

**CONVENTION COLLECTIVE
2019 – 2022**

ENTRE

L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES

ET

**LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE
L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES**

**(représentés par le DISTRICT 30 DE
L'OSSTF/FEESO)**

INDEX

PARTIE A – CONVENTION CENTRALE CONCLUE AVEC L'OSSTF/FEESO

ARTICLE	SUJET	PAGE
C1.00	<u>STRUCTURE ET CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	<u>1</u>
C2.00	<u>DURÉE/AVIS D'INTENTION DE NÉGOCIER/RENOUVELLEMENT</u>	<u>1</u>
C3.00	<u>DÉFINITIONS</u>	<u>2</u>
C4.00	<u>COMITÉ CENTRAL DES RELATIONS DE TRAVAIL</u>	<u>3</u>
C5.00	<u>PROCESSUS CENTRAL DE TRAITEMENT DES GRIEFS</u>	<u>3</u>
C6.00	<u>FOURNISSEUR D'ATTESTATION D'ÉVALUATION DU GROUPE/DE LA CATÉGORIE D'ACCREDITATION</u>	<u>6</u>
C7.00	<u>AVANTAGES SOCIAUX</u>	<u>6</u>
C8.00	<u>CONGÉS AUTORISÉS LÉGAUX/PAES</u>	<u>12</u>
C9.00	<u>CONGÉ DE MALADIE</u>	<u>13</u>
C10.00	<u>ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES / AEP</u>	<u>17</u>
C11.00	<u>INITIATIVES DU MINISTÈRE/DES CONSEILS SCOLAIRES</u>	<u>17</u>
C12.00	<u>ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS ET JOURNÉES PÉDAGOGIQUES</u>	<u>18</u>
C13.00	<u>JOURS LIBÉRÉS DE LA FÉDÉRATION PROVINCIALE</u>	<u>18</u>
C14.00	<u>APPRENTISSAGE EN LIGNE</u>	<u>18</u>
	<u>ANNEXE A – GRATIFICATIONS DE RETRAITE</u>	<u>20</u>
	<u>ANNEXE B – FORMULAIRE SUR LES CAPACITÉS</u>	<u>21</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 1 – CONGÉ DE MALADIE</u>	<u>23</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 2 – ÉLÉMENTS NÉGOCIÉS CENTRALEMENT DEMEURANT INCHANGÉS</u>	<u>24</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 3 – ÉLÉMENTS NÉGOCIÉS CENTRALEMENT QUI MODIFIENT LES CONDITIONS NÉGOCIÉES LOCALEMENT</u>	<u>25</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 4 – CONSEIL ONTARIEN D'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS (COEQ)</u>	<u>28</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 5 – GROUPE DE TRAVAIL PROVINCIAL POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ</u>	<u>29</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 6 – OUTIL DE SIGNALEMENT EN LIGNE DES INCIDENTS DE VIOLENCE</u>	<u>30</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 7 – DEMI-JOURNÉE DE FORMATION EN PRÉVENTION DE LA VIOLENCE</u>	<u>31</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 8 – UNITÉS DE NÉGOCIATION D'ENSEIGNANTS COMBINÉES</u>	<u>32</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 9 – ADMINISTRATION DE L'INVALIDITÉ DE</u>	<u>33</u>

ARTICLE	SUJET	PAGE
	<u>LONGUE DURÉE</u>	
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 10 – COMITÉ SUR LA FIDUCIE DE SOINS DE SANTÉ AU BÉNÉFICE D'EMPLOYÉS (FSSBE)</u>	<u>35</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 11 – PROJET PILOTE SUR UN MODÈLE DE PROCESSUS D'ARBITRAGE SIMPLIFIÉ</u>	<u>36</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 12 – COMITÉ DE MISE EN ŒUVRE DE L'APPRENTISSAGE EN LIGNE</u>	<u>37</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE no 13 – MODÈLES DE RECHANGE D'APPRENTISSAGE EN LIGNE</u>	<u>38</u>
	<u>À TITRE DE RÉFÉRENCE HISTORIQUE SEULEMENT – LETTRE D'ENTENTE no 4 – AVANTAGES SOCIAUX</u>	<u>39</u>
	<u>À TITRE DE RÉFÉRENCE HISTORIQUE SEULEMENT – LETTRE D'ENTENTE no 6 – ÉLÉMENTS NÉGOCIÉS CENTRALEMENT ET DEMEURANT INCHANGÉS, LESQUELS SONT MODIFIÉS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION</u>	<u>47</u>

PARTIE B – CONVENTION COLLECTIVE LOCALE CONCLUE ENTRE L’AEP ET LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE L’AEP/DISTRICT 30 DE L’OSSTF/FEESO

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	<u>DÉFINITIONS</u>	<u>51</u>
2	<u>RECONNAISSANCE</u>	<u>51</u>
3	<u>RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION</u>	<u>52</u>
3.1	<u>RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR</u>	<u>52</u>
3.1.1	<u>NON-DISCRIMINATION/HARCÈLEMENT/SANTÉ ET SÉCURITÉ</u>	<u>52</u>
3.2	<u>RESPONSABILITÉS DES MINISTÈRES</u>	<u>53</u>
3.3	<u>RECOURS AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS</u>	<u>53</u>
3.4	<u>COMMUNICATION DE STATISTIQUES AU SYNDICAT</u>	<u>53</u>
3.5	<u>PERSONNES NOUVELLEMENT EMPLOYÉES</u>	<u>54</u>
3.6	<u>FRAIS JUDICIAIRES</u>	<u>55</u>
3.7	<u>EXAMENS MÉDICAUX</u>	<u>55</u>
3.8	<u>FONDS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</u>	<u>55</u>
4	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	<u>55</u>
4.1	<u>TÂCHES D'ENSEIGNEMENT</u>	<u>55</u>
4.2	<u>DROIT D'EXAMINER LES DOSSIERS</u>	<u>56</u>
4.3	<u>ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT</u>	<u>57</u>
4.4	<u>VISITES DANS LA SALLE DE CLASSE</u>	<u>58</u>
4.5	<u>REPRÉSENTATION</u>	<u>58</u>
4.6	<u>HORAIRE DE TRAVAIL DU PERSONNEL ENSEIGNANT À L'ÉLÉMENTAIRE</u>	<u>59</u>
4.6.1	<u>HORAIRE DE TRAVAIL DU PERSONNEL ENSEIGNANT AU SECONDAIRE</u>	<u>60</u>
4.6.2	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL DES ÉDUCATEURS PRÉSCOLAIRES/CONSEILLERS DU CONSEIL</u>	<u>62</u>
4.6.3	<u>COMITÉ DE DOTATION DES SERVICES DES RESSOURCES</u>	<u>62</u>
4.7	<u>FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT</u>	<u>63</u>
4.8	<u>INDEMNITÉ POUR L'UTILISATION D'UNE VOITURE PERSONNELLE</u>	<u>63</u>
4.9	<u>VACCINATION CONTRE L'HÉPATITE B</u>	<u>63</u>
4.10	<u>SERVICES D'UN INTERPRÈTE</u>	<u>63</u>
4.11	<u>ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL</u>	<u>63</u>
4.12	<u>APPAREILS FONCTIONNELS POUR LES SOURDS</u>	<u>64</u>
5	<u>CONGÉ SYNDICAL ET COTISATIONS SYNDICALES</u>	<u>64</u>
5.1	<u>DÉLÉGUÉS SYNDICAUX</u>	<u>64</u>
5.2	<u>COTISATIONS SYNDICALES OBLIGATOIRES</u>	<u>65</u>
6	<u>COMITÉS</u>	<u>65</u>
6.1	<u>COMITÉ MIXTE DES RELATIONS DE TRAVAIL</u>	<u>65</u>
7	<u>DOTATION</u>	<u>66</u>
7.1	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>66</u>

ARTICLE	SUJET	PAGE
7.2	<u>RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR</u>	<u>67</u>
7.3	<u>SÉLECTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT POUR UN POSTE À RESPONSABILITÉ ACCRUE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION</u>	<u>67</u>
7.4	<u>NOMINATION INTÉRIMAIRE D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UN POSTE À RESPONSABILITÉ DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION</u>	<u>67</u>
7.5	<u>NOMINATION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UN POSTE À RESPONSABILITÉ ACCRUE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE</u>	<u>68</u>
7.6	<u>POSTES DE DIRECTRICE OU DIRECTEUR INTÉRIMAIRE ET DE DIRECTRICE OU DIRECTEUR ADJOINT INTÉRIMAIRE</u>	<u>68</u>
7.7	<u>CRÉATION DE POSTES</u>	<u>69</u>
7.8	<u>CESSATION D'EMPLOI VOLONTAIRE</u>	<u>69</u>
7.9	<u>NOMBRE D'ÉLÈVES PAR CLASSE</u>	<u>70</u>
7.10	<u>ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA DOTATION</u>	<u>71</u>
7.11	<u>COMITÉ CONSULTATIF DE DOTATION (CCD)</u>	<u>72</u>
7.12	<u>COMITÉ DE DOTATION DE L'ÉCOLE (CDÉ)</u>	<u>72</u>
7.13	<u>ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN DEMANDANT À TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL</u>	<u>74</u>
7.14	<u>EXCÉDENT DE PERSONNEL, MISES EN DISPONIBILITÉ, RAPPEL AU TRAVAIL ET RÉAFFECTATION</u>	<u>74</u>
7.15	<u>POSTES VACANTS</u>	<u>80</u>
7.16	<u>AFFICHAGE DES EMPLOIS ET MUTATION VOLONTAIRE</u>	<u>81</u>
7.17	<u>AFFECTATION À D'AUTRES TÂCHES</u>	<u>82</u>
7.18	<u>AFFECTATION DE RECYCLAGE PROFESSIONNEL</u>	<u>82</u>
7.19	<u>POSTES À PLEIN TEMPS</u>	<u>83</u>
7.20	<u>RECOURS AUX SUBSTITUTS</u>	<u>83</u>
7.21	<u>TRANSFERTS DES ÉCOLES</u>	<u>84</u>
7.22	<u>AFFECTATION DE PLUS DE DIX MOIS</u>	<u>85</u>
8	<u>CERTIFICATS MÉDICAUX, GRATIFICATIONS DE RETRAITE ET RÉGIMES DE DÉPART</u>	<u>85</u>
8.1.	<u>CERTIFICATS MÉDICAUX</u>	<u>85</u>
8.2	<u>GRATIFICATIONS DE RETRAITE/INDEMNITÉ DE DÉPART</u>	<u>85</u>
8.3	<u>CONGÉ DE DÉCÈS, CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES OU COMPARUTION COMME TÉMOIN, CONGÉ POUR SERVICE MILITAIRE ET CONGÉS COMPENSATOIRES</u>	<u>86</u>
8.4	<u>CONGÉS DIVERS</u>	<u>87</u>
8.4.1	<u>CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES</u>	<u>87</u>
8.5	<u>CONGÉ PROLONGÉ</u>	<u>88</u>
8.6	<u>CONGÉ DE MATERNITÉ</u>	<u>88</u>
8.7	<u>CONGÉ PARENTAL</u>	<u>90</u>
8.8	<u>CONGÉ PROLONGÉ POUR SOINS AUX NOURRISSONS</u>	<u>90</u>

