

# CONVENTION COLLECTIVE

Entre



**CONSORTIUM**  
de transport scolaire de l'Est

Et

**SCFP • CUPE** / *Syndicat canadien de la fonction publique  
Canadian Union of Public Employees*

et son unité syndicale 5335-02

En vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2025 au 31 août 2027

## TABLE DES MATIÈRES

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| ARTICLE 1 – INTRODUCTION.....                                 | 1  |
| ARTICLE 2 – DÉFINITIONS .....                                 | 1  |
| ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET REPRÉSENTATION .....            | 2  |
| 3.01    Unité de négociation .....                            | 2  |
| 3.02    Travaux de l'unité de négociation .....               | 2  |
| 3.03    Aucune autre entente.....                             | 3  |
| 3.04    Correspondance entre l'employeur et le syndicat ..... | 3  |
| 3.05    Coordonnées des employés .....                        | 3  |
| 3.06    Séances d'orientation syndicale .....                 | 3  |
| 3.07    Accès au lieu de travail .....                        | 4  |
| 3.08    Droit de représentation équitable.....                | 4  |
| 3.09    Babillard.....                                        | 4  |
| ARTICLE 4 – AUCUN HARCÈLEMENT NI DISCRIMINATION .....         | 4  |
| ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION.....                       | 5  |
| ARTICLE 6 – AUCUN LOCK-OUT NI GRÈVE.....                      | 6  |
| ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....                           | 6  |
| 7.01    Sécurité syndicale.....                               | 6  |
| 7.02    Retenue et versement des cotisations syndicales ..... | 6  |
| ARTICLE 8 – ACTIVITÉS SYNDICALES .....                        | 7  |
| 8.01    Congé pour fonctions syndicales à temps plein.....    | 7  |
| 8.02    Congés ponctuels pour affaires syndicales.....        | 7  |
| ARTICLE 9 – RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES .....             | 8  |
| 9.01    Représentation.....                                   | 8  |
| 9.02    Comité syndical-patronal .....                        | 8  |
| 9.03    Comité de négociation .....                           | 9  |
| 9.04    Activité syndicale sur les lieux .....                | 9  |
| ARTICLE 10 – HEURES DE TRAVAIL .....                          | 10 |
| 10.01    Heures normales de travail .....                     | 10 |
| 10.02    Période de repas et périodes de repos .....          | 10 |
| 10.03    Horaire d'été .....                                  | 10 |
| ARTICLE 11 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....                     | 11 |

|                                       |                                                      |    |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------|----|
| 11.01                                 | Définition.....                                      | 11 |
| 11.02                                 | Distribution des heures supplémentaires .....        | 11 |
| 11.03                                 | Rémunération pour rappel au travail.....             | 11 |
| 11.04                                 | Repas lors des heures supplémentaires.....           | 11 |
| 11.05                                 | Rétribution en espèces ou congé compensatoire .....  | 11 |
| ARTICLE 12 – RÉGIME DE RETRAITE ..... |                                                      | 12 |
| ARTICLE 13 – CONGÉS DE MALADIE .....  |                                                      | 12 |
| 13.01                                 | Congés de maladie.....                               | 12 |
| 13.02                                 | CSPAAT et ILD .....                                  | 13 |
| 13.03                                 | Informations médicales .....                         | 13 |
| ARTICLE 14 – AVANTAGES SOCIAUX .....  |                                                      | 14 |
| ARTICLE 15 – VACANCES .....           |                                                      | 15 |
| 15.02                                 | Durée des vacances .....                             | 15 |
| 15.03                                 | Report de vacances.....                              | 16 |
| 15.04                                 | Planification des vacances.....                      | 16 |
| 15.05                                 | Congé autorisé pendant les vacances .....            | 16 |
| 15.06                                 | Indemnité de vacances à la cessation d'emploi.....   | 17 |
| ARTICLE 16 – CONGÉS AUTORISÉS .....   |                                                      | 17 |
| 16.01                                 | Congés spéciaux .....                                | 17 |
| 16.02                                 | Congé de maternité .....                             | 17 |
| 16.03                                 | Congé parental .....                                 | 18 |
| 16.04                                 | Congés à la naissance ou au retour à la maison ..... | 19 |
| 16.05                                 | Congé de deuil.....                                  | 19 |
| 16.05                                 | Congé de juré ou témoin.....                         | 20 |
| 16.06                                 | Congé sans solde .....                               | 21 |
| 16.07                                 | Autres congés.....                                   | 21 |
| ARTICLE 17 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS ..... |                                                      | 21 |
| 17.01                                 | Jours fériés payés.....                              | 21 |
| 17.02                                 | Qualification à un jour férié .....                  | 22 |
| 17.03                                 | Tenu de travailler un jour férié .....               | 22 |
| 17.04                                 | Report de certains jours fériés .....                | 22 |
| 17.05                                 | Employés à terme et occasionnels .....               | 22 |

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ARTICLE 18 – AFFICHAGE DES POSTES .....                                            | 22 |
| 18.01 Affichage de postes .....                                                    | 22 |
| 18.02 Attribution de postes à l'interne.....                                       | 23 |
| 18.03 Période d'essai .....                                                        | 23 |
| 18.04 Notification syndicale .....                                                 | 24 |
| ARTICLE 19 – ANCIENNETÉ .....                                                      | 24 |
| 19.01 Définition de l'ancienneté.....                                              | 24 |
| 19.02 Liste d'ancienneté.....                                                      | 24 |
| 19.03 Perte d'ancienneté.....                                                      | 24 |
| 19.04 Accumulation d'ancienneté lors de congés.....                                | 25 |
| 19.05 Ancienneté hors de l'unité de négociation .....                              | 25 |
| 19.06 L'inclusion d'une période d'emploi à terme dans le calcul de l'ancienneté .. | 26 |
| ARTICLE 20 – PÉRIODE DE PROBATION .....                                            | 26 |
| ARTICLE 21 – MISES À PIED ET RAPPELS .....                                         | 27 |
| 21.01 Définition d'une mise à pied.....                                            | 27 |
| 21.02 Avis de mise à pied.....                                                     | 27 |
| 21.03 Procédure de mise à pied .....                                               | 27 |
| 21.04 Procédure de rappel .....                                                    | 28 |
| ARTICLE 22 – PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....                              | 28 |
| 22.01 Définition d'un grief.....                                                   | 28 |
| 22.02 Comité des griefs .....                                                      | 28 |
| 22.03 Les genres de griefs suivants sont reconnus :.....                           | 28 |
| 22.04 Règlement des griefs .....                                                   | 29 |
| 22.05 Grief syndical .....                                                         | 29 |
| 22.06 Grief de groupe .....                                                        | 30 |
| 22.07 Grief de l'employeur.....                                                    | 30 |
| 22.08 Délais.....                                                                  | 30 |
| 22.10 Salles de réunion pour griefs .....                                          | 30 |
| 22.11 Médiation .....                                                              | 30 |
| 22.12 Définition de jours ouvrables.....                                           | 30 |
| 22.13 Libération du délégué syndical .....                                         | 31 |

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| ARTICLE 23 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE .....                                    | 31 |
| 23.01 Renvoi à l'arbitrage .....                                            | 31 |
| 23.02 Compétence de l'arbitre .....                                         | 32 |
| 23.03 Frais de l'arbitre .....                                              | 32 |
| 23.05 Délais .....                                                          | 32 |
| 23.06 Conseil d'arbitrage .....                                             | 32 |
| ARTICLE 24 – MESURES DISCIPLINAIRES ET ACCÈS AU DOSSIER .....               | 32 |
| 24.01 Représentation syndicale .....                                        | 32 |
| 24.02 Mesures disciplinaires .....                                          | 33 |
| 24.03 Dossier disciplinaire .....                                           | 33 |
| 24.04 Accès au dossier d'employé .....                                      | 33 |
| 24.05 Procédure de congédiement et de suspension .....                      | 34 |
| ARTICLE 25 – SANTÉ ET SÉCURITÉ .....                                        | 34 |
| ARTICLE 26 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....                               | 34 |
| ARTICLE 27 – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET REMBOURSEMENT DE DÉPENSES ..... | 34 |
| ARTICLE 28 – ÉVALUATION DES EMPLOIS .....                                   | 35 |
| ARTICLE 29 – POSTES ET SALAIRES .....                                       | 35 |
| 29.02 Placement sur échelle salariale .....                                 | 36 |
| 29.03 Augmentations à l'échelle salariale .....                             | 36 |
| 29.04 Rémunération provisoire .....                                         | 36 |
| 29.05 Versement des salaires - Jour de paie .....                           | 36 |
| ARTICLE 30 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....                        | 37 |
| 30.01 Durée de la convention collective .....                               | 37 |
| 30.02 Modifications de la convention collective .....                       | 37 |
| ANNEXE "A" – JOURS FÉRIÉS DURANT LE TEMPS DES FÊTES .....                   | 38 |
| ANNEXE "B" – GRILLES SALARIALES .....                                       | 39 |
| LETTRE D'ENTENTE - No. 1 .....                                              | 40 |
| LETTRE D'ENTENTE - No. 2 .....                                              | 41 |
| LETTRE D'ENTENTE - No. 3 .....                                              | 42 |

## ARTICLE 1 – INTRODUCTION

Les parties à la présente convention collective souhaitent;

- a) maintenir et améliorer des relations harmonieuses;
- b) établir les conditions de travail entre l'employeur et le syndicat;
- c) reconnaître la valeur mutuelle des discussions et négociations conjointes sur toutes les questions relatives aux conditions de travail;
- d) favoriser l'efficacité des opérations;
- e) promouvoir le moral, le bien-être et la sécurité de tous les employés membres de l'unité de négociation du syndicat;
- f) agir de manière juste et raisonnable.

## ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

### 2.01 Définitions

- a) L'« **employeur** » est le Consortium de transport scolaire de l'est (CTSE).
- b) Le « **syndicat** » est le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et sa section locale 5335-02.
- c) Un « **employé** » est toute personne embauchée par l'employeur pour occuper un emploi relevant de la compétence de l'unité de négociation tel que stipulé à l'article 3.01 de la présente convention.
- d) Un « **employé régulier** » est un employé autre qu'un employé à terme ou occasionnel embauché pour occuper un poste régulier et qui a terminé sa période de probation.
- e) Un « **employé à temps plein** » est un employé régulier embauché à temps plein pour travailler les heures normales de travail tel que prévu à l'article 10.01 de la présente convention collective.
- f) Un « **employé à temps partiel** » est un employé régulier embauché pour travailler à temps partiel tel que prévu à l'article 10 de la présente convention collective.

- h) Un « **employé occasionnel** » est un employé qui est embauché pour combler un besoin ponctuel de l'employeur. Un employé occasionnel sera rémunéré conformément à l'article 29.02 et sera assujéti à l'article 7. À moins d'indication contraire dans la présente convention collective ou autrement prévu par la loi, aucune autre disposition de la présente convention s'appliquera à un employé occasionnel.
- i) Un « **employé à terme** » est un employé embauché pour remplacer un employé régulier en congé autorisé ou pour combler un poste temporaire dont la durée peut aller jusqu'à douze (12) mois. La durée d'emploi de l'employé à terme peut être prolongée par entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat ou lorsque l'employé à terme remplace un employé régulier en congé de maternité/parental.
- j) Un employé « **en période de probation** » est un employé embauché pour combler un poste régulier et dont le maintien de l'emploi est sujet aux dispositions de l'article 20 de la présente convention.

**2.02** Dans la présente convention et selon le contexte, le masculin inclut le féminin, et le singulier inclut le pluriel. Nonobstant ce qui précède, toute référence aux employés dans la présente convention collective, qu'elle soit au masculin ou au féminin, désigne l'ensemble des employés membres de l'unité de négociation, quelle que soit leur identité sexuelle.

## **ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET REPRÉSENTATION**

### **3.01 Unité de négociation**

L'employeur reconnaît le syndicat canadien de la fonction publique comme agent négociateur exclusif de tous les employés du Consortium de transport scolaire de l'Est dans la municipalité de Casselman à l'exception de l'agent des finances et de ressources humaines, des superviseurs et des personnes occupant un poste supérieur à celui de superviseur.

### **3.02 Travaux de l'unité de négociation**

Un employé qui n'est pas membre de l'unité de négociation n'effectue pas les tâches normalement effectuées par les membres de l'unité de négociation, sauf dans des situations exceptionnelles, ou dans les cas convenus d'un commun accord par les parties.

### **3.03 Aucune autre entente**

Aucun employé n'est tenu ou autorisé à conclure une entente écrite ou verbale avec l'employeur ou ses représentants qui pourrait entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

### **3.04 Correspondance entre l'employeur et le syndicat**

Toute correspondance entre l'employeur et le syndicat relative à l'administration de la présente convention se fera entre la direction ou son délégué et le syndicat, à moins d'indication contraire.

### **3.05 Coordonnées des employés**

L'employeur fournit au syndicat une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste comprend le nom de chaque personne, son poste, son adresse postale personnelle, son numéro de téléphone personnel, son adresse courriel professionnelle et, s'il y a lieu, son adresse courriel personnelle. Elle doit indiquer aussi le statut d'emploi de l'employé (à temps plein, à temps partiel, à terme, occasionnel) et, si l'employé est en congé autorisé, la nature du congé. L'employeur fournit cette liste, sous forme de tableur électronique, deux fois par année, en décembre et en juin, au syndicat.

### **3.06 Séances d'orientation syndicale**

#### **a) Nouveaux employés**

L'employeur accorde à la personne désignée par le syndicat l'occasion de rencontrer chaque nouvel employé en privé durant le premier mois d'emploi. Sa durée ne doit pas dépasser 30 minutes. Elle a lieu pendant les heures normales de travail, sans perte de salaire pour l'un ou l'autre des participants.

#### **b) Notification d'une nouvelle embauche**

Le syndicat doit recevoir le nom complet, le poste et le statut d'emploi (temps plein, temps partiel, à terme, occasionnel) et la date d'entrée en fonction de chaque nouvel employé de l'unité de négociation.

### **3.07 Accès au lieu de travail**

#### **a) Assemblées syndicales**

Avec approbation de la direction ou son délégué, l'employeur permet l'utilisation de son local aux fins d'assemblées syndicales des membres de l'unité de négociation sans frais pour le syndicat.

#### **b) Accès aux lieux de travail**

Avec approbation de la direction ou son délégué, le représentant désigné par le syndicat a accès aux lieux de travail pour rencontrer les employés visés par la présente convention collective en dehors de leurs heures de travail.

### **3.08 Droit de représentation équitable**

Le syndicat a le droit à tout moment de se faire assister par des personnes conseillères du syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'il traite ou négocie avec l'employeur. Avec approbation de la direction ou son délégué, ces personnes conseillères auront accès aux locaux de l'employeur afin de traiter toute question découlant de la présente convention collective.

### **3.09 Babillard**

L'employeur met à la disposition du syndicat un (1) babillard. Il est convenu que tout affichage doit être signé par un représentant du syndicat et préalablement approuvé par le représentant de l'employeur.

## **ARTICLE 4 – AUCUN HARCÈLEMENT NI DISCRIMINATION**

**4.01** L'employeur et le syndicat s'engagent à travailler conjointement pour assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Le harcèlement en complément du sens compris dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario est défini comme tout comportement inopportun ou injurieux d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il peut être physique, psychologique, sexuel, verbal, visuel ou écrit.

- 4.02** Aucune discrimination, intimidation, ou représailles ne seront exercées par l'employeur ou le Syndicat ou leurs représentants contre un employé en raison de l'exercice d'un droit que lui confère le *Code des droits de la personne* de l'Ontario ou la présente convention collective ou dans toutes les matières reliées à l'emploi pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, la citoyenneté, les croyances religieuses, le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement), l'identité sexuelle, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état familial, le handicap, l'affiliation religieuse ou politique ou l'existence d'un casier judiciaire pour lequel un pardon a été accordé et n'a pas été révoqué ou tout autre facteur reconnu par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
- 4.03** L'employeur et le syndicat conviennent qu'aucun employé ne doit d'aucune manière être soumis à des distinctions injustes, de la coercition, des entraves ou des influences en raison de son adhésion ou de ses activités auprès du syndicat.

## **ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION**

- 5.01** Sauf dans la mesure prévue par la présente convention collective, les droits et prérogatives de la direction sont exercés uniquement par l'employeur et relèvent exclusivement de ses droits et des droits de sa direction. Il est entendu que, sans limiter la généralité de ce qui précède, l'employeur jouit des droits suivants :
- a) Le droit de maintenir l'ordre et d'assurer l'efficacité ;
  - b) Le droit d'établir, d'appliquer et de modifier les règles et règlements raisonnables que les employés doivent observer ;
  - c) Le droit de gérer le fonctionnement de ses opérations ;
  - d) Le droit d'embaucher, de mettre à pied, de transférer, de diriger, promouvoir, de réprimander, de rétrograder, de suspendre ou autrement de congédier les employés conformément à la présente convention collective.

## **ARTICLE 6 – AUCUN LOCK-OUT NI GRÈVE**

### **6.01 Aucun lock-out ni grève**

La présente convention collective établie les procédures pour le règlement des différends et le traitement des griefs. Le syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève pendant la durée de la présente convention collective et l'employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la même durée, conformément aux lois et règlements du gouvernement provincial.

## **ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE**

### **7.01 Sécurité syndicale**

Comme condition d'emploi, tout employé visé par la convention collective devient membre du Syndicat dans les trente (30) jours civils après son embauche. Au moment de l'embauche d'un nouvel employé, l'employeur lui remet le lien internet pour consulter la convention collective électroniquement. L'employé peut, s'il le désire, imprimer une copie de la convention collective.

### **7.02 Retenue et versement des cotisations syndicales**

- a) L'employeur prélève du salaire de chacun des employés de l'unité de négociation, toutes les cotisations mensuelles et spéciales dues au syndicat, en vertu de la constitution ou des règlements de celui-ci. S'il y a un changement au prélèvement, le syndicat doit donner un préavis officiel écrit au moins trente (30) jours civils avant la date de paie à laquelle le prélèvement des nouvelles retenues doit débiter.
- b) Les retenues doivent être prélevées de la paie de chaque employé, à chaque période de paie, et doivent ensuite être expédiées au secrétaire-trésorier national du SCFP, au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant. Cette remise sera accompagnée d'une liste électronique comprenant le nom des employés sur la rémunération desquels les cotisations ont été retenues, et le montant des prélèvements. L'employeur communiquera aussi cette liste électronique au secrétaire-trésorier de la section locale ou son remplaçant.
- c) Feuillet T-4

L'employeur indique le total annuel des cotisations payées par chaque employé sur le feuillet T-4 de l'employé ou sur tout autre document de déclaration exigé par la loi qui pourrait remplacer l'exigence de déclarer les cotisations versées sur un feuillet T-4.

- 7.03** Le syndicat convient d'indemniser et de dégager de toute responsabilité l'employeur contre toutes les réclamations qui découlent des retenues et versements.

## **ARTICLE 8 – ACTIVITÉS SYNDICALES**

### **8.01 Congé pour fonctions syndicales à temps plein**

Sous réserve d'une demande écrite présentée au préalable, un employé régulier à temps plein, qui est élu à ou sélectionné pour un poste à temps plein au sein du syndicat, peut faire une demande de congé pour fonctions syndicales.

Il est convenu que ce congé sera sans traitement pour une période maximale de deux (2) ans. Pendant la période du congé, l'employé n'accumule pas de congés de maladie, ni de congés annuels (vacances), ni d'expérience aux fins salariales. Il est entendu que pendant cette période, l'employé accumulera de l'ancienneté.

Toute demande pour un congé pour fonctions syndicales sera considérée par l'employeur et ne sera refusée sans motifs valables.

