactive de 1,75% pour l'année scolaire 2019-2020; de 1.75% pour l'année scolaire 2020-2021 et de 3.75% pour l'année scolaire 2021-2022.

Suite à la signature du présent protocole d'entente, le Conseil procédera aux calculs et aux versements rétroactifs de la différence qui aurait dû être versée aux employés du SCFP, dans les soixante (60) jours.

Les parties modifieront également les taux prévus à ces articles dans la convention collective 2022-2026 en utilisant le taux en vigueur modifié en date du 1<sup>er</sup> septembre 2021

- 12.4 Les membres du personnel dont plus de la moitié du quart de travail se situe entre 16 h et minuit recevront une prime additionnelle de l'heure selon le tableau suivant et profiteront d'une période de repas payée d'une durée de trente (30) minutes ainsi que deux (2) pauses de quinze (15) minutes. Aucun membre du personnel ne peut accumuler ses pauses et ainsi quitter son poste avant la fin de son quart de travail.

### Prime de nuit

1 <sup>er</sup> sept. 2019	1 <sup>er</sup> sept. 2020	1 <sup>er</sup> sept. 2021
0,42 \$	0,42 \$	0,44 \$

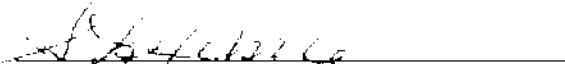
- 35.2 Le membre du personnel qui accepte une désignation de responsable de groupe touchera une prime horaire équivalente selon le tableau suivant pourvu que celui-ci est activement au travail. La direction de l'éducation ou la personne désignée pourra, à sa discrétion, désigner un ou des responsables de groupe selon certains des milieux de travail. Là où une telle désignation est effectuée, le membre du personnel s'il accepte la désignation recevra la prime. Le Conseil peut mettre fin à cette nomination en présentant un avis écrit, à cet effet, dans un délai de quarante-huit (48) heures.

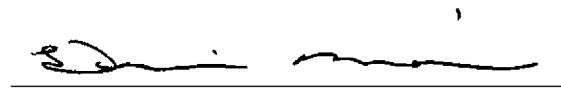
### Allocation

1 <sup>er</sup> sept. 2019	1 <sup>er</sup> sept. 2020	1 <sup>er</sup> sept. 2021
3,02 \$	3,07 \$	3,19 \$



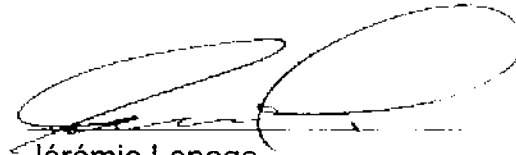
**Pour le Syndicat :**

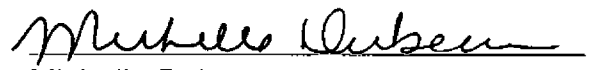
  
Suzanne Lefebvre-McLean

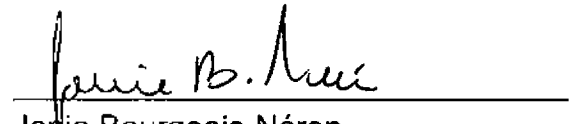
  
Denis Marien

  
Karl Gendron

**Pour le Conseil :**

  
Jérémie Lepage  
Directeur de l'éducation

  
Michelle Dubeau  
Directrice du Service des ressources  
humaines et de la paie

  
Janie Bourgeois-Néron  
Directrice adjointe du Service des  
ressources humaines et de la paie