ARTICLE	SUJET	PAGE
8.9	<u>RETOUR D'UN CONGÉ</u>	<u>91</u>
8.10	<u>AVANTAGES SOCIAUX PENDANT UN CONGÉ</u>	<u>91</u>
8.11	<u>ÉTALEMENT DES SALAIRES – RÉGIME DE CONGÉS</u>	<u>91</u>
8.12	<u>DÉTACHEMENTS</u>	<u>93</u>
8.13	<u>CONTRATS TEMPORAIRES</u>	<u>93</u>
9	<u>PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE</u>	<u>94</u>
9.1	<u>PROCÉDURE DE GRIEF</u>	<u>94</u>
9.2	<u>PREMIÈRE ÉTAPE</u>	<u>94</u>
9.3	<u>DEUXIÈME ÉTAPE</u>	<u>94</u>
9.4	<u>DÉLAIS</u>	<u>95</u>
9.5	<u>DÉFINITION DU TERME « JOURS »</u>	<u>95</u>
9.6	<u>GRIEF COLLECTIF</u>	<u>95</u>
9.7	<u>GRIEF DE PRINCIPE</u>	<u>96</u>
9.8	<u>AVIS D'ARBITRAGE</u>	<u>96</u>
9.9	<u>MÉDIATION DES GRIEFS</u>	<u>96</u>
9.10	<u>COÛT DE L'ARBITRAGE</u>	<u>97</u>
9.11	<u>PROCÉDURE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ</u>	<u>97</u>
10	<u>SALAIRE</u>	<u>97</u>
10.1	<u>SALAIRE DE BASE</u>	<u>97</u>
10.2	<u>PAIEMENTS ET DÉDUCTIONS SALARIALES</u>	<u>100</u>
10.3	<u>SALAIRE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS</u>	<u>101</u>
10.4	<u>CLASSEMENT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS</u>	<u>101</u>
10.5	<u>EXPÉRIENCE EN ENSEIGNEMENT LORS DU RECRUTEMENT</u>	<u>101</u>
10.6	<u>RECONNAISSANCE DES COURS</u>	<u>102</u>
10.7	<u>EXPÉRIENCE LIÉE AU TRAVAIL</u>	<u>103</u>
11	<u>INDEMNITÉS</u>	<u>104</u>
11.1	<u>INDEMNITÉS POUR DES FONCTIONS NE COMPORTANT PAS DE SUPERVISION</u>	<u>104</u>
11.1.2	<u>INDEMNITÉS DE SUPERVISION</u>	<u>104</u>
11.2	<u>FONDEMENT DE L'INDEMNITÉ ET RESPONSABILITÉ</u>	<u>105</u>
11.3	<u>SUPPLÉMENT POUR LE NORD DE L'ONTARIO</u>	<u>106</u>
11.4	<u>DIPLÔMES D'ÉTUDES SUPÉRIEURES ET COURS ADDITIONNELS</u>	<u>106</u>
11.5	<u>INDEMNITÉ POUR QUALIFICATION DE SPÉCIALISTE INDIQUÉE SUR LA CARTE DE COMPÉTENCE</u>	<u>106</u>
11.6	<u>ALLOCATIONS POUR PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</u>	<u>107</u>
12	<u>AVANTAGES SOCIAUX</u>	<u>107</u>
12.1	<u>ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE</u>	<u>107</u>
12.2	<u>RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU EN CAS D'INVALIDITÉ DE LONGUE</u>	<u>107</u>

ARTICLE	SUJET	PAGE
	<u>DURÉE</u>	
12.3	<u>INDEMNISATION POUR ACCIDENTS DU TRAVAIL</u>	<u>108</u>
13	<u>MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	<u>108</u>
14	<u>EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION</u>	<u>108</u>
15	<u>DURÉE</u>	<u>109</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE – PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL</u>	<u>110</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE – SÉANCE D'INFORMATION CONCERNANT LE SALAIRE DES ENSEIGNANTS</u>	<u>111</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE – INDEMNITÉS</u>	<u>112</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE – JOURNÉES DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL (PP)</u>	<u>113</u>
	<u>LETTRE D'ENTENTE – PÉRIODE D'ATTENTE POUR LES CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX AVANT LE 1ER DÉCEMBRE 2020</u>	<u>114</u>

REMARQUE : Toutes les références aux enseignants suppléants, aux enseignants suppléants à long terme et à *LTO dans la partie A de la convention centrale conclue avec l'OSSTF/FEESO renvoient au secteur de l'éducation générale et sont conformes à la *Loi sur l'Administration des écoles provinciales*. Elles ne sont applicables ni à l'Administration des écoles provinciales ni aux Enseignantes et enseignants de l'Administration des écoles provinciales (représentés par le district 30 de l'OSSTF/FEESO).

PARTIE A – CONVENTION CENTRALE CONCLUE AVEC L'OSSTF/FEESO

C1.00 STRUCTURE ET CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE

C1.1 Conditions négociées centralement et conditions négociées localement distinctes

- a) La convention collective se compose de deux parties. La partie « A » comprend les conditions négociées centralement. La partie « B » comprend les conditions négociées localement.

C1.2 Mise en œuvre

- a) La partie A peut comprendre des dispositions concernant la mise en œuvre des conditions négociées centralement par le conseil scolaire et, s'il y a lieu, l'agent négociateur. Toute disposition de ce genre lie le conseil scolaire et, s'il y a lieu, l'agent négociateur. Si une disposition de la convention centrale contredit une disposition de la convention locale, la disposition de la convention centrale, la condition négociée centralement, a préséance.

C1.3 Parties

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

C1.4 Convention collective unique

- a) Les conditions négociées centralement et les conditions négociées localement forment ensemble une seule et même convention collective.

C2.00 DURÉE/AVIS D'INTENTION DE NÉGOCIER/RENOUVELLEMENT

C2.1 Durée de la convention

- a) La durée de la présente convention collective, y compris les conditions négociées centralement et les conditions négociées localement, est de trois (3) ans, du

1^{er} septembre 2019 au 31 août 2022, inclusivement.

C2.2 Modification des conditions

- a) Conformément à la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, les conditions négociées centralement de la présente convention, à l'exception de la condition relative à la durée, peuvent être modifiées à tout moment pendant la durée de la convention, moyennant le consentement mutuel des parties centrales et l'acceptation de la Couronne.

C2.4 Avis d'intention de négocier

- a) Si la négociation centrale est nécessaire en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, l'avis d'intention de négocier centralement doit être conforme à la *Loi sur les relations de travail*. Plus précisément :
 - i. dans les 90 (quatre-vingt-dix) jours suivant l'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.
- b) L'avis d'intention de négocier doit être donné par une partie centrale :
 - i. dans les 90 (quatre-vingt-dix) jours suivant l'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 constitue un avis d'intention de négocier localement.

C3.00 DÉFINITIONS

- C3.1** Sauf indications contraires, les définitions suivantes sont pertinentes seulement à l'égard des conditions négociées centralement standard. Si le même terme est utilisé dans la partie B de la présente convention collective, la définition du terme figurant dans cette partie, ou toute interprétation locale existante, aura préséance.
- C3.2** Les « parties centrales » sont définies comme étant l'organisme négociateur patronal, l'Ontario Public School Boards' Association (OPSBA), et la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO/OSSTF).
- C3.3** « Enseignant » est défini comme étant un enseignant permanent; cela exclut expressément les enseignants de l'éducation aux adultes de jour, de l'éducation permanente ainsi que les enseignants suppléants à long terme ou à la journée, sauf indication contraire.

C3.4 « Employé » est défini au sens de la *Loi sur les normes d'emploi*.

C3.5 Le « jugement professionnel » est défini comme étant le jugement qui est éclairé par la connaissance professionnelle des attentes liées au programme, du contexte, des preuves d'apprentissage, des méthodes d'instruction et d'évaluation, et des critères et normes attestant de la réussite du processus d'acquisition de connaissances par les étudiants. Dans la pratique professionnelle, le jugement fait intervenir un processus de pensée dirigé et systématique qui évolue sur les plans de la précision et de la profondeur grâce à la réflexion et à l'autocorrection.

C4.00 COMITÉ CENTRAL DES RELATIONS DE TRAVAIL

C4.1 L'OPSBA, la Couronne et la FEESO/OSSTF conviennent de créer un Comité central des relations de travail mixte pour promouvoir et faciliter la communication entre les rondes de négociation sur les questions d'intérêt commun.

C4.2 Les membres du Comité se rencontrent dans les soixante jours suivant la fin de la ronde de négociations actuelle dans le but de s'entendre sur le mandat du Comité.