### **8.02 Congés ponctuels pour affaires syndicales**

Sur présentation d'une demande écrite, l'employeur accorde un maximum de vingt (20) jours collectifs par année aux employés élus ou nommés pour représenter le syndicat à des congrès et des formations syndicales et pour les affaires syndicales.

Une demande devra être faite auprès de l'employeur avec un minimum de deux (2) semaines de préavis pour les absences de plus d'une journée consécutive et d'au moins cinq (5) jours ouvrables pour les absences d'une seule journée.

L'employeur a la discrétion d'accorder le congé ponctuel pour affaires syndicales selon les exigences opérationnelles. L'employé s'absente sans perte d'ancienneté ni d'avantages et l'employeur lui verse son salaire et sa part des avantages sociaux, lesquels sont remboursés à l'employeur par le syndicat.

## **ARTICLE 9 – RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES**

### **9.01 Représentation**

Aucun employé ou groupe d'employés ne peut s'engager à représenter le syndicat à des réunions avec l'employeur sans l'autorisation appropriée, par écrit, du syndicat. Pour ce faire, le syndicat fournit à l'employeur le nom de son délégué. L'employeur convient de reconnaître un (1) délégué syndical sélectionné par le syndicat parmi les membres de l'unité de négociation. De même, l'employeur fournit au syndicat le nom des membres du personnel avec lesquels le syndicat peut être tenu de faire affaire.

### **9.02 Comité syndical-patronal**

#### **a) Comité syndical-patronal**

Un comité syndical-patronal est créé et se compose d'au plus deux (2) représentants du syndicat (employés ayant terminé leur période de probation) et d'au plus deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité compte sur l'engagement des deux (2) parties dans l'intérêt de maintenir et améliorer les relations harmonieuses.

#### **b) Rôle du comité**

Le comité s'occupe des questions générales suivantes :

1. Tenir compte des critiques constructives de toutes les activités afin d'améliorer les relations entre l'employeur et les employés.
2. Examiner les suggestions des employés et les questions sur les conditions de travail.
3. Corriger les conditions à l'origine des malentendus.
4. Toute autre question mutuellement acceptable pour les parties.

#### **c) Réunions du comité**

Le comité se réunit au moins deux (2) fois par année lorsque les parties conviennent de la nécessité d'une réunion et à un moment convenable aux deux parties. Une demande de réunion prévue aux présentes doit être faite par écrit au moins quarante-huit (48) heures avant la date proposée et accompagnée de l'ordre du jour des questions proposées.

Les représentants du comité ne subissent aucune perte de salaire lorsqu'ils assistent aux réunions du comité pendant leurs heures régulières de travail.

**d) Procès-verbal de la réunion**

Le procès-verbal de chaque réunion du comité est rédigé par l'employeur ou le syndicat en alternance et signé par les représentants du comité aussi rapidement que possible après la clôture de la réunion. Toute suggestion proposée par le comité, le cas échéant, est consignée au procès-verbal.

**e) Compétence du comité**

Le comité n'a pas la compétence de négocier la modification ou le renouvellement de la présente convention collective ni de régler les griefs, et ne saurait se substituer à aucun autre comité du Syndicat ou de l'employeur.

**9.03 Comité de négociation**

Le comité de négociation se compose d'au plus trois (3) membres patronaux à titre de représentants de l'employeur et d'au plus trois (3) représentants de l'unité syndicale à titre de représentants du syndicat. Il est entendu qu'il y aura seulement un employé de l'employeur sur le comité de négociation du syndicat. Cet employé doit avoir terminé sa période de probation. Le syndicat informe l'employeur de ses nominations au comité.

L'employeur maintiendra le salaire et les avantages sociaux de l'employé membre du comité de négociation du syndicat qui assiste aux réunions de négociation de la convention collective avec l'employeur lors de ses heures de travail régulières, jusqu'à la conciliation.

**9.04 Activité syndicale sur les lieux**

Le syndicat convient que ni lui ni ses agents, mandataires, représentants et membres ne doivent organiser des réunions ou d'autres activités syndicales dans les locaux de l'employeur ou pendant les heures de travail, sauf lorsque cela est prévu expressément dans la présente convention ou que l'employeur y consent expressément.

## **ARTICLE 10 – HEURES DE TRAVAIL**

### **10.01 Heures normales de travail**

La semaine normale de travail pour les employés réguliers à temps plein est de trente-cinq (35) heures par semaine du lundi au vendredi, composée de cinq (5) journées de sept (7) heures par jour, entre 6h00 et 17h00.

Les employés réguliers à temps partiel ont un horaire de travail régulier de moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

L'employeur doit programmer les heures normales de travail des employés entre 6h00 et 17h00 du lundi au vendredi. Ces heures sont réparties selon les besoins déterminés par l'employeur. Si, pour des raisons opérationnelles, il s'avère nécessaire de modifier la semaine normale de travail d'un employé, l'employeur en discutera avec l'employé et l'employé recevra un préavis écrit au moins un (1) mois à l'avance.

Lors des journées sans enseignement, telles qu'identifiées par les conseils scolaires que dessert le CTSE, les employés réguliers à temps plein peuvent commencer leur journée de travail plus tôt ou de la terminer plus tard, pourvu que les heures soient complétées entre 6h00 et 17h00.

### **10.02 Période de repas et périodes de repos**

- a) Une (1) période de repas non rémunérée de soixante (60) minutes est prévue pour chaque employé travaillant plus de cinq (5) heures consécutives.
- b) Un employé aura droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes rémunérée pour chaque demi-journée de travail.

### **10.03 Horaire d'été**

Sous réserve des calendriers scolaires des conseils scolaires que dessert le CTSE, l'employeur détermine l'horaire d'été qui est mis à la disposition des employés afin d'obtenir le vendredi après-midi de congé. Lorsqu'un employé travaille un horaire d'été, l'employé doit tout de même travailler 35 heures par semaine en divisant 31.5 heures du lundi au jeudi entre 06h00 et 17h00 et 3.5 heures le vendredi de 06h00 à 12h00. Il est entendu que la division des heures ne doit pas occasionner de surtemps. Il est entendu qu'un employé qui se qualifie afin d'obtenir le vendredi après-midi de congé qui est absent le vendredi en raison d'un congé annuel ou d'un congé compensatoire se voit déduire une absence équivalente à 50%.

## **ARTICLE 11 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

### **11.01 Définition**

- a) Toutes les heures travaillées jusqu'à quarante (40) par semaine sont rémunérées au taux simple.
- b) Toutes les heures travaillées au-delà de quarante (40) par semaine sont rémunérées au taux et demi.

### **11.02 Distribution des heures supplémentaires**

- a) Il est possible qu'un employé soit tenu d'effectuer des heures supplémentaires en raison d'exigences opérationnelles et la disponibilité de l'employé.
- b) Ces heures doivent être préautorisées par écrit par la Direction ou son délégué.

### **11.03 Rémunération pour rappel au travail**

Un employé qui est rappelé au travail par son superviseur en dehors de ses heures normales de travail est payé pour un minimum de trois (3) heures si ce dernier doit se déplacer sur les lieux de travail ou pour un minimum de trente (30) minutes si le travail peut être effectué à distance.

### **11.04 Repas lors des heures supplémentaires**

Un employé qui travaille quatre (4) heures supplémentaires consécutives au bureau immédiatement avant ou après son quart de travail prévu reçoit une indemnité de repas de vingt (20) dollars sous présentation d'une pièce justificative. Une demi-heure rémunérée lui est accordée pour qu'il puisse prendre une pause-repas à son lieu de travail ou près de celui-ci.

### **11.05 Rétribution en espèces ou congé compensatoire**

- a) Les heures supplémentaires sont normalement rétribuées en espèces.
- b) Sur réception d'une demande écrite, le superviseur immédiat accorde aux employés réguliers un congé compensatoire au lieu d'un paiement en espèces des heures supplémentaires.
- c) Les congés compensatoires sont pris à un moment qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur.

- d) Les employés réguliers à temps plein peuvent reporter jusqu'à cent cinq (105) heures de temps compensatoire d'une année à l'autre. Une fois par année (premier vendredi du mois d'août), les heures de temps compensatoires non utilisées qui excèdent cent cinq (105) heures seront payées aux employés. Les employés réguliers à temps partiel peuvent reporter leurs heures de temps compensatoire d'une année à l'autre, au pro-rata de leurs heures travaillées.

## **ARTICLE 12 – RÉGIME DE RETRAITE**

**12.01** Tous les employés admissibles participent et contribuent au régime de retraite OMERS, conformément aux modalités et conditions de ce régime, tel qu'amendé.

## **ARTICLE 13 – CONGÉS DE MALADIE**

### **13.01 Congés de maladie**

Cet article s'applique uniquement aux employés réguliers à temps plein et aux employés réguliers à temps partiel, au pro-rata de leurs heures travaillées.

- a) Les employés réguliers à temps plein recevront une avance de douze (12) jours de congé de maladie le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année. Les nouveaux employés à temps plein se verront attribuer des congés de maladie au pro-rata selon leur date d'entrée en fonction.
- b) Les employés réguliers à temps partiel recevront une avance des congés de maladie au pro-rata de leur équivalent à temps plein le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année. Les nouveaux employés à temps partiel se verront attribuer des congés de maladie au pro-rata selon leur date d'entrée en fonction.
- c) Les crédits de congé de maladie ne sont pas monnayables ni transférables. Les crédits de congés de maladie sont autorisés en cas de maladie ou blessure de l'employé.
- d) Dans l'éventualité où un employé a pris plus de jours de congés de maladie qu'il a accumulés au moment de sa fin d'emploi, le solde des jours de congés de maladie sera déduit de toute somme qui lui est payable à la fin de son emploi. Si la dernière paie de l'employé ne couvre pas le solde négatif des congés de maladie, l'employé s'engage à rembourser l'employeur pour la différence.