C4.3 Les membres du Comité se rencontrent comme convenu, mais au moins trois fois par année scolaire.

C4.4 Les membres du Comité reconnaissent que toute discussion propre à celui-ci est tenue sous toutes réserves et qu'aucun précédent ne peut en découler, sauf s'il en est convenu autrement.

C5.00 PROCESSUS CENTRAL DE TRAITEMENT DES GRIEFS

Le processus suivant ne concerne que les griefs sur des questions centrales qui ont été renvoyés au processus central. Conformément à la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, les questions centrales peuvent également faire l'objet d'un grief déposé localement, auquel cas s'appliqueront les processus locaux de traitement des griefs.

C5.1 Définitions

- a) Un « grief » est défini comme étant un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation alléguée ou l'arbitrabilité d'une question concernant une condition négociée centralement d'une convention collective.
- b) Les « parties centrales » sont définies comme étant l'Ontario Public School Boards' Association (OPSBA) et la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles

secondaires de l'Ontario (FEESO/OSSTF).

- c) Les « parties locales » sont définies comme étant le conseil scolaire ou l'unité de négociation locale de la FEESO/OSSTF qui est partie à une convention collective.
- d) Les « jours » sont des jours scolaires ordinaires.

C5.2 Comité central de règlement des différends

- a) Il est institué un comité central de règlement des différends (CCRD), formé de deux (2) représentants de chacune des parties centrales et de deux (2) représentants de la Couronne.
- b) Le comité se réunit à la demande de l'une des parties centrales.
- c) Les parties centrales ont chacune les droits suivants :
 - i. Présenter un différend au comité à titre de grief.
 - ii. Participer aux discussions de règlement et régler un grief d'un commun accord avec le consentement de la Couronne.
 - iii. Retirer un grief.
 - iv. Convenir mutuellement de renvoyer un grief au processus local de traitement des griefs.
 - v. Convenir mutuellement de se soumettre à la médiation volontaire.
 - vi. Soumettre à tout moment un grief à une décision arbitrale définitive.
- d) La Couronne a les droits suivants :
 - i. Donner ou refuser l'approbation de toute proposition de règlement entre les parties centrales.
 - ii. Participer à la médiation volontaire.
 - iii. Intervenir sur toute question soumise à l'arbitrage.
- e) Seule une partie centrale peut déposer un grief et le renvoyer au comité afin qu'il fasse l'objet de discussions et d'un examen. Aucun grief ne peut être renvoyé à l'arbitrage sans un préavis de trois (3) jours au comité.

- f) Il incombe à chaque partie centrale d'informer ses parties locales respectives de la décision du comité sur le différend à chaque étape du processus central de règlement des différends, y compris la médiation et l'arbitrage, et de leur donner des instructions en conséquence.
- g) Chaque partie centrale et la Couronne doivent payer leurs propres coûts relativement au processus central de règlement des différends.

C5.3 Éléments devant être inclus dans le grief :

- a) Toute disposition centrale de la convention collective qui aurait été violée.
- b) Toute disposition d'une loi, d'un règlement, d'une politique, d'une ligne directrice ou d'une directive qui est en cause.
- c) Une description détaillée de tous les faits pertinents.
- d) Le

redressement

demandé.

C5.4 Renvoi au comité :

- a) Avant le renvoi au comité, la question doit être portée à l'attention de l'autre partie locale.
- b) Les parties centrales peuvent engager des discussions informelles sur la question en litige.
- c) Si la question demeure en litige à la fin des discussions informelles, une partie centrale doit renvoyer le grief immédiatement au CCRD par un avis écrit à l'autre partie centrale, avec copie à la Couronne, mais en aucun cas plus de 40 jours après avoir pris connaissance du différend.
- d) Le comité doit achever son examen dans les 10 jours suivant le dépôt du grief.
- e) Si le grief n'est ni réglé, ni retiré, ni renvoyé au processus local de traitement des griefs par le comité, la partie centrale qui a déposé le grief peut, dans un délai supplémentaire de 10 jours, renvoyer le grief à l'arbitrage.
- f) Tous les délais peuvent être prolongés par consentement mutuel des parties.

C5.5 Médiation volontaire

- a) Les parties centrales peuvent, si elles en conviennent mutuellement, demander l'aide d'un médiateur.
- b) Lorsque les parties centrales ont convenu de faire appel à la médiation, les honoraires et les débours de la personne sélectionnée à titre de médiateur sont défrayés à parts égales par les parties centrales.
- c) Les délais sont suspendus pendant la période de médiation.

C5.6 Sélection de l'arbitre :

- a) L'arbitrage est mené par un seul arbitre.
- b) Les parties centrales désignent l'arbitre d'un commun accord.
- c) Les parties centrales peuvent confier plusieurs griefs à un seul arbitre.
- d) Lorsque les parties centrales sont incapables de s'entendre sur la nomination d'un arbitre dans les 10 jours suivant le renvoi à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties centrales peut demander que le ministre du Travail nomme un arbitre.
- e) Les honoraires et les débours de l'arbitre sont défrayés à parts égales par les parties centrales.

C6.00 FOURNISSEUR D'ATTESTATION D'ÉVALUATION DU GROUPE/DE LA CATÉGORIE D'ACCREDITATION

Les conseils scolaires reconnaîtront le Conseil ontarien d'évaluation des qualifications (COEQ) comme fournisseur des nouvelles attestations d'évaluation des qualifications. Toutefois, les attestations d'évaluation de l'accréditation existantes de la FEESO continueront à être reconnues, à moins que – ou jusqu'à ce que – une attestation du COEQ ait été fournie.

C7.00 AVANTAGES SOCIAUX

Les parties ont convenu d'inclure, dans une annexe historique, la lettre d'entente n° 4 (Avantages sociaux) de la convention de 2014-2017 sur les conditions négociées centralement.

Les parties ont convenu de participer à la fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (« FSSBE de la FEESO ») créée le 6 octobre 2016. La date à laquelle le régime d'avantages sociaux des conseils scolaires et des unités de négociation a commencé à participer à la FSSBE de la FEESO est appelée aux présentes la « date de participation ».

C7.1 Avantages sociaux de la FSSBE

Les parties conviennent que, puisque tous les employés admissibles actifs ont déjà effectué la transition vers la FSSBE de la FEESO, tous les renvois aux régimes existants de prestations d'assurance-vie, de soins de santé et de soins dentaires que la convention collective locale applicable prévoit pour les employés admissibles actifs sont supprimés de la convention locale.

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

C7.2 Admissibilité et couverture

- a) Les enseignants permanents, les enseignants suppléants à long terme et les enseignants de cours de jour pour adultes sont admissibles à des avantages sociaux, sous réserve des règles établies par la FSSBE.

Ne sont admissibles ni les enseignants suppléants à la journée, ni les autres enseignants occupant un poste à durée déterminée qui ne répondent pas aux critères d'admissibilité de la fiducie.

Les autres membres qui étaient admissibles aux avantages sociaux de la FSSBE au cours de l'année scolaire 2018-2019 demeurent admissibles à des avantages sociaux.

- b) Avec le consentement des parties centrales, la FSSBE de la FEESO peut aussi offrir une couverture à d'autres groupes d'employés actifs 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 conclue entre les fiduciaires et le conseil scolaire en cause.
- c) Les retraités qui étaient précédemment représentés par la FEESO 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 des avantages sociaux dans le cadre de la FSSBE de la FEESO, auquel cas le financement est fondé sur des accords préalables.
- d) Aucun particulier qui prend sa retraite après la date de participation n'est admissible.

C7.3 Financement

- a) Le financement avant le 1^{er} septembre 2019 était de 5 489 \$/ETP et sera augmenté pour tenir compte de l'inflation, selon le calendrier suivant :
- i. 1^{er} septembre 2019 : 5 709 \$/ETP
 - ii. 1^{er} septembre 2020 : 5 937 \$/ETP
 - iii. 1^{er} septembre 2021 : 6 174 \$/ETP

- b) Outre ce que prévoit l'alinéa a), la Couronne verse un paiement unique dans le compte distinct de la FSSBE de la FEESO – enseignants dans les cas suivants :
- i. Si les états financiers vérifiés pour l'année se terminant le 31 décembre 2020 déclarent un actif net inférieur à 8,3 % des coûts du régime d'avantages sociaux des enseignants de la FEESO pour cette année en raison de l'inflation, le paiement unique est égal à 3 % des cotisations annuelles de l'employeur au régime d'avantages sociaux des enseignants de la FEESO pour l'année scolaire 2020-2021.
 - ii. Si aucun paiement n'est versé en vertu du sous-alinéa i) et que les états financiers vérifiés pour l'année se terminant le 31 décembre 2021 déclarent un actif net inférieur à 15 % des coûts du régime d'avantages sociaux des enseignants de la FEESO pour cette année en raison de l'inflation, le paiement unique est égal au moindre des montants suivants :
 - 1) 3 % des cotisations de l'employeur au régime d'avantages sociaux des enseignants de la FEESO pour l'année scolaire 2021-2022;
 - 2) la différence entre l'actif net déclaré et le seuil de 15 %.
 - iii. La Couronne ne verse qu'un seul paiement en vertu de l'alinéa b).
 - iv. Le paiement est versé dans les 90 jours de la réception des états financiers vérifiés.

C7.4 Équivalent à temps plein (ETP) et cotisations de l'employeur

- a) Aux fins du financement continu, les postes ETP sont ceux qui sont conformes aux directives sur les ETP du ministère de l'Éducation qui figurent dans le document concernant la dotation par groupe d'employés/de négociation (appelé « annexe H ») pour les classes de postes de travail qui sont admissibles à des avantages sociaux.
- b) L'ETP servant à déterminer les cotisations des conseils scolaires au titre des avantages sociaux est fondé sur l'ETP moyen estimatif déclaré par les conseils scolaires dans l'annexe sur la dotation par groupe d'employés/de négociation au 31 octobre et au 31 mars.
- c) Les montants mensuels payés par les conseils scolaires à l'administrateur de la FSSBE de la FEESO en fonction des ETP estimatifs sont rapprochés par la Couronne de l'ETP moyen réel déclaré par les conseils scolaires dans l'annexe sur la dotation par groupe d'employés/de négociation pour chaque année scolaire se terminant le 31 août. Si le rapprochement des ETP révèle des différences sur le plan du financement, ces différences sont versées à la fiducie de la FEESO ou recouvrées auprès de cette fiducie en un montant forfaitaire sur

remise d'un avis à la FSSBE de la FEESO, mais au plus tard 240 jours après la présentation, par les conseils scolaires, des comptes d'ETP définitifs d'octobre et de mars.

- d) En cas de différend concernant l'ETP servant à déterminer les cotisations que les conseils scolaires versent à la FSSBE de la FEESO au titre des avantages sociaux, ou en cas de différend concernant d'autres montants payés par le conseil scolaire de la manière décrite ci-dessus ou le versement d'un tiers au titre d'un détachement, le différend est réglé entre le conseil scolaire et le syndicat local représenté par la FEESO. Tout différend non réglé est soumis au comité central de règlement des différends.

C7.5 Comité des avantages sociaux

Conformément à la lettre d'entente n° 10, un comité des avantages sociaux constitué des représentants des employés et des représentants de l'employeur, y compris la Couronne, se réunit sur demande pour traiter de toutes les questions qui peuvent survenir dans le cadre de l'exploitation de la FSSBE de la FEESO.

C7.6 Protection de la vie privée

Les parties conviennent d'informer l'administrateur du régime d'avantages sociaux de la FSSBE de la FEESO qu'en conformité avec les lois applicables sur la protection de la vie privée, il ne doit recueillir, utiliser et divulguer des renseignements personnels que dans la mesure où ces renseignements sont nécessaires pour fournir des services d'administration des avantages sociaux. La politique de l'administrateur du régime d'avantages sociaux de la FSSBE de la FEESO est fondée sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE).

C7.7 Avantages sociaux non fournis par la FSSBE de la FEESO

- a) Tout autre accord de partage des coûts ou de financement qui concerne le remboursement des cotisations à l'assurance-emploi conformément à des conventions collectives locales antérieures et qui est en vigueur le 31 août 2014 demeure inchangé.

C7.8 Avantages sociaux pour les enseignants suppléants à la journée

- a) Dans les cas où les conseils scolaires offraient précédemment un régime de prestations d'assurance-vie, de soins de santé et de soins dentaires au bénéfice des enseignants suppléants à la journée dans le cadre de la convention collective locale en vigueur le 31 août 2014, les conseils scolaires continuent à offrir un régime en conservant le même accord de financement.
- b) Les enseignants suppléants à la journée admissibles des quatre conseils scolaires indiqués ci-dessous ont droit au moindre a) des montants prévus par le tableau ci-dessous et b) du produit du coût réel du régime d'avantages sociaux par le pourcentage de la quote-part de l'employeur prévu par les conventions collectives locales de 2012-2014, qui ne doit servir qu'à l'achat

d'un régime de prestations d'assurance-vie, de soins de santé ou de soins dentaires :

<u>Conseil scolaire</u>	<u>Montant maximal du financement – a)</u>	<u>% de la quote-part de l'employeur – b)</u>
<u>CSD de Durham</u>	2 654 \$	50 %
<u>CSD de Hastings & Prince Edwards</u>	3 980 \$	75 %
<u>CSD de Toronto</u>	2 654 \$	50 %
<u>CSD de la région de York</u>	531 \$	10 %

- i. Ces montants sont calculés au prorata pour la partie de l'année pendant laquelle l'enseignant suppléant à la journée s'inscrit au régime. Pour ces montants, les critères d'admissibilité sont fondés sur les critères d'admissibilité existants des conventions collectives locales de 2012-2014, lesquels sont fondés sur le nombre de jours travaillés au cours de l'année scolaire précédente et varient d'un conseil scolaire à l'autre. Les paiements sont versés mensuellement à l'enseignant suppléant à la journée admissible.
- ii. De plus, des augmentations sont prévues au cours de chacune des années suivantes :
 - 1^{er} septembre 2019 : 4 %
 - 1^{er} septembre 2020 : 4 %
 - 1^{er} septembre 2021 : 4 %
- iii. Malgré ce qui précède, si un enseignant suppléant à la journée choisit de ne pas participer à un régime de prestations d'assurance-vie, de soins de santé ou de soins dentaires, le conseil scolaire ne fournit aucun montant pour cet employé.

C7.9 Paiement remplaçant des avantages sociaux

- a) Tous les employés qui ne sont pas transférés à la FSSBE de la FEESO et qui ont touché un paiement remplaçant des avantages sociaux au titre d'une convention collective en vigueur le 31 août 2014 continuent de toucher un paiement remplaçant des avantages sociaux.
- b) Les nouveaux employés embauchés après la date de participation qui sont admissibles à des avantages sociaux de la FSSBE de la FEESO ne sont pas admissibles à un paiement remplaçant des avantages sociaux.

C7.10 Montant complémentaire de la CSPAAAT

- a) Les enseignants qui avaient droit à un montant complémentaire de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) au 31 août 2014 sont admissibles au montant complémentaire de la façon suivante :
 - i. si le montant complémentaire de la CSPAAT était auparavant déduit du congé de maladie, le conseil maintient le même montant complémentaire, sans déduction de congés de maladie;
 - ii. ces montants complémentaires doivent être versés pendant au plus quatre ans et six mois, ce qui comprend toute période passée d'utilisation des congés de maladie accumulés admissibles et inutilisés par l'employé.
- b) Les dispositions complémentaires relatives à cet article demeurent inchangées, conformément aux conditions des conventions collectives en vigueur au 31 août 2014.

C7.11 Invalidité de longue durée (régimes payés par l'employé)

- a) Tous les enseignants permanents doivent participer au régime d'invalidité de longue durée (régime ILD) à titre de condition d'emploi, sous réserve des modalités du régime ILD.
- b) Le conseil doit collaborer à l'administration du régime ILD. Il est entendu que l'administration signifie que le conseil collaborera à l'inscription et à la déduction des primes, et qu'il fournira les données nécessaires à l'assureur, sur demande. Le conseil remettra les primes perçues à l'assureur au nom des enseignants.
- c) Si l'administrateur du régime met en œuvre des modifications aux modalités du régime ILD ou au choix d'un assureur, le conseil doit, à des fins administratives, être avisé de ces modifications au moins trente (30) jours avant la date de leur mise en œuvre.

C7.12 Les programmes d'aide aux employés existants ou autres prestations de soins de santé et d'aide sociale similaires sont maintenus, conformément aux conditions des conventions collectives en vigueur au 31 août 2019.

C8.00 CONGÉS AUTORISÉS LÉGAUX/PAES

C8.1 Congé familial pour raison médicale ou congé pour maladie grave

- a) Tout congé familial pour raison médicale ou congé pour maladie grave accordé à un enseignant permanent, à un enseignant suppléant à long terme ou à un enseignant engagé à un poste pour une durée déterminée au titre du présent article doit être conforme aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, dans sa version modifiée.
- b) L'enseignant doit fournir à l'employeur toute preuve nécessaire démontrant qu'il est admissible en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- c) Un enseignant qui envisage de prendre un tel congé doit aviser l'employeur de la date projetée pour le début ce congé et la date prévue pour le retour au travail.
- d) L'ancienneté et l'expérience continuent de s'accumuler pendant ces congés.
- e) Si un enseignant est en congé pour l'une des raisons précitées, l'employeur doit continuer de payer sa part des primes relatives aux avantages sociaux, s'il y a lieu. Pour maintenir l'adhésion et la couverture au titre de la convention collective, l'enseignant doit s'engager à payer sa part des primes liées aux avantages sociaux, s'il y a lieu.
- f) Afin de toucher son salaire pour ces congés, un enseignant doit se prévaloir de l'assurance-emploi et des prestations d'assurance-emploi supplémentaires (PAES), conformément aux dispositions des alinéas g) à j), si cela est permis par la loi. 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 d'assurance-emploi supplémentaires (PAES)

- g) L'employeur doit fournir aux enseignants permanents, aux enseignants suppléants à long terme ou aux enseignants engagés à un poste pour une durée déterminée qui utilisent ces congés un régime de PAES pour constituer un supplément à leurs prestations d'AE. L'enseignant qui est admissible à ce congé touchera 100 % de son salaire pour

une période maximum de huit (8) semaines, pourvu que cette période soit comprise dans l'année scolaire et survienne à un moment où l'enseignant permanent serait normalement payé. Le salaire versé au titre du régime de PAES correspondra à la différence entre le montant brut que l'enseignant reçoit de l'AE et le montant de sa paye brute habituelle.

- h) Les enseignants suppléants à long terme et les enseignants en affectation de durée déterminée sont admissibles au régime de PAES; 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'enseignant doit fournir au conseil une preuve démontrant qu'il a fait une demande d'assurance-emploi et qu'il reçoit des prestations conformément aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*, dans sa version modifiée, avant que la PAES ne devienne payable.