### **13.02 CSPAAT et ILD**

- a) Un employé qui touche des prestations en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* de l'Ontario, ou aux termes d'un régime d'ILD, n'a pas droit à des congés de maladie pour le même état de santé.
- b) Par souci de clarté, si un employé reçoit des prestations partielles aux termes du régime de la CSPAAT/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.
- c) Un employé absent du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure et qui attend l'approbation d'une demande de prestations de la CSPAAT ou du régime d'invalidité de longue durée peut utiliser des congés de maladie. Si la demande de prestations est approuvée, l'employé s'engage à reverser à l'employeur les montants reçus à titre de congés de maladie au cours de la période pour laquelle des prestations de la CSPAAT ou du régime d'invalidité de longue durée ont été approuvées. Si la demande d'indemnité n'est pas approuvée, l'employeur traite l'absence conformément aux modalités des régimes de congés de maladie.

### **13.03 Informations médicales**

- a) L'employeur se réserve le droit de demander un certificat médical satisfaisant pour toute absence causée par une maladie ou une blessure après quatre (4) jours consécutifs d'absence. Dans l'éventualité où l'employeur demande à l'employé de fournir un certificat médical ou un formulaire médical, l'employeur remboursera le coût du certificat médical ou du formulaire médical jusqu'à concurrence de 50,00\$, sur présentation d'un reçu.
- b) L'employé qui s'absente pour raisons de maladie ou de blessure doit aviser directement son superviseur, si possible, avant le début de son quart de travail afin de lui faire part de toute maladie ou blessure qui l'empêche de travailler.
- c) L'employé doit collaborer pour assurer son retour au travail au plus tôt et en toute sécurité et peut être tenu de fournir des renseignements du médecin traitant, notamment les limites au travail, les restrictions et le pronostic de retour aux tâches régulières.

## **ARTICLE 14 – AVANTAGES SOCIAUX**

### **14.01 Régime d'assurance invalidité de longue durée**

- a) Il est convenu que le CTSE mettra à la disposition de ses employés réguliers un régime collectif d'assurance invalidité de longue durée.
- b) Le régime collectif d'assurance invalidité de longue durée est souscrit par l'assureur et les modalités du régime seront assujetties en tout temps aux polices émises par l'assureur. L'employeur donne accès aux employés admissibles à la ou aux polices en vigueur émises par l'assureur. Cependant, il est entendu que le CTSE, en agissant ainsi, n'accepte pas d'agir comme assureur du régime, ni de garantir la disponibilité d'une protection quelconque.
- c) La participation au régime d'assurance invalidité de longue durée est obligatoire à titre de condition d'emploi pour tous les employés réguliers temps plein et les employés réguliers à temps partiel qui travaille 17.5 heures ou plus par semaine.
- d) Le CTSE défraie cent pour cent (100%) de la prime annuelle du régime d'assurance invalidité de longue durée.
- e) L'Employeur s'engage à maintenir une couverture d'assurance invalidité de longue durée comparable à la couverture existante. En cas de changement d'assureur ou de régime, l'employeur en avisera le syndicat au préalable.

### **14.02 Assurances collectives (employés à temps plein et à temps partiel seulement)**

- a) Les parties ont convenu de participer à la Fiducie d'avantages sociaux des travailleuses et des travailleurs de l'éducation du SCFP [FASTE] pour les employés admissibles. Les parties acceptent d'être régies par les dispositions de la FASTE à tous égards, y compris, mais sans s'y limiter, le régime d'avantages sociaux, l'administration, les contributions de l'employeur et les contributions de l'employé.

- b) L'employeur a pour seules responsabilités le paiement de sa part des primes ainsi que de fournir à la fiducie tous les renseignements qu'ils peuvent raisonnablement exiger afin de consigner et traiter convenablement les cotisations et d'établir et de tenir des registres de prestations pour chaque employé admissible. Pour sa part, l'assureur tranche toute question d'admissibilité ou de droit à indemnisation. Les décisions de l'assureur ne relèvent pas des procédures de règlement des griefs ou d'arbitrage.
- c) Pour des informations sur les avantages sociaux de la FASTE, cliquez sur le lien suivant : <https://cupe-ewbt.ca/fr/>. Ce lien est fourni uniquement à titre informatif. Le contenu du lien, incluant mais sans s'y limiter un fichier ou une page web, ne fait pas partie de la convention collective ou de toute entente entre l'Employeur et le Syndicat et n'y est pas incorporé par référence. L'Employeur n'est pas lié de quelque manière par le contenu du lien et n'est pas responsable de ce qui peut, ou peut ne pas, s'y retrouver.

## **ARTICLE 15 – VACANCES**

**15.01** L'année de référence s'étend du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août.

### **15.02 Durée des vacances**

Les employés réguliers à temps plein accumulent des congés annuels au prorata selon la date d'anniversaire d'embauche de l'employé, en conformité avec leurs années de service continues, de la façon suivante :

| <b>Années de service continues</b> | <b>Durée des vacances (Accumulation mensuelle des jours de vacances)</b> | <b>Indemnité de vacances (% du salaire brut gagné durant l'année de référence)</b> |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Moins de 3 années                  | 1,25 jour par mois (maximum de 15 jours par année)                       | 6 %                                                                                |
| Moins de 8 années                  | 1,67 jour par mois (maximum de 20 jours par année)                       | 8 %                                                                                |
| Moins de 15 années                 | 2,083 jours par mois (maximum de 25 jours par année)                     | 10 %                                                                               |
| Moins de 25 années                 | 2,5 jours par mois (maximum de 30 jours par année)                       | 12 %                                                                               |
| 25 années et plus                  | 2,92 jours par mois (maximum de 35 jours par année)                      | 13,5 %                                                                             |

Les employés réguliers à temps partiel accumuleront des jours de vacances mensuellement au prorata en fonction des heures travaillées.

Tous les autres employés recevront une indemnité de vacances correspondant au minimum prévu par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles, qui s'ajoute à chaque chèque de paie.

### **15.03 Report de vacances**

Les congés annuels accumulés mais non utilisés seront payés à la fin de l'année de référence. Les employés ayant moins de huit (8) années de service continues ont le droit de reporter à l'année suivante jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de vacances non-utilisés et les employés ayant plus de huit (8) années de service continues ont le droit de reporter à l'année suivante jusqu'à un maximum de dix (10) jours de vacances non-utilisés. Les jours de vacances reportés doivent être utilisés dans l'année de référence suivant l'année où les congés ont été accumulés.

### **15.04 Planification des vacances**

Les demandes de congés annuels peuvent être présentées en tout temps. Une telle demande doit être traitée par l'employeur dès que possible suivant la réception.

Dans l'éventualité que l'employeur reçoit plus d'une demande de congé pour une même période, l'employeur les accordera, selon les besoins opérationnels, de la façon suivante :

1. En fonction de la date que la demande a été effectuée ;
2. Par ancienneté.

### **15.05 Congé autorisé pendant les vacances**

Un employé peut être tenu de présenter à l'employeur un certificat médical attestant qu'il a dû être hospitalisé ou qu'il a souffert d'une maladie ou blessure grave durant ses congés annuels, l'employeur déduira du compte de l'employé des congés de maladie pour la période stipulée dans le certificat, le cas échéant, et les jours de congé annuel inutilisés seront reportés au crédit de congé annuel de l'employé.

Lorsqu'un employé a un congé annuel approuvé qui coïncide avec un congé de deuil payé auquel il serait éligible, le congé de deuil est accordé et le congé annuel sera reporté à la période immédiatement suivant le congé de deuil ou porté au crédit de l'employé pour utilisation à un moment ultérieur.

## **15.06 Indemnité de vacances à la cessation d'emploi**

En cas de cessation d'emploi, une indemnité sera versée à l'employé pour les congés annuels accumulés et non épuisés. Dans l'éventualité où un employé a pris plus de jours de congés annuels qu'il a accumulés au moment de sa fin d'emploi, le solde des jours de congés annuels sera déduit de toute somme qui lui est payable à la fin de son emploi. Si la dernière paie de l'employé ne couvre pas le solde négatif de congés annuels, l'employé s'engage à rembourser l'employeur pour la différence dans un délai de sept (7) jours ouvrables.

## **ARTICLE 16 – CONGÉS AUTORISÉS**

### **16.01 Congés spéciaux**

L'employeur accorde à chaque employé régulier à temps plein jusqu'à trois (3) jours de congé payé par année pour raisons personnelles, sous réserve des besoins opérationnels.

Il est entendu que les congés spéciaux ne sont pas cumulables d'une année (1<sup>er</sup> septembre au 31 août) à l'autre.

Les employés réguliers à temps partiel ont droit aux congés au prorata de leur équivalent temps plein.

### **16.02 Congé de maternité**

- a) Un congé de maternité sera accordé conformément aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles. Il revient à l'employée d'effectuer toute demande de prestations d'assurance-emploi, conformément aux exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- b) Une employée doit avoir commencé à travailler au moins treize (13) semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- c) Une employée a droit à dix-sept (17) semaines de congé sans solde à titre de congé de maternité. L'employée doit remettre un avis écrit au moins deux (2) semaines avant la date du commencement du congé et la date prévue de son retour au travail. L'employeur peut demander un certificat d'un médecin dûment qualifié indiquant la date prévue de la naissance.
- d) L'employée qui désire écourter son congé de maternité doit en aviser l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour.

- e) L'employeur convient de payer pendant la durée du congé de maternité sa part des primes des régimes d'avantages sociaux auxquels l'employée a droit, le cas échéant, à moins que l'employée choisisse de ne pas y participer et qu'elle en avise par écrit l'employeur.
- f) Pendant le congé de maternité, l'employée :
- accumule de l'ancienneté;
  - accumule de l'expérience aux fins salariales salariales;
  - accumule des crédits de congés de maladie conformément à l'article 13 mais ne peut pas les utiliser pendant le congé de maternité; et
  - accumule des crédits de congés annuels conformément à l'article 15 mais ne peut pas les utiliser pendant le congé de maternité.
- g) Lorsque le congé de maternité prend fin, l'employée reprend son poste. Si le poste de l'employée n'est plus disponible, l'employeur offre à l'employée un poste comparable, le cas échéant, à celui qu'elle occupait avant son congé et ceci sans perte de traitement et avantages.

### **16.03 Congé parental**

- a) Un congé parental sera accordé conformément aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles. Il revient à l'employé d'effectuer toute demande de prestations d'assurance-emploi, conformément aux exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- b) L'employé qui est employé par l'employeur depuis au moins treize (13) semaines et qui est le père ou la mère d'un enfant a droit à un congé sans solde à la suite de la naissance de l'enfant ou de la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. L'employé ne peut commencer un congé parental plus de soixante-dix-huit (78) semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de sa venue sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois.
- c) L'employé doit remettre un avis écrit au moins deux (2) semaines avant la date du commencement du congé et la date prévue de son retour au travail.
- d) L'employé qui désire écourter son congé parental doit en aviser l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour.
- e) L'employée qui a pris un congé de maternité doit commencer son congé parental dès la fin de son congé de maternité à moins que l'enfant ne soit pas encore venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois.

- f) L'employeur convient de payer pendant la durée du congé parental sa part des primes des régimes d'avantages sociaux auxquels l'employé a droit, le cas échéant, à moins que l'employé choisisse de ne pas y participer et qu'il en avise par écrit l'employeur.
- g) Pendant le congé parental, l'employé :
- accumule de l'ancienneté;
  - accumule de l'expérience aux fins salariales salariales;
  - accumule des crédits de congés de maladie conformément à l'article 13 mais ne peut pas les utiliser pendant le congé parental; et
  - accumule des crédits de congés annuels conformément à l'article 15 mais ne peut pas les utiliser pendant le congé parental.
- h) Un congé parental prendra fin soixante et une (61) semaines après son début si l'employée a également pris un congé de maternité, ou soixante-trois (63) semaines après son début si l'employé n'a pas pris de congé de maternité, à moins que l'employé ne donne un préavis d'une date de retour plus rapprochée conformément à l'alinéa (d) ci-dessus.
- i) Lorsque le congé parental prend fin, l'employé reprend son poste. Si le poste de l'employé n'est plus disponible, l'employeur offre à l'employé un poste comparable, le cas échéant, à celui qu'il occupait avant son congé et ceci sans perte de traitement et avantages.

#### **16.04 Congés à la naissance ou au retour à la maison**

À la naissance ou à l'adoption d'un enfant, l'employeur accorde à un employé régulier à temps plein qui est parent mais qui n'est pas éligible au congé de maternité, deux (2) journées de congé avec salaire. Les journées de congé peuvent être prises au moment de la naissance ou au retour à la maison du parent.

#### **16.05 Congé de deuil**

L'employeur accorde un congé de deuil payé à l'employé, qui était prévu à l'horaire, pour les raisons et aux conditions suivantes :

- a) Un congé maximal de cinq (5) jours ouvrables consécutifs lors du décès de l'une des personnes suivantes de la famille de l'employé :
- du conjoint;
  - des enfants (y compris les enfants nourriciers et les enfants en tutelle de l'employé);

- des petits-enfants;
  - du père et de la mère (y compris les parents nourriciers et les tuteurs);
  - du frère, de la sœur, du demi-frère et de la demi-sœur;
  - du beau-père et de la belle-mère;
  - du gendre et de la bru.
- b) Un congé maximal de trois (3) jours ouvrables consécutifs lors du décès de l'une des personnes suivantes de la famille de l'employé :
- des grands-parents, (y compris les grands-parents du conjoint de l'employé);
  - du beau-frère et de la belle-sœur.
- c) Un congé d'un (1) jour lors du décès de l'une des personnes suivantes de la famille de l'employé:
- de l'oncle et de la tante;
  - du neveu et de la nièce;
  - du cousin et de la cousine.
- d) L'employeur peut accorder, à sa discrétion, une prolongation de congé sur demande de l'employé.
- e) L'employé qui en fait la demande à l'avance, peut reporter une (1) des journées indiquées aux sous-alinéas a), b) et c) ci-dessus, pour assister à un service commémoratif qui a lieu un jour ouvrable. L'employeur se réserve le droit d'exiger une preuve du service.

#### **16.05 Congé de juré ou témoin**

L'employeur accordera un congé sans perte de salaire normal et sans perte d'ancienneté à tout employé régulier à temps plein ou temps partiel assigné à agir comme juré ou témoin devant une cour de justice à laquelle la Couronne est partie. L'employé doit présenter à l'employeur une pièce justificative attestant la demande de ses services de juré ou témoin. L'employé s'engage à remettre à l'employeur le montant total de l'indemnité reçue, à l'exclusion du kilométrage et des frais de déplacement et de repas, ainsi qu'un reçu officiel de l'indemnité reçue. Il est entendu que l'employé doit retourner au travail aussitôt que sa présence à titre de juré ou de témoin sont terminées.

## **16.06 Congé sans solde**

Cet article s'applique uniquement aux employés réguliers à temps plein.

L'employeur peut accorder, à sa discrétion mais après avoir considéré raisonnablement la demande, un (1) congé sans solde jusqu'à une durée maximale de douze (12) mois consécutifs pour autant que l'employé ait effectué une (1) année ou plus de service continu, à tout employé qui en fait la demande pour des raisons valables. La demande doit être soumise par écrit et approuvée à l'avance par l'employeur. Durant cette période de congé sans solde autorisé, l'employé n'accumulera pas de congés de maladie ni de congés annuels (vacances). Il est entendu que pendant cette période, l'employé accumulera de l'ancienneté mais pas d'expérience aux fins salariales.

Un employé en congé sans solde en vertu du présent article peut maintenir sa couverture d'assurance s'il paie préalablement la totalité des coûts des assurances collectives subventionnés auxquels il participe et si le régime d'assurance le permet.

## **16.07 Autres congés**

L'employeur accorde les congés prévus à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles, en conformité avec les modalités prévues à la loi.

## **ARTICLE 17 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

### **17.01 Jours fériés payés**

À condition que l'employé satisfasse aux exigences de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles, les jours suivants sont reconnus comme des jours fériés payés pour les employés réguliers, au taux de rémunération ordinaire.

|                              |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| Jour de l'An                 | Congé civique*          |
| Le lendemain du jour de l'an | Fête du travail         |
| Fête de la famille           | Action grâce            |
| Vendredi Saint               | Veille de Noël*         |
| Lundi de Pâques*             | Jour de Noël            |
| Fête de la Reine             | Lendemain de Noël       |
| Fête du Canada (1er juillet) | Veille du jour de l'an* |

(\*congés non prévus dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario)

## **17.02 Qualification à un jour férié**

Pour avoir droit au paiement de ces jours fériés, l'employé régulier doit travailler ses quarts de travail prévus à l'horaire immédiatement avant et après le jour férié, sauf en cas de congé autorisé ou d'absence pour cause de maladie. Il est entendu que l'employeur peut exiger un certificat médical.

## **17.03 Tenu de travailler un jour férié**

Un employé régulier qui est tenu de travailler lors d'un jour férié prévu au paragraphe 17.01 sera payé son taux de rémunération ordinaire majoré d'une fois et demie. Il est convenu que l'employé peut demander à l'employeur pour un autre jour de congé tenant lieu de paiement du jour férié, congé qui doit être pris à une date mutuellement acceptable.

## **17.04 Report de certains jours fériés**

Si la Fête du Canada (1<sup>er</sup> juillet) tombe un samedi ou un dimanche, elle sera observée le premier jour ouvrable qui suit.

Tous les jours fériés compris pendant la période de Noël et du jour de l'An seront observés tels que décrits à l'annexe "A" pour les employés réguliers.

## **17.05 Employés à terme et occasionnels**

Les employés à terme et occasionnels ont droit aux congés fériés payés conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

Un employé à terme ou occasionnel qui est tenu de travail lors d'un jour férié prévu dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario sera payé au taux d'une fois et demie sa rémunération ordinaire, conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

# **ARTICLE 18 – AFFICHAGE DES POSTES**

## **18.01 Affichage de postes**

Lorsqu'un nouveau poste régulier ou à terme est créé au sein de l'unité de négociation ou lorsque l'employeur détermine qu'un poste régulier ou qu'un poste à terme d'une période prévue de plus de trois (3) mois est vacant, l'employeur doit :

Aviser le syndicat par écrit;

Envoyer l'affichage du poste par écrit à tous les membres de l'unité de négociation par courriel; et

Afficher le poste à l'interne pour une période de sept (7) jours calendrier.

L'employeur se réserve le droit d'afficher à l'externe en même temps que l'affichage interne. Il est entendu que la priorité est allouée aux employés à l'interne.

L'affichage de poste doit contenir les détails suivants :

- Titre du poste
- Les qualifications requises
- Échelle salariale ou le taux horaire
- Heures de travail (\*contemplées pour les postes à temps partiel)
- Les exigences du poste
- Date de début envisagée
- \*pour les postes à terme, la durée estimée de l'emploi

Si l'employeur décide d'afficher un poste dont la durée prévue est inférieure à trois (3) mois, il en informera le syndicat.

## **18.02 Attribution de postes à l'interne**

Lorsque l'employeur attribue un poste affiché, l'ancienneté devient le facteur déterminant lorsque les facteurs suivants sont relativement égaux entre deux candidats ou plus : les qualifications, les habiletés et les compétences.

## **18.03 Période d'essai**

Suite à un affichage, l'employé qui aura été nommé à un poste aura droit à une période d'essai de trente (30) jours de travail au cours de laquelle l'employeur détermine si l'employé peut remplir les fonctions du poste de manière satisfaisante. L'employeur peut réviser la période d'essai avec l'assentiment du syndicat. Si l'employé est absent pour plus de cinq (5) jours de travail consécutifs, la période d'essai sera prolongée pour une durée équivalente à celle de l'absence.