C9.00 CONGÉ DE MALADIE

C9.1 Régime de congés de maladie/congés et invalidité de courte durée – Enseignants (à l'exception des enseignements suppléants à la journée)

a) Régime de congés de maladie

Le régime de congés de maladie prévoit des jours de congé de maladie et des jours d'invalidité de courte durée pour cause de maladie ou de préjudice corporel, y compris les rendez-vous médicaux et dentaires personnels. Dans la mesure du possible, les rendez-vous médicaux et dentaires de routine auront lieu en dehors des heures de travail.

b) Jours de congé de maladie

Sous réserve des sous-alinéas C9.1 d) i) à vi) ci-dessous, les enseignants à temps plein auront droit à onze (11) jours de congé de maladie payables à cent pour cent (100 %) du salaire par année scolaire. Les enseignants qui ne travaillent pas à temps plein auront droit à un nombre proportionnel de jours de congé.

c) Régime de congés et d'invalidité de courte durée (RCICD)

Sous réserve des sous-alinéas C9.1 d) i) à vi) ci-dessous, les enseignants à temps plein se verront attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée en septembre de chaque année scolaire. Les employés qui ne sont pas à temps plein auront droit à un nombre proportionnel de jours aux termes du RCICD. Les enseignants admissibles au RCICD recevront un paiement équivalent à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de leur traitement fixe.

d) Admissibilité et allocations

Les allocations décrites précédemment aux alinéas C9.1 b) et c) seront versées le premier jour de chaque année scolaire, sous réserve des restrictions décrites plus loin aux sous-alinéas C9.1 d) i) à vi).

- i. Un enseignant a droit à toute la banque de congés de maladie et au RCICD indépendamment de la date du début de son emploi ou de son retour au travail après un congé autre qu'un congé de maladie ou un congé au titre de la CSPAAT ou du régime ILD.
- ii. Toutes les allocations de congés de maladie et aux termes du RCICD sont établies proportionnellement en fonction du statut d'ETP au début de l'année scolaire. Toute modification de ce statut au cours d'une année scolaire entraînera un rajustement des allocations.
- iii. Les enseignants à temps partiel qui ont un horaire atypique et qui travaillent chaque jour d'une année scolaire ont droit à 11 jours de congé de maladie à 100 % du traitement et à 120 jours supplémentaires de RCICD à 90 % du traitement. Dans cette situation, le traitement est défini étant la somme d'argent que l'employé aurait autrement reçue au cours de cette période d'absence.
- iv. Si un enseignant utilise des congés de maladie ou le RCICD ou est en congé au titre de la CSPAAT ou du régime ILD au cours d'une année scolaire et que l'absence pour la même maladie ou blessure se poursuit dans l'année scolaire suivante, l'enseignant continuera d'utiliser ses jours de congé de maladie ou au titre du RCICD non utilisés de l'année scolaire précédente. Les congés alloués au titre des alinéas C9.1 b) et c) ne peuvent être utilisés pour la même maladie ou blessure tant que l'enseignant n'aura pas travaillé pendant une période de onze (11) jours

consécutifs au statut d'ETP sans absence pour cause de maladie.

- v. Si un enseignant utilise le RCICD ou est en congé au titre de la CSPAAAT ou du régime ILD au cours de l'année scolaire courante en raison de la même maladie ou blessure dont il souffrait l'année précédente et qu'il retourne au travail sans avoir recouvré son statut d'ETP, l'enseignant continuera d'utiliser les jours de congé de maladie ou du régime RCICD non utilisés de l'année scolaire précédente.

Si la banque de congés alloués au titre du RCICD de l'enseignant s'épuise et qu'il continue de travailler à temps partiel, son salaire sera réduit en conséquence et de nouveaux congés de maladie et une nouvelle allocation au titre du RCICD seront calculés proportionnellement.

Toute absence au cours d'une journée de travail n'entraînera pas une perte de salaire ni ne viendra réduire l'allocation de congés de maladie de l'année précédente. Une fois établie, la nouvelle allocation fera l'objet d'un rapprochement, au besoin et conformément aux alinéas a), b) et c) ci-dessus, pour tenir compte de tout congé de maladie qui pourrait avoir été accordé avant l'établissement de la nouvelle allocation.

- vi. Une journée partielle de congé de maladie ou d'invalidité de courte durée sera déduite pour une absence de moins d'une journée.

e) Complément du régime de congés et d'invalidité de courte durée

- i. Les enseignants admissibles au RCICD pourront utiliser les jours de congé de maladie non utilisés de l'année de travail précédente afin de compléter leur salaire et de le faire passer à cent pour cent (100 %) au titre du RCICD.
- ii. Ce complément est calculé comme suit :

Onze (11) jours moins le nombre de jours de congé de maladie utilisés au cours de l'année précédente.
- iii. Chaque complément de 90 % à 100 % peut compléter une fraction de jour de congé correspondante.
- iv. En plus de la banque de compléments, un complément de congés pour des raisons humanitaires pourra être accordé à la discrétion du conseil, au cas par cas. Ce complément de congés ne dépassera pas deux (2) jours et sera tributaire du fait d'avoir deux (2) jours de congé de courte durée non utilisés pour l'année courante. Ces jours pourront servir à compléter le salaire aux termes du RCICD.
- v. Lorsque les enseignants utilisent toute partie d'un jour aux termes du RCICD, ils peuvent utiliser leur banque de compléments afin de compléter

leur salaire et de le faire passer à 100 %.

f) Admissibilité et allocation des congés de maladie et des congés au titre du RCICD pour les enseignants en affectation de durée déterminée

Malgré les paramètres indiqués ci-dessus, les dispositions suivantes s'appliquent aux enseignants en affectation de durée déterminée :

- i. Les enseignants en affectation de durée déterminée de moins d'un an, et/ou qui ne travaillent pas à temps plein, reçoivent une allocation de congés de maladie et de congés au titre du RCICD calculée proportionnellement en fonction du nombre de jours de travail dans leur affectation par rapport à 194 jours.
- ii. Si la durée de l'affectation n'est pas connue à l'avance, une durée estimative doit être établie au début de l'affectation pour que l'allocation du nombre de jours de congé de maladie ou de congé au titre du RCICD puisse être faite de façon appropriée. Si la durée de l'affectation ou de l'ETP est modifiée, le nombre de jours alloués fera l'objet d'un rajustement rétroactif.
- iii. Un enseignant suppléant à long terme qui a plus d'une affectation SLT dans la même année scolaire peut transférer sa banque de congés de maladie et de congés au titre du RCICD d'une affectation SLT à l'autre, pourvu que les affectations surviennent dans la même année scolaire.

g) Administration

- i. Le conseil peut exiger la confirmation d'une maladie ou d'une blessure par un médecin avant de permettre l'utilisation de congés de maladie. Si le conseil scolaire le lui demande, l'enseignant fournit la confirmation d'un médecin pour avoir accès aux congés au titre du RCICD.

- ii. Le conseil peut demander de l'information pour évaluer si l'employé est en mesure de reprendre le travail et de s'acquitter des tâches essentielles de son poste. Dans ce cas, l'information doit comprendre ses limitations, ses restrictions et les besoins liés à son incapacité afin d'évaluer la possibilité d'aménager le milieu de travail si nécessaire (sans diagnostic) et elle sera recueillie à l'aide du formulaire présenté à l'annexe B. Il est possible d'utiliser un autre formulaire élaboré conjointement et accepté à l'échelle locale.
- iii. Si le médecin de l'employé a indiqué, sur le formulaire mentionné précédemment, au point ii) que l'employé souffre d'une invalidité totale et ne peut travailler, le conseil n'enquêtera pas davantage sur ses capacités ou restrictions jusqu'à la prochaine évaluation de celles-ci à la date indiquée sur le formulaire, sous réserve que le conseil a le droit de demander une nouvelle évaluation médicale après un délai raisonnable.
- iv. L'employeur et ses représentants ne doivent en aucun cas communiquer directement avec le médecin.
- v. Une décision du conseil rejetant une demande de prestations au titre de congés de maladie ou de congés aux termes du RCICD sera prise au cas par cas, et non seulement en fonction du rejet d'une demande de prestations d'ILD.
- vi. L'employeur doit acquitter tous les frais liés aux évaluations médicales établies par un médecin tiers indépendant à la demande de l'employeur.

C10.00 ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES/AEP

Les membres de la FEESO/OSSTF qui sont des employés de l'Administration des écoles provinciales (AEP) et enseignent dans les classes élémentaires, sont assujettis aux conditions de travail convenues par les parties locales aux termes de la convention collective actuelle.

C11.00 INITIATIVES DU MINISTÈRE/DES CONSEILS SCOLAIRES

- a) Les membres de la FEESO/OSSTF participeront activement aux consultations du comité des initiatives ministérielles. Le comité des initiatives ministérielles se réunit au moins une fois par trimestre chaque année pour discuter des nouvelles initiatives, y compris leurs répercussions sur la formation et les ressources.
- b) Les enseignants feront appel à leur jugement professionnel, comme il est défini à l'article C3.5 ci-dessus. Le jugement professionnel des enseignants est au cœur de l'évaluation et de la communication du rendement de l'élève.

- c) Le jugement professionnel des enseignants est en outre alimenté par l'évaluation diagnostique, qui permet de cerner les besoins et les aptitudes de l'élève, ainsi que son degré de préparation à l'acquisition des connaissances et habiletés prévues dans le programme. Les renseignements obtenus aux termes des évaluations diagnostiques permettent aux enseignants de déterminer où un élève se situe dans l'acquisition de connaissances et d'habiletés et, ainsi, d'offrir un enseignement personnalisé et adapté pour la suite de son apprentissage. La capacité de sélectionner l'outil ou les outils d'évaluation appropriés et de déterminer le moment et la fréquence de leur utilisation permet aux enseignants de recueillir suffisamment de données pertinentes et valides pour juger de l'apprentissage de l'élève durant le cycle d'apprentissage.
- i) Les conseils doivent fournir une liste d'outils d'évaluation pré-approuvés conformes à leur plan d'amélioration pour le rendement des élèves et à la Note Politique/Programmes du ministère.
- d) Les enseignants seront consultés, si possible, si la classe, la note ou le commentaire relatif à un élève est changé.

C12.00 ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS ET JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

Les enseignants suppléants à long terme participent et sont payés pour chaque journée pédagogique prévue pendant la durée de leur affectation. Si leur affectation correspond à un semestre complet, l'enseignant suppléant à long terme a droit aux journées pédagogiques au début ou à la fin de ce semestre.