Il est entendu que pendant la période d'essai ou à la fin de celle-ci, l'employeur peut, à son entière discrétion exiger que l'employé retourne à son ancien poste, sans perte d'ancienneté et au taux de salaire de son ancien poste. Tout autre employé promu ou muté en raison du réaménagement des postes est également retourné à son ancien poste et à son ancien salaire sans perte d'ancienneté.

#### **18.04 Notification syndicale**

Le syndicat doit être avisé de toutes les nominations ainsi que les promotions.

### **ARTICLE 19 – ANCIENNETÉ**

#### **19.01 Définition de l'ancienneté**

L'ancienneté des employés réguliers dans l'unité de négociation s'accumule en fonction de la durée de service continu dans l'unité de négociation depuis la dernière date d'embauche.

L'ancienneté est utilisée pour déterminer la préférence ou la priorité pour les horaires, les mises à pied et les rappels au travail, à condition que l'employé plus ancien possède les qualifications, les habiletés et les compétences nécessaires pour s'acquitter des tâches du poste. L'ancienneté fonctionne à l'échelle de l'unité de négociation.

#### **19.02 Liste d'ancienneté**

L'employeur maintient une liste d'ancienneté. En décembre de chaque année l'employeur distribue la liste d'ancienneté par courriel. Une copie de cette liste est envoyée au syndicat. Les employés disposent de trois (3) semaines après la date de distribution pour vérifier l'exactitude de la liste. Si aucune erreur n'est signalée pendant cette période, la liste est réputée être exacte pour tous les employés. L'employeur distribue de nouveau la liste révisée, s'il y a lieu.

#### **19.03 Perte d'ancienneté**

Un employé perdra son ancienneté et son emploi est réputé avoir pris fin dans les circonstances suivantes:

- a) lorsqu'il donne sa démission et ne revient pas sur sa décision dans les vingt-quatre (24) heures;
- b) lorsqu'il prend sa retraite;

- c) lorsqu'il est congédié pour un motif valable et n'est pas réintégré en vertu des dispositions sur les procédures de règlement des griefs ou d'arbitrage de la présente convention;
- d) lorsqu'il s'absente du travail pendant une période de plus de trois (3) jours ouvrables sans autorisation et sans raison valable;
- e) lorsqu'il est mis à pied pendant une période de plus de vingt-quatre (24) mois;
- f) lorsqu'il ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un rappel après une mise à pied;
- g) lorsqu'il ne retourne pas au travail à la fin d'un congé autorisé sans motif satisfaisant ou utilise un congé autorisé à des fins autres que celles pour lesquelles il est prévu;
- h) lorsqu'il est absent en raison d'une maladie, d'une invalidité ou parce qu'il reçoit des prestations en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents au travail* de l'Ontario pendant une période de vingt-quatre (24) mois, et ce, sous réserve des dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

#### **19.04 Accumulation d'ancienneté lors de congés**

L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler s'il est en congé de maladie, en mise à pied, en congé de maternité et/ou parental, en congé pour fonctions syndicales à temps plein ou en congé rémunéré autorisé.

#### **19.05 Ancienneté hors de l'unité de négociation**

Aucun employé ne sera obligé d'occuper un poste à l'extérieur de l'unité de négociation.

Un employé peut accepter une affectation temporaire non syndiquée d'une période maximale de douze (12) mois sans perdre son ancienneté dans l'unité de négociation.

Cette affectation peut être prolongée de six (6) mois supplémentaires d'un commun accord entre les parties.

Il est convenu que le poste vacant résultant de l'affectation temporaire à l'extérieur de l'unité de négociation sera affiché et pourvu conformément à l'article 18, si applicable. L'employé affecté retournera à son ancien poste à son retour dans l'unité de négociation. De plus, tout autre membre de l'unité de négociation affecté

revient également à son poste d'origine. Si le poste n'existe plus, les dispositions de l'article 21 – Mises à pied et rappels de la convention collective s'appliquent. Au retour de l'employé dans l'unité de négociation, la date d'ancienneté de l'employé est ajustée du nombre de semaines pendant lesquelles il a occupé le poste exclu. Pendant cette période d'affectation, l'employé continue de payer les cotisations syndicales en fonction du taux de rémunération du nouveau poste.

#### **19.06 L'inclusion d'une période d'emploi à terme dans le calcul de l'ancienneté**

Nonobstant l'article 19.01, lorsqu'un employé à terme est embauché dans un poste régulier, l'ancienneté de l'employé nouvellement embauché au poste régulier inclut sa période d'emploi à terme s'il n'y a pas de bris d'emploi de plus de cinq (5) jours consécutifs.

### **ARTICLE 20 – PÉRIODE DE PROBATION**

#### **20.01 Employés en période de probation**

Les employés nouvellement embauchés dans un poste régulier ont une période de probation de trois (3) mois de service continu. Toutefois, si l'employé est absent pour plus de cinq (5) jours consécutifs de travail, la période de probation sera prolongée pour une durée équivalente à celle de l'absence.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut prolonger la période de probation de trois (3) mois additionnels. Une seule prolongation est possible. Le Syndicat sera immédiatement informé lorsque l'employeur prolonge une période de probation.

L'emploi d'un employé en période de probation peut être résilié à la discrétion de l'employeur en tout temps pendant la période de probation. Un employé en période de probation ne peut pas avoir recours à la procédure de grief pour contester son congédiement, sa mise à pied, ou des mesures disciplinaires prises à son encontre, à moins que ces mesures aient été prises de façon discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi.

Pendant cette période, l'employé bénéficie de tous les droits et privilèges conférés par la présente convention collective, sauf indication contraire.

Les dispositions de la convention collective relatives à l'ancienneté ne s'appliquent pas aux employés en période de probation.

Cependant, une fois la période de probation terminée, l'ancienneté est calculée depuis la dernière date d'embauche.

## **ARTICLE 21 – MISES À PIED ET RAPPELS**

### **21.01 Définition d'une mise à pied**

Une mise à pied est définie comme une réduction du nombre d'employés réguliers ou une réduction des heures normales de travail d'un employé régulier à temps plein telles que définies dans la présente convention collective.

### **21.02 Avis de mise à pied**

Les employés affectés par une mise à pied qui comptent au moins trois (3) mois de service reçoivent un préavis, ou une indemnisation en tenant lieu de préavis, en fonction de leur service et selon les modalités suivantes :

- À partir de trois (3) mois de service – une (1) semaine de préavis ou d'indemnisation;
- À partir d'une (1) année de service – deux (2) semaines de préavis ou d'indemnisation;
- À partir de trois (3) années de service – une (1) semaine de préavis ou d'indemnité par année complète de service, jusqu'à concurrence de huit (8) semaines.

Une indemnisation tenant lieu de préavis signifie qu'un employé qui ne peut travailler au cours de la période de préavis prévue dans le présent article, du fait qu'aucun travail ne lui est donné, est néanmoins rémunéré pour la période durant laquelle aucun travail ne lui a été confié.

Suite à une consultation avec le syndicat, l'employeur détermine si un employé doit travailler pendant la période de préavis.

L'avis de mise à pied se fait par écrit, avec copie au syndicat.

### **21.03 Procédure de mise à pied**

Les employés sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

En cas de mise à pied, l'employé occupant le poste affecté aura les choix suivants:

- Accepter la mise à pied; ou
- Supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le même poste; ou s'il n'en existe pas;

- Supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté dans un poste inférieur, à condition qu'il possède les qualifications, les habiletés et les compétences nécessaires pour s'acquitter des tâches du poste.

#### **21.04 Procédure de rappel**

Les employés sont rappelés dans l'ordre de leur ancienneté à condition qu'ils possèdent les qualifications, les habiletés et les compétences nécessaires pour s'acquitter des tâches du poste.

Aucun nouvel employé n'est embauché tant que les personnes mises à pied n'ont pas eu la possibilité d'être réembauchées.

Les employés ne perdent pas leur droit de rappel s'ils refusent un poste temporaire de deux (2) semaines ou moins.

### **ARTICLE 22 – PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

#### **22.01 Définition d'un grief**

Un grief est défini comme tout différend entre l'employeur et un employé ou le syndicat au sujet de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une violation alléguée des dispositions de la convention collective.

#### **22.02 Comité des griefs**

Un comité de grief se compose d'au plus deux (2) représentants du syndicat et d'au plus deux (2) représentants de l'employeur. Le délégué syndical est un des représentants du syndicat sur le comité de grief.

#### **22.03 Les genres de griefs suivants sont reconnus :**

- 1) Grief individuel : Grief affectant un employé.
- 2) Grief de groupe : Grief affectant un groupe d'employés et portant sur un même objet. Un tel grief ne peut faire l'objet d'un grief individuel.
- 3) Grief syndical : Grief affectant l'ensemble des employés, portant sur un même objet ou sur l'interprétation ou l'application générale de la convention collective ou de ses dispositions. Un tel grief ne peut faire l'objet d'un grief individuel ou de groupe.
- 4) Grief de l'employeur: Grief déposé par l'employeur à l'effet que le syndicat ou ses membres ne respectent pas les obligations qui leur incombent selon la présente convention.

## **22.04 Règlement des griefs**

Les parties à la présente convention tenteront de régler les griefs le plus rapidement possible.

### **Première étape – Plainte au superviseur**

Les parties conviennent qu'une plainte doit d'abord être discutée avec le superviseur immédiat afin de donner l'occasion de régler la situation. Une discussion au sujet de la plainte devra avoir lieu avec le superviseur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'employé a pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu à la plainte. Cependant, si la discussion risque de causer un préjudice à l'employé, la discussion peut être accomplie entre le délégué syndical et le superviseur.

### **Deuxième étape – Grief officiel**

Si la plainte ne peut être réglée de façon informelle, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du superviseur à l'étape de la plainte, le syndicat remet à l'employeur un grief par écrit. Le grief doit indiquer le nom du plaignant, le type de grief, le nom du superviseur concerné ou des personnes impliquées, un énoncé sur les faits qui fondent le grief, la date de la prétendue violation de la convention collective, les dispositions de l'article ou des articles qui auraient été violées ainsi que le redressement demandé. Le grief doit porter la signature de son ou des auteurs ou du délégué syndical.