C13.00 JOURS LIBÉRÉS DE LA FÉDÉRATION PROVINCIALE

- a) À la demande du bureau provincial de la FEESO/OSSTF et conformément aux processus de notification locaux, les enseignants et les enseignants suppléants de la FEESO se voient accorder du temps libéré pour la négociation collective provinciale et les réunions connexes, sous réserve des besoins liés aux programmes et aux opérations.
- b) Les jours libérés de la fédération qui sont accordés aux fins des travaux de la fédération provinciale décrits ci-dessus ne seront pas déduits du temps libéré de la fédération que prévoit la convention collective locale.
- c) Les enseignants et les enseignants suppléants de la FEESO qui se voient accorder du temps libéré pour les travaux de la fédération provinciale décrits ci-dessus reçoivent le salaire, les avantages sociaux et tous les autres droits et privilèges prévus par la convention collective, conformément aux dispositions locales.
- d) Le bureau provincial de la FEESO/OSSTF rembourse l'employeur conformément à la convention collective locale.
- e) Aucune disposition du présent article n'a d'incidence sur les droits locaux existants aux congés de la fédération.

C14.00 APPRENTISSAGE EN LIGNE

- a) L'apprentissage en ligne est défini comme étant un mode de prestation de cours donnant droit à des crédits qui se fonde sur la communication entre les élèves et les enseignants par Internet ou sur toute

autre plate-forme numérique et qui n'exige pas que les élèves communiquent entre eux ou avec leur enseignant en face à face. Dans la version anglaise des présentes, le terme « online learning » a le même sens que le terme « E-Learning » (les deux termes étant rendus par « apprentissage en ligne » dans la version française des présentes).

- b) Les cours en ligne donnant droit à des crédits qui sont offerts par un conseil scolaire du système public de langue anglaise sont dispensés par un membre d'une unité de négociation conformément au libellé de la partie B de la convention collective et aux processus de dotation locaux. Dans la mesure du possible, ces cours seront offerts à un enseignant ayant exprimé un intérêt à cet égard.
- c) Le comité mixte de dotation ou son équivalent reçoit les renseignements liés à la dotation pour l'apprentissage en ligne.
- d) Les conseils scolaires mettent à la disposition des enseignants qui dispensent les cours en ligne donnant droit à des crédits le matériel informatique et les logiciels sécurisés requis, ainsi que la formation appropriée – durant le même jour de travail – sur la prestation des cours en ligne donnant droit à des crédits.

ANNEXE A – GRATIFICATIONS DE RETRAITE

A. Gratifications de retraite fondées sur la compensation des crédits de congés de maladie

- (1) Un enseignant n'est pas admissible à une gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie après le 31 août 2012, à l'exception de toute gratification qu'il avait accumulée et à laquelle il était admissible à cette date.
- (2) Toute gratification à laquelle l'enseignant 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 qui s'appliquait à l'enseignant au 31 août 2012;
 - (b) le salaire de l'enseignant au 31 août 2012.
- (3) Toute gratification payable au décès de l'enseignant au titre de la compensation des crédits de congés de maladie est payée 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 mentionné ci-dessus au moment de la retraite, et l'employeur et le syndicat reconnaissent qu'ils devront avoir versé tous les paiements de liquidation auxquels avaient droit les enseignants qui n'ont pas accumulé les années de service nécessaires en vertu du Règlement de l'Ontario 01/13, *Crédits de congés de maladie et compensation des crédits de congés de maladie*.
- (5) En ce qui concerne les conseils suivants, malgré toute disposition du régime de compensation des crédits de congés de maladie du conseil, une des conditions d'admissibilité à une gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie est que l'enseignant ait 10 années de service au conseil :
 - i. Near North District School Board
 - ii. Avon Maitland District School Board
 - iii. Hamilton-Wentworth District School Board
 - iv. Huron Perth Catholic District School Board
 - v. Limestone District School Board

B. Autres gratifications de retraite

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

ANNEXE B – FORMULAIRE SUR LES CAPACITÉS

Groupe d'employés :	Demandé par :
Demande d'indemnité de la CSPAAT : <input type="checkbox"/> <i>Oui</i> <input type="checkbox"/> <i>Non</i>	Numéro de la demande présentée à la CSPAAT :

À l'employé : Le présent formulaire vise à donner au conseil l'information nécessaire pour évaluer si vous êtes en mesure de vous acquitter des tâches essentielles de votre poste et connaître vos restrictions ou limitations afin d'évaluer la possibilité d'aménager votre milieu de travail en conséquence, si nécessaire.

Consentement de l'employé : J'autorise le professionnel de la santé qui participe à mon traitement à remettre ce formulaire à mon employeur une fois rempli. Ce formulaire contient des renseignements sur les limitations ou restrictions d'ordre médical qui ont une incidence sur ma capacité de retourner au travail ou de m'acquitter des tâches qui m'ont été assignées.

Nom de l'employé : (en caractères d'imprimerie)	Signature de l'employé :
Numéro d'employé :	Numéro de téléphone :
Adresse de l'employé :	Lieu de travail :

1. Professionnel de la santé : Les renseignements suivants doivent être donnés par le professionnel de la santé.

Veillez cocher une des cases suivantes :

Le patient est en mesure de retourner au travail sans restriction.

Le patient est en mesure de retourner au travail avec restrictions. **Remplir les parties 2 (A et B) et 3**

J'ai examiné les parties 2 (A et B) et je juge que le patient souffre d'une invalidité totale et est incapable de reprendre le travail pour l'instant. **Remplir les parties 3 et 4. Si l'absence se poursuit, une mise à jour des renseignements médicaux sera demandée après la date du rendez-vous de suivi indiquée à la partie 4.**

Premier jour d'absence :

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

Date de l'évaluation :

jj mm aaaa

A : Renseignements devant être donnés par le professionnel de la santé Veillez décrire les capacités de votre patient et ses restrictions en fonction de vos constatations médicales objectives.

CAPACITÉS PHYSIQUES (le cas échéant)

Marcher : <input type="checkbox"/> Capacités complètes <input type="checkbox"/> Jusqu'à 100 mètres <input type="checkbox"/> De 100 à 200 mètres <input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :	Se tenir debout : <input type="checkbox"/> Capacités complètes <input type="checkbox"/> Jusqu'à 15 minutes <input type="checkbox"/> De 15 à 30 minutes <input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :	Demeurer assis : <input type="checkbox"/> Capacités complètes <input type="checkbox"/> Jusqu'à 30 minutes <input type="checkbox"/> De 30 minutes à 1 heure <input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :	Lever un poids du sol à la taille : <input type="checkbox"/> Capacités complètes <input type="checkbox"/> Jusqu'à 5 kilogrammes <input type="checkbox"/> De 5 à 10 kilogrammes <input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :								
Lever un poids de la taille aux épaules : <input type="checkbox"/> Pleines capacités <input type="checkbox"/> Jusqu'à 5 kilogrammes <input type="checkbox"/> De 5 à 10 kilogrammes <input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :	Monter un escalier : <input type="checkbox"/> Pleines capacités <input type="checkbox"/> Jusqu'à 5 marches <input type="checkbox"/> De 6 à 12 marches <input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :	<input type="checkbox"/> Utiliser ses mains : <table> <tr> <td>Main gauche</td> <td>Main droite</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Serrer</td> <td><input type="checkbox"/> Serrer</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Pincer</td> <td><input type="checkbox"/> Pincer</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :</td> <td><input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :</td> </tr> </table>		Main gauche	Main droite	<input type="checkbox"/> Serrer	<input type="checkbox"/> Serrer	<input type="checkbox"/> Pincer	<input type="checkbox"/> Pincer	<input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :	<input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :
Main gauche	Main droite										
<input type="checkbox"/> Serrer	<input type="checkbox"/> Serrer										
<input type="checkbox"/> Pincer	<input type="checkbox"/> Pincer										
<input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :	<input type="checkbox"/> Autre (<i>veuillez préciser</i>) :										

**LETTRE D'ENTENTE NO 1
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

Objet : Congé de maladie

Les parties conviennent que toutes les dispositions d'une convention collective ou les politiques, pratiques ou procédures du conseil en vigueur portant sur les congés de maladie, qui n'entrent pas en conflit avec les dispositions sur les congés de maladie de la convention centrale demeurent en vigueur en leur version au 31 août 2014.

Les éléments visés comprennent notamment les suivants :

1. l'exigence de présenter un document médical initial;
2. la responsabilité de payer les documents médicaux.

Les parties conviennent que les programmes de soutien aux présences ne sont pas visés par les modalités de la présente lettre d'entente.

**LETTRE D'ENTENTE NO 2
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

Objet : Éléments négociés centralement demeurant inchangés

Éléments négociés centralement demeurant inchangés

Les parties reconnaissent que les éléments suivants ont été négociés à la table centrale et que les dispositions s'y rapportant demeurent inchangées. Il est entendu que s'il existe des dispositions portant sur ces éléments, elles doivent être conservées en leur version en vigueur dans les conventions collectives locales. Ainsi, les questions suivantes ne sont assujetties ni à la négociation locale ni à des modifications de mi-durée entre les parties locales. Les différends découlant de ces dispositions sont assujettis à l'article 43 de la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires*.

Questions :

1. Congés payés de courte durée (nombre de jours)
2. Affectations professionnelles supplémentaires (APS)/Supervision/Temps non assigné
3. Perfectionnement professionnel et formation des enseignants suppléants
4. Charge de travail maximale des enseignants/enseignants suppléants
5. Sous-traitance
6. Avis de risque éventuel de préjudice corporel – Violence au travail
7. Sécurité d'emploi
8. Jours de congé non payés volontaires

**LETTRE D'ENTENTE NO 3
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

**Objet : Éléments négociés centralement qui modifient les conditions négociées
localement**

Les parties reconnaissent que les éléments suivants ont été négociés à la table centrale et que les dispositions s'y rapportant sont modifiées de la manière indiquée ci-dessous. Il est entendu que les dispositions suivantes doivent être harmonisées avec les dispositions et pratiques locales en vigueur. Ainsi, les questions suivantes ne sont assujetties ni à la négociation locale ni à des modifications de mi-durée par les parties locales. Les différends découlant de ces dispositions sont assujettis à l'article 43 de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*.