Les parties devront se rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation du grief écrit. L'employeur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.

### **Troisième étape – Renvoi à l'arbitrage**

Lorsque les parties n'ont pas réglé un grief après avoir procédé à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs, l'une ou l'autre des parties peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision à la deuxième étape, aviser l'autre partie par écrit de son désir de renvoyer le différend en arbitrage.

## **22.05 Grief syndical**

Dans le cas d'un grief syndical, il est entendu que le grief doit être déposé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle le syndicat a pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu au grief. Un tel grief débute à l'étape 2.

## **22.06 Grief de groupe**

Dans le cas d'un grief de groupe, il est entendu que le grief doit être déposé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle les employés ont pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu au grief.

## **22.07 Grief de l'employeur**

Dans le cas d'un grief de l'employeur, l'employeur doit le déposer auprès du président du syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'employeur a pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu au grief. Le syndicat doit rendre sa décision par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation du grief de l'employeur. Un tel grief débute à l'étape 2.

## **22.08 Délais**

Les délais mentionnés dans les procédures de règlement des griefs sont obligatoires et le défaut de les respecter de manière rigoureuse, sauf par une entente écrite des parties, fait en sorte que le grief est réputé avoir été abandonné.

**22.09** Toute entente conclue entre l'employeur et le syndicat dans le cadre de la présente procédure de règlement des griefs est sans appel et exécutoire pour chacune des parties en cause.

## **22.10 Salles de réunion pour griefs**

L'employeur réservera l'espace physique ou virtuel pour la réunion de grief.

## **22.11 Médiation**

Par consentement mutuel, les parties peuvent convenir de recourir aux services d'un médiateur. Les parties s'engagent à payer à part égale la rémunération et les frais de la médiation.

## **22.12 Définition de jours ouvrables**

Le terme « jour ouvrable » tel qu'il est utilisé dans la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage signifie un jour autre que le samedi, le dimanche ou un jour férié reconnu.

## **22.13 Libération du délégué syndical**

Le délégué syndical qui assiste à une réunion de grief avec l'employeur ou une réunion disciplinaire avec l'employeur ou encore qui doit, à la demande d'un employé, enquêter sur une situation urgente en milieu de travail, sera libéré de ses fonctions pendant ses heures de travail régulières. Il est entendu que le délégué syndical obtiendra l'autorisation au préalable de son superviseur avant d'être libéré de ses fonctions.

Tout le temps consacré à l'exercice des fonctions syndicales décrites dans le cadre du paragraphe précédent, est considéré comme du temps travaillé.

Le plaignant sera libéré de ses fonctions pour assister à la réunion de son grief ou lors d'une réunion disciplinaire avec l'employeur. Le temps consacré par le plaignant à ces réunions pendant ses heures de travail régulières est considéré comme du temps travaillé.

## **ARTICLE 23 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

### **23.01 Renvoi à l'arbitrage**

Lorsqu'un différend survient entre l'employeur et un employé ou le syndicat au sujet de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une violation alléguée des dispositions de la convention collective, y compris la compétence d'un arbitre à trancher une question en litige, l'une ou l'autre des parties peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, aviser l'autre partie par écrit de son désir de renvoyer le différend ou l'allégation en arbitrage. L'avis doit contenir le nom de personnes proposées pour agir à titre d'arbitre unique.

La partie destinataire de l'avis doit, dans les dix (10) jours ouvrables, informer l'autre partie si l'une des personnes proposées est acceptable pour agir à titre d'arbitre unique et, si la partie destinataire de l'avis n'est pas en mesure de convenir de l'une de ces personnes, elle doit nommer d'autres personnes qu'elle juge capables d'agir en tant qu'arbitre unique.

Si les parties sont incapables de s'entendre sur la nomination d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivants, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de nommer un arbitre.

### **23.02 Compétence de l'arbitre**

Aucun grief ne peut être renvoyé en arbitrage avant que toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs aient été épuisées. La compétence de l'arbitre se limite au grief qui lui est présenté et à l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention collective. L'arbitre n'est pas autorisé à changer, modifier, ajouter ou amender les dispositions de la convention collective.

### **23.03 Frais de l'arbitre**

Les parties à cette convention s'engagent à payer à part égale la rémunération et les frais de l'arbitre unique, le cas échéant.

**23.04** Ne peut agir à titre d'arbitre aucune personne qui a appuyé les parties dans le cadre de la procédure de règlement du grief, à moins d'une entente écrite des parties.

### **23.05 Délais**

Les délais mentionnés dans la procédure d'arbitrage sont obligatoires et le défaut de les respecter de manière rigoureuse, sauf par une entente écrite des parties, fait en sorte que le grief est réputé avoir été abandonné.

### **23.06 Conseil d'arbitrage**

Les parties peuvent, par entente mutuelle, avoir recours à un conseil d'arbitrage. Dans les quinze (15) jours suivant une telle entente, chaque partie avise l'autre du nom de l'assesseur qu'elle nomme au conseil d'arbitrage. Dans les quinze (15) jours qui suivent la nomination des assesseurs, les deux assesseurs nomment un arbitre à la présidence du conseil d'arbitrage. Si les deux assesseurs ne peuvent s'entendre dans les délais prescrits sur la nomination d'une personne à la présidence du conseil d'arbitrage, le ministère du Travail peut effectuer la nomination à la demande de l'une ou l'autre des parties.

## **ARTICLE 24 – MESURES DISCIPLINAIRES ET ACCÈS AU DOSSIER**

### **24.01 Représentation syndicale**

Un employé qui est convoqué à une réunion par l'employeur dans le but de recevoir une mesure disciplinaire, une suspension disciplinaire ou un congédiement est informé au préalable de son droit d'avoir un représentant syndical présent à la réunion.

## **24.02 Mesures disciplinaires**

L'employeur reconnaît le principe de discipline progressive.

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, aucun employé ne fera l'objet de discipline sans motif valable.

L'employeur remettra une copie de la mesure disciplinaire à l'employé, avec une copie au syndicat.

## **24.03 Dossier disciplinaire**

Après un délai de dix-huit (18) mois, une mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un employé sera détruite pourvu que l'employé n'ait pas fait l'objet d'autres mesures disciplinaires au cours dudit délai. Toute période d'absence par un employé de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs ne comptera pas dans le calcul de la période de dix-huit (18) mois.

## **24.04 Accès au dossier d'employé**

Sous réserve d'un avis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'employeur, un employé a le droit, pendant les heures normales de bureau de l'administration, de vérifier le contenu de son dossier personnel (version papier ou électronique).

Un employé a le droit de répondre par écrit à tout document que contient son dossier. Une telle réponse est alors versée au dossier personnel de l'employé.

## **24.05 Procédure de congédiement et de suspension**

Lorsqu'un employé est congédié ou suspendu, l'employeur avise, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion, l'employé et le syndicat par écrit du motif de ce congédiement ou de cette suspension.

Un employé qui a terminé sa période de probation peut déposer un grief relatif à son congédiement ou sa suspension à la 2<sup>e</sup> étape de la procédure de règlement des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des motifs du congédiement ou de la suspension.

## **ARTICLE 25 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### **25.01 Responsabilités**

L'employeur prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des employés.

Les parties conviennent de respecter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, *L.R.O. 1990, chap. O.1* et ses règlements. Le syndicat et l'employeur reconnaissent, entre autres :

- que la santé et la sécurité au travail sont une préoccupation commune;
- l'importance de maintenir des normes de sécurité et de santé au travail afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies au travail;
- l'importance de promouvoir la santé et la sécurité de tous les employés;
- l'importance de communiquer les résultats d'un rapport d'enquête sur la santé et la sécurité; et
- l'interdiction de représailles parce qu'un employé a subi un accident de travail ou a exercé ses droits en vertu de la présente convention collective ou de toute loi applicable.

## **ARTICLE 26 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

### **26.01 Changements technologiques**

L'employeur avise le syndicat au moins soixante (60) jours calendriers à l'avance de tout changement technologique qu'il compte mettre en œuvre et qui modifiera de manière significative le statut des employés de l'unité de négociation. L'employeur accepte de rencontrer le syndicat pour discuter des effets des changements technologiques.

## **ARTICLE 27 – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET REMBOURSEMENT DE DÉPENSES**

### **27.01 Développement professionnel**

L'employeur peut exiger qu'un employé suive une formation ou participe à une conférence dans le cadre de ses fonctions. Le cas échéant, l'employé a droit au remboursement de ses dépenses selon la politique du CTSE, avec ses

modifications éventuelles. Le temps passé en formation ou à la conférence est considéré comme du temps travaillé.

## **27.02 Frais de déplacement**

Un employé qui se déplace dans l'exercice de ses fonctions a droit au remboursement de son kilométrage et de ses dépenses selon la politique du CTSE, avec ses modifications éventuelles.

## **27.03 Remboursement de dépenses**

Lorsque nécessaire dans l'exercice des fonctions de l'employé, l'employeur remboursera une partie du coût mensuel de l'utilisation du téléphone cellulaire personnel des employés selon la politique du CTSE, avec ses modifications éventuelles.

## **ARTICLE 28 – ÉVALUATION DES EMPLOIS**

**28.01** Lorsque l'employeur établit un nouveau poste dans l'unité de négociation, l'employeur avise le syndicat de la création du poste et de l'échelle salariale établie. Si le syndicat conteste le taux établi par l'employeur, les parties se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par le syndicat pour tenter de négocier un taux mutuellement satisfaisant. Le taux établi par l'employeur à la suite de cette rencontre est rétroactif à la date de création du poste en question.

À défaut d'entente, le syndicat peut déposer un grief relatif au différend à la 2<sup>e</sup> étape de la procédure de règlement des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre des parties. Il est entendu que l'arbitre se limitera à établir un taux approprié pour le nouveau poste en se fondant sur la relation avec les autres postes dans l'unité de négociation et sur les fonctions et responsabilités associées du nouveau poste. Le taux établi par l'arbitre est rétroactif à la date de la soumission du grief en arbitrage.