1. Fournisseur d'attestation d'évaluation du groupe/de la catégorie d'accréditation

En cas de renvoi aux attestations d'évaluation de l'accréditation de la FEESO, les parties locales modifieront ce libellé pour y insérer « ou le Conseil ontarien d'évaluation des qualifications (COEQ) ».

2. Effectif des classes/Calcul des besoins en personnel et contacts élèves-enseignants (CEE) ou leur équivalent

- i. En cas de renvoi à l'effectif moyen maximal des classes ou au calcul des besoins en personnel (à l'exclusion des cours en ligne donnant droit à des crédits), les parties locales remplaceront le libellé existant par ce qui suit :

Aux fins de la dotation en personnel de la 9^e à la 12^e année (à l'exclusion des cours en ligne donnant droit à des crédits), le conseil scolaire prévoit un complément d'effectif minimum permettant d'obtenir un effectif moyen maximal des classes conforme aux règlements applicables sur l'effectif des classes ou, en l'absence de tels règlements, de 23 élèves.

- ii. En cas de renvoi aux plafonds de l'effectif des classes individuelles/lignes directrices/CEE ou leur équivalent dans les conditions négociées localement, les plafonds de l'effectif des classes/lignes directrices/CEE ou leur équivalent seront modifiés pour tenir compte de l'augmentation de l'effectif moyen maximal des classes, s'il y a lieu. Les parties locales engagent une discussion sur ce qui suit :

- a) Les parties locales peuvent convenir de modifier le libellé de la convention collective locale portant sur l'effectif des classes pour tenir compte du changement apporté à l'effectif moyen maximal des classes, qui est désormais de 23 élèves.
 - b) Les discussions ne peuvent porter que sur le libellé local concernant l'effectif des classes et les CEE ou leur équivalent.
 - c) Ces discussions ne sont pas assujetties aux dispositions locales sur les grèves ou lock-outs et ne font pas partie de la négociation collective locale.
 - d) Toutes les demandes de données raisonnables se rapportant à l'effectif des classes seront partagées par les deux parties.
 - e) Aucun changement n'est apporté aux plafonds locaux de l'effectif des classes d'enfants en difficulté décrits à l'article 31 du Règlement 298 pris en application de la *Loi sur l'éducation*.
 - f) Si les parties locales ne parviennent pas à s'entendre dans les deux (2) semaines de la date de ratification centrale, la disposition centrale ci-dessous, qui est applicable par défaut, prendra effet l'année scolaire 2020-2021.
- iii. Disposition centrale applicable par défaut aux ajustements relatifs aux plafonds de l'effectif des classes/lignes directrices/CEE ou leur équivalent

En l'absence d'une entente aux termes de la clause ii), le libellé existant de la convention collective de 2014-2017 concernant l'ensemble des plafonds de l'effectif des classes, des lignes directrices, des facteurs de flexibilité et des CEE ou leur équivalent demeure en vigueur, sous réserve des modifications suivantes :

- a) De plus, pour 10 % des classes au sein du conseil scolaire où il existe des plafonds locaux de l'effectif des classes, ceux-ci peuvent être dépassés jusqu'à concurrence de deux élèves.
- b) Lorsque les conseils scolaires ont des plafonds de l'effectif des classes et des CEE ou leur équivalent, les CEE ou leur équivalent de tout enseignant qui enseigne dans des classes conformément à l'alinéa a) seront rajustés en conséquence.
- c) Lorsqu'un conseil scolaire a une ligne directrice sur la dotation en personnel et des CEE ou leur équivalent, la ligne directrice est rajustée conformément à l'alinéa a) pour tout enseignant dans un tel cours aux fins du calcul des CEE ou de leur équivalent.
- d) Aucun enseignant n'aura plus de deux classes par semestre ou l'équivalent dans les écoles à horaire non semestriel touchées par l'alinéa a) sans consentement mutuel.
- e) Aucun changement n'est apporté aux plafonds locaux de l'effectif des classes d'enfants en difficulté décrits à l'article 31 du Règlement 298 pris en application de la *Loi sur l'éducation*.
- f) Les exceptions faites conformément aux alinéas a) et c) sont communiquées au CMS ou à son équivalent et aux comités de dotation scolaires, lorsqu'il en existe.

Dans la mesure du possible, le conseil scolaire a l'intention de tenter de minimiser l'incidence de l'alinéa a) ci-dessus sur l'affectation de tout enseignant.

3. Effectif des classes en ligne/Calcul des besoins en personnel/CEE ou leur équivalent

- i. En cas de renvoi à l'effectif moyen maximal des classes ou au calcul des besoins en personnel pour les cours en ligne donnant droit à des crédits, les parties locales remplaceront le libellé existant par ce qui suit :

Aux fins de la dotation en personnel de la 9^e à la 12^e année pour les cours en ligne donnant droit à des crédits, le conseil scolaire prévoit un complément d'effectif minimum permettant d'obtenir un effectif moyen maximal des classes conforme aux règlements applicables sur l'effectif des classes en ligne ou, en l'absence de tels règlements, de 30 élèves.

- ii. En cas de renvoi aux plafonds de l'effectif des classes individuelles qui s'appliquaient à l'apprentissage en ligne, ou s'il y avait une pratique locale selon laquelle des plafonds de l'effectif des classes, ou des CEE ou leur équivalent comprenant de l'apprentissage en ligne, s'appliquaient aux cours en ligne donnant droit à des crédits, les parties locales remplacent le libellé existant ou ajoutent une disposition précisant qu'aucun cours en ligne donnant droit à des crédits ne doit avoir plus de 35 élèves.
- iii. De plus, lorsque les conseils scolaires ont des plafonds de l'effectif des classes/lignes directrices qui déterminent la charge de travail totale de l'enseignant, c.-à-d., les CEE ou leur équivalent, la disposition suivante s'applique :

Les CEE ou leur équivalent de tout enseignant dont l'affectation comprend de l'apprentissage en ligne seront rajustés au prorata de la partie de l'affectation de l'enseignant qui ne constitue pas de l'apprentissage en ligne.

**LETTRE D'ENTENTE NO 4
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

Objet : Conseil ontarien d'évaluation des qualifications (COEQ)

Dans le cadre du passage au processus d'accréditation du COEQ, les principes suivants seront en place :

1. Les attestations d'évaluation de l'accréditation de la FEESO continueront à être reconnues.
2. Les délais de traitement continueront à être régis par l'entente locale. Toutes les nouvelles attestations d'évaluation seront délivrées dans le cadre du processus d'évaluation du COEQ.
3. Le plus récent programme du COEQ sera utilisé. Toutefois, les changements apportés au programme d'accréditation n'auront aucune incidence défavorable sur les enseignants ou les enseignants suppléants.

**LETTRE D'ENTENTE NO 5
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

ET

la Couronne

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

Les parties confirment leur intention de continuer à participer au Groupe de travail provincial pour la santé et la sécurité conformément au mandat daté du 25 mai 2016 et à toute mise à jour qui y est apportée. L'objectif 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 comité relève des pratiques exemplaires, celles-ci seront communiquées aux conseils scolaires.

Le Groupe de travail provincial pour la santé et la sécurité se réunit au moins quatre (4) fois et au plus huit (8) fois par année scolaire.

**LETTRE D'ENTENTE NO 6
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

ET

la Couronne

Objet : Outil de signalement en ligne des incidents de violence

Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt commun de s'assurer de régler dès que possible toute question en suspens concernant la mise en œuvre de l'outil de signalement en ligne des incidents décrit dans la note de service SB06 datée du 19 avril 2018 (« note de service B06 »).

À cette fin, au plus tard le 30 septembre 2020, chaque conseil scolaire et chaque section locale de la FEESO se rencontreront, avec l'assistance du comité mixte sur la santé et la sécurité au besoin, pour examiner l'outil de signalement mis en œuvre par le conseil scolaire et s'assurer qu'il est conforme à la note de service SB06.

Si les parties conviennent que l'outil de signalement mis en œuvre par le conseil scolaire est conforme à la note de service SB06, elles se consulteront ensuite au sujet de la formation relative au nouvel outil de signalement, conformément à la lettre d'entente n° 7 (Demi-journée de formation en prévention de la violence). Le conseil scolaire s'assurera que ceux qui n'auront pu assister à la demi-journée de formation en prévention de la violence auront également la possibilité de recevoir une formation relative au nouvel outil de signalement.

Tout désaccord quant à savoir si l'outil de signalement mis en œuvre par le conseil scolaire est conforme à la note de service SB06 sera renvoyé au comité central des relations de travail (CCRT) au plus tard le 15 octobre 2020. Si le CCRT détermine que l'outil de signalement mis en œuvre par le conseil scolaire n'est pas conforme à la note de service SB06, il informera le conseil scolaire de toute question en suspens concernant la mise en œuvre de l'outil de signalement au plus tard le 1^{er} novembre 2020. Le conseil scolaire mettra en œuvre tout changement nécessaire.

Les données recueillies par le conseil scolaire au moyen de l'outil de signalement en ligne des incidents seront fournies à chaque section locale. Ces données seront fournies dans un rapport global dans le respect de la vie privée des élèves et du personnel et de toute loi applicable.

**LETTRE D'ENTENTE NO 7
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

ET

la Couronne

Objet : Demi-journée de formation en prévention de la violence

À compter de l'année scolaire 2020-21 et chaque année suivante, une demi-journée pédagogique (JP) sera allouée pour la formation en prévention de la violence. Cette demi-JP aura lieu avant le 31 décembre de chaque année.

Chaque année, le conseil scolaire consulte le syndicat et le(s) comité(s) mixte(s) sur la santé et la sécurité en ce qui concerne les sujets et l'horaire de la demi-JP consacrée à la formation en prévention de la violence.

Les sujets peuvent toucher notamment ce qui suit :

- Feuille de route
- Logiciel de signalement en ligne des incidents
- Formulaire d'avis de risque éventuel de préjudice corporel
- Prévention et désescalade de la violence
- Évaluations du risque efficaces et élaboration d'un plan de sécurité

Les parties recommandent que les documents produits par le Groupe de travail provincial pour la santé et la sécurité servent de ressources documentaires pour la formation en prévention de la violence.

**LETTRE D'ENTENTE NO 8
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

Objet : Unités de négociation d'enseignants combinées

Étant donné que la réduction consécutive de la fragmentation des unités de négociation contribuera au développement d'une relation de négociation collective efficace, facilitera une négociation collective viable et stable et améliorera les relations de travail,

les parties conviennent de ce qui suit :

Un conseil scolaire acceptera de combiner des unités de négociation conformément au paragraphe 6 (1) de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* sur demande écrite de l'agent négociateur qui représente l'unité de négociation des enseignants permanents et l'unité de négociation des enseignants suppléants au conseil. Afin de présenter une telle demande, l'unité de négociation des enseignants du secondaire et l'unité de négociation des enseignants suppléants du secondaire d'un conseil scolaire de district communiquent avec l'agent négociateur de la FEESO pour demander que les unités soient combinées.

Le conseil scolaire et l'agent négociateur peuvent se rencontrer pour discuter du moment et de la mise en œuvre de la combinaison demandée.

Il est entendu que les conditions d'emploi des enseignants suppléants demeurent inchangées lors de la consolidation, sous réserve des processus de négociation.

**LETTRE D'ENTENTE NO 9
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

Objet : Administration de l'invalidité de longue durée

Tous les membres des unités de négociation d'enseignants de la FEESO qui sont des employés permanents participent au régime d'invalidité de longue durée à titre de condition d'emploi, sous réserve des modalités du régime d'ILD de la FEESO administré par le RAEO. Le régime d'ILD provincial de la FEESO entre en vigueur le 1^{er} avril 2013.

L'employeur est responsable des tâches suivantes liées à l'administration du régime d'ILD obligatoire :

A. Administration des inscriptions/de l'admissibilité

- I. remettre à tous les enseignants les renseignements sur la couverture d'ILD que la FEESO ou le RAEO a fournis par écrit;
- II. inscrire tous les enseignants admissibles au programme d'ILD;
- III. au moyen de renseignements fournis par écrit par la FEESO/le RAEO, informer les enseignants qui s'apprêtent à prendre un congé autorisé de leur option de maintenir la couverture d'ILD pendant leur congé autorisé;
- IV. tenir à jour tous les dossiers / présenter les renseignements des enseignants pour les prestations qui sont assurées dans le cadre du RAEO au plus tard le 30 novembre de chaque année, suivant le processus et les formats exigés par le RAEO;
- V. soutenir le processus de renonciation à la couverture d'ILD ou de résiliation de la couverture d'ILD pour les enseignants qui prennent leur retraite au sens prévu par la FEESO et le RAEO;
- VI. lorsque l'administration des registres de paye est choisie conjointement par le district et le conseil, soumettre les renseignements requis sur l'admissibilité/les inscriptions au sens prévu par le RAEO.

B. Administration des primes

- I. faire des retenues mensuelles sur la paye en fonction des dispositions et échéanciers relatifs aux primes et au salaire assuré que prévoit et décrit le programme provincial d'ILD de la FEESO;
- II. soumettre toutes les retenues sur la paye (primes), accompagnées des renseignements à l'appui requis qui sont définis par la FEESO et l'unité de négociation d'enseignants (c.-à-d. le taux de prime utilisé pour les calculs, le salaire assuré total, le nombre de vies assurées, le numéro de la police et de la division, la période visée par la prime);
- III. percevoir et soumettre les primes appropriées des enseignants admissibles qui choisissent une couverture d'ILD pendant qu'ils sont en congé autorisé;
- IV. soutenir les exigences relatives aux renseignements et au processus dans le registre de la paye convenu (conformément au point A vi);

- V. satisfaire aux exigences décrites ci-dessus dans les délais contractuels et administratifs établis pour le programme provincial d'ILD de la FEESO;
- VI. traiter les remboursements de primes aux membres à l'égard desquels des retenues inexactes ont été faites en raison d'erreurs administratives, de leur inadmissibilité, etc.

C. Administration des réclamations d'ILD

- I. fournir des avis d'absence prolongée après 15 jours ouvrables consécutifs au représentant désigné de l'unité de négociation d'enseignants de la FEESO et au RAEO afin de soutenir le processus d'intervention précoce en réadaptation;
- II. soutenir le processus d'intervention précoce obligatoire en fournissant des coordonnées au besoin;
- III. utiliser la trousse de réclamation du RAEO pour suivre les procédures requises du processus de réclamations d'ILD;
- IV. fournir les demandes de réclamation appropriées aux enseignants en cas d'invalidité;
- V. appuyer, remplir et soumettre la déclaration de l'employeur dans le cadre du processus de réclamations d'ILD;
- VI. soutenir les programmes de retour au travail à l'intention des enseignants qui retournent au travail à la suite d'une invalidité, notamment en ce qui concerne la description d'emploi, l'horaire et les renseignements sur le salaire.

Il faut satisfaire à toutes les exigences décrites ci-dessus dans les délais contractuels et administratifs établis pour le programme provincial d'ILD de la FEESO.

D. La FEESO et le RAEO doivent :

- I. fournir une assurance ILD aux enseignants admissibles de la FEESO;
- II. fournir le document de la police collective/du régime collectif aux employeurs et aux enseignants;
- III. fournir aux employeurs des trousse de réclamation contenant des renseignements à l'appui au sujet des procédures administratives;
- IV. communiquer en temps utile aux enseignants et au conseil tout changement apporté au programme d'ILD, notamment en ce qui concerne les taux de prime;
- V. fournir aux enseignants l'accès aux renseignements sur la couverture d'ILD;
- VI. élaborer et soutenir le processus de renonciation à la couverture d'ILD ou de résiliation de la couverture d'ILD pour les enseignants qui prennent leur retraite au sens prévu par la FEESO et le RAEO;
- VII. offrir un soutien complet aux enseignants qui ne travaillent pas en raison d'une absence prolongée par l'intermédiaire des services syndicaux et d'intervention précoce;
- VIII. participer avec le conseil et le RAEO aux programmes de retour au travail.

**LETTRE D'ENTENTE NO 10
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

ET

la Couronne

Objet : Comité sur la fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés (FSSBE)

Afin de soutenir l'expérience des membres liée à la FSSBE de la FEESO et de limiter les frais d'administration, les parties conviennent de créer un comité central mixte propre à la FEESO. Le comité est constitué de représentants des deux parties et la Couronne y participe.

Le mandat du comité est de cerner et d'aborder les questions se rapportant à la conformité de nature administrative et comprend notamment ce qui suit :

- discuter des questions relatives à l'expérience des membres, y compris les transferts de données des nouveaux membres;
- examiner et évaluer le rapport de conformité mensuel du Régime d'assurance des enseignantes et des enseignants de l'Ontario;
- cerner et aborder toute question relative aux renseignements, au traitement des données ou à la couverture des membres;
- cerner et aborder les questions relatives aux versements;
- cerner et aborder les questions relatives aux demandes de renseignements de l'administrateur du régime;
- cerner les questions relatives aux avantages sociaux qui préoccupent l'OPSBA, les conseils scolaires, la FSSBE et les unités provinciales ou locales de la FEESO;
- faciliter, entre les conseils locaux et les syndicats locaux, le partage des données se rapportant aux montants versés par les conseils à la FSSBE de la FEESO. Ces données peuvent comprendre l'annexe H, les formulaires de versements au titre du financement des détachements du RAEO, ainsi que d'autres formulaires indiquant les montants versés par les conseils.

**LETTRE D'ENTENTE NO 11
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

ET

la Couronne

Objet : Projet pilote sur un modèle de processus d'arbitrage simplifié

La FEESO et l'OPSBA élaborent et mettent en œuvre un modèle de processus d'arbitrage simplifié (le « modèle »), qui sera utilisé pour les griefs locaux entre les unités de négociation d'enseignants de la FEESO et les conseils scolaires. Le modèle doit être accepté par les parties. Avant la mise en œuvre du modèle, la FEESO et l'OPSBA désignent un groupe de conseils scolaires et d'unités de négociation qui participeront volontairement au projet.

Le modèle vise à :

- créer un processus équitable;
- résoudre rapidement les griefs;
- procéder sans tarder à l'arbitrage;
- aborder la limitation des coûts.

À la fin du projet pilote, les parties évalueront le succès du modèle.

**LETTRE D'ENTENTE NO 12
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

Objet : Comité de mise en œuvre de l'apprentissage en ligne

L'OPSBA et la FEESO se réuniront pour aborder et élaborer les lignes directrices à l'intention des conseils au sujet de la mise en œuvre du règlement ou de la NPP sur l'apprentissage en ligne.

**LETTRE D'ENTENTE NO 13
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

ET

la Couronne

Objet : Modèles de rechange d'apprentissage en ligne

Avant l'établissement de tout modèle de rechange de prestation de programmes d'apprentissage en ligne auquel les conventions collectives entre la FEESO et les conseils scolaires de district publics de langue anglaise ne s'appliquent pas, la Couronne rencontre et consulte la FEESO et l'OPSBA au sujet du modèle de rechange de prestation qui est proposé.

LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE SERA CONSERVÉE À TITRE DE RÉFÉRENCE HISTORIQUE SEULEMENT

LIBELLÉ DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2014 AU 31 AOÛT 2017 ET PROLONGATION JUSQU'AU 31 AOÛT 2019

**LETTRE D'ENTENTE NO 4
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO »)**

ET

La Couronne

Objet : Avantages sociaux

Les parties conviennent du fait que, lorsque tous les employés à qui ce protocole d'entente sur les conditions négociées centralement s'applique