## **ARTICLE 29 – POSTES ET SALAIRES**

**29.01** Les employés réguliers sont admissibles à des augmentations d'échelon après avoir travaillé douze (12) mois consécutifs dans le poste et ce, jusqu'à ce qu'ils aient atteint le niveau maximal de leur échelle salariale. Ces augmentations sont versées à la date d'anniversaire de la façon suivante :

- a) à la date d'embauche; ou
- b) à la date à laquelle l'employé a été promu ou reclassifié.

## **29.02 Placement sur échelle salariale**

- a) À l'embauche, l'employé est placé à l'échelon de base de l'échelle salariale qui correspond au niveau du poste qu'il détient.
- b) Nonobstant le paragraphe 29.02(a), l'employeur peut, à sa discrétion, placer un employé à un échelon supérieur en reconnaissance de son expérience acquise.
- c) À la suite d'une promotion, l'employé est placé sur l'échelle salariale qui correspond à la classification du poste obtenu et est placé à l'échelon le plus proche (mais pas moindre) que celui qu'il détenait avant sa promotion.
- d) Le taux de rémunération d'un employé à terme est le même que celui des employés réguliers (Année 0).

## **29.03 Augmentations à l'échelle salariale**

1<sup>er</sup> septembre 2025 – 31 août 2026 : 3.5%  
1<sup>er</sup> septembre 2026 – 31 août 2027 : 2%

## **29.04 Rémunération provisoire**

Lorsqu'un employé est requis par l'employeur de s'acquitter provisoirement de la majorité des fonctions d'un niveau supérieur dans l'unité de négociation pour une période de (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, il touche pour toute la période en question une rémunération provisoire calculée à partir du jour où il a été nommé à ce poste. L'employé est placé sur l'échelle salariale qui correspond au niveau du poste obtenu et est placé à l'échelon qui est le plus proche (mais pas moindre) de l'échelon qu'il détenait avant son affectation provisoire.

## **29.05 Versement des salaires - Jour de paie**

- a) L'employeur verse le salaire de ses employés toutes les deux (2) semaines pour la période de paie se terminant le vendredi de la semaine précédente. Le versement est fait le jeudi pour la période de paie.
- b) Les employés sont payés par dépôt bancaire direct au compte de l'institution bancaire du choix de l'employé.
- c) À chaque versement régulier, l'employé reçoit un relevé faisant état du salaire brut applicable, de chaque retenue effectuée et du salaire net payable ainsi que du cumul de chacun.

## ARTICLE 30 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### 30.01 Durée de la convention collective

La présente convention collective sera en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2025 au 31 août 2027, inclusivement, et se poursuivra d'année en année, à moins que l'une des parties donne un avis par écrit à l'autre partie de son désir de lui apporter des changements ou modifications, et ce dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration.

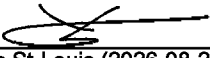
### 30.02 Modifications de la convention collective

Toute modification jugée nécessaire à la présente convention collective peut être apportée d'un commun accord par écrit à tout moment pendant l'existence de celle-ci.

*Signé à Ottawa, en ce mois d'août 2026*

**Au nom du Consortium de Transport  
Scolaire de l'Est**

**Au nom du Syndicat canadien de  
la fonction publique et son unité  
syndicale 5335-02**

  
Yan St-Louis (2026-08-21,14:19:36 EDT)

**Yan St-Louis**  
Directeur  
Consortium de transport scolaire de l'Est

  
Christine Couture (2026-08-24 10:34:46 EDT)

**Christine Couture**  
Présidente SCFP 5335

  
Lyne Racine (2026-08-26 09:42:16 EDT)

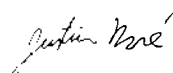
**Lyne Racine**  
Directrice de l'éducation  
Conseil scolaire de district catholique de  
l'Est ontarien (CSDCEO)

  
Anik Charron (2026-08-25 20:17:10 EDT)

**Anik Charron**  
Vice-Présidente SCFP 5335-02

  
Christian-Charle Bouchard (2026-08-21 15:29:17 EDT)

**Christian-Charle Bouchard**  
Directeur de l'éducation  
Conseil des écoles publiques de l'Est de  
l'Ontario (CEPEO)

  
Justin Doré

**Justin Doré**  
Représentant National SCFP

## ANNEXE “A” – JOURS FÉRIÉS DURANT LE TEMPS DES FÊTES

| L  | M  | M  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | M  | J  | V  | S  | D  | L  | M | M | J |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1  | 2  | 3  |    |    |    |   |   |   |
|    | X  | X  | X  |    |    |    |    | X  | X  | X  |    |    |    |    |   |   |   |
|    | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1  | 2  | 3  |    |    |   |   |   |
|    |    | X  | X  | X  |    |    |    |    | X  | X  | X  |    |    |    |   |   |   |
|    |    | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1  | 2  | 3  |    |   |   |   |
|    |    |    | X  | X  |    |    |    | X  | X  | X  | X  |    |    |    |   |   |   |
|    |    |    | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1  | 2  | 3  |   |   |   |
|    |    |    |    | X  |    |    | X  | X  | X  | X  | X  |    |    |    |   |   |   |
|    |    |    |    | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1  | 2  | 3 |   |   |
|    |    |    |    |    |    |    | X  | X  | X  | X  | X  |    |    | X  |   |   |   |
|    |    |    |    |    | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1  | 2 | 3 |   |
|    |    |    |    |    |    |    | X  | X  | X  | X  |    |    |    | X  | X |   |   |
|    |    |    |    |    |    | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1 | 2 | 3 |
|    |    |    |    |    |    |    | X  | X  | X  |    |    |    |    | X  | X | X |   |

## **ANNEXE “B” – GRILLES SALARIALES**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2025

| <b>Poste</b>               | <b>Année 0</b> | <b>Année 1</b> | <b>Année 2</b> | <b>Année 3</b> | <b>Année 4</b> |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Agent(e) de transport      | 75,589.07      | 79,008.92      | 82,428.77      | 85,848.62      | 89,268.46      |
| Technicien(e) en transport | 56,294.20      | 58,868.46      | 61,433.05      | 63,997.63      | 65,559.37      |

Au 1<sup>er</sup> septembre 2026

| <b>Poste</b>               | <b>Année 0</b> | <b>Année 1</b> | <b>Année 2</b> | <b>Année 3</b> | <b>Année 4</b> |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Agent(e) de transport      | 77,100.85      | 80,589.10      | 84,077.34      | 87,565.59      | 91,053.83      |
| Technicien(e) en transport | 57,420.08      | 60,045.83      | 62,661.71      | 65,277.58      | 66,870.55      |

## **LETTRE D'ENTENTE - No. 1**

**Entre**

**LE CONSORTIUM DE TRANSPORT SCOLAIRE DE L'EST (EMPLOYEUR)**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)  
ET SA SECTION LOCALE 5335-02**

**Objet : Engagement sur la sous-traitance**

Pendant la durée de la convention collective, l'employeur ne sous-traitera pas les tâches normalement confiées aux membres de l'unité de négociation si la sous-traitance entraîne la mise à pied d'un employé régulier à temps plein ou une réduction permanente des heures de travail normales d'un employé.

## **LETTRE D'ENTENTE - No. 2**

**Entre**

**LE CONSORTIUM DE TRANSPORT SCOLAIRE DE L'EST (EMPLOYEUR)**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)  
ET SA SECTION LOCALE 5335-02**

### **Objet : Télétravail**

Les parties conviennent que la discrétion revient à l'employeur de permettre du télétravail en fonction d'une politique à être adoptée. Sous réserve de l'approbation du directeur et sujet à la signature d'une entente de télétravail, un employé du CTSE peut faire demande, pendant la durée de la convention collective, pour accéder à un programme de télétravail.

Les dispositions de la convention collective continuent à s'appliquer à un employé à qui la permission a été accordée de faire du télétravail par l'employeur.

## **LETTRE D'ENTENTE - No. 3**

**Entre**

**LE CONSORTIUM DE TRANSPORT SCOLAIRE DE L'EST (EMPLOYEUR)**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)  
ET SA SECTION LOCALE 5335-02**

### **Objet : Régime de prestations supplémentaires de chômage à court-terme (PSC)**

Cette lettre d'entente s'applique uniquement aux employés réguliers à temps plein et aux employés réguliers à temps partiel ayant terminé leur période de probation. Elle est conditionnelle à l'acceptation du régime par le Programme PSC de Service Canada.

- a) Les employés réguliers à temps plein et employés réguliers à temps partiel ayant terminé leur période de probation peuvent présenter une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi à Service Canada une fois leurs congés de maladie épuisés.
- b) À compter de la confirmation et de l'enregistrement par le Programme PSC de Service Canada du régime de PSC de l'employeur, l'employeur fournira des prestations supplémentaires de chômage aux employés réguliers à temps plein et à temps partiel qui ont demandé et qui reçoivent des prestations de maladie de l'assurance-emploi.
- c) La prestation supplémentaire sera équivalente à la différence entre quatre-vingt-quinze (95%) de la rémunération hebdomadaire régulière de l'employé et la somme des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi de l'employé pour la période pendant laquelle l'employé demeure admissible aux prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, telle que modifiée, pour une durée maximale de seize (16) semaines. Pour fins de clarté, la prestation maximale payée par l'employeur ne dépassera pas 40% de la rémunération hebdomadaire régulière de l'employé.
- d) La prestation supplémentaire de l'employeur commencera une fois la période de carence de l'assurance-emploi terminée par l'employé (celle-ci est non payée) et après réception par l'employeur de la preuve que l'employé reçoit des prestations d'assurance-emploi.

- e) L'employeur n'est pas responsable de quelconque remboursement que l'employé pourrait être tenu de rembourser à l'assurance-emploi.

sp:cope/sepb491 

2026-08-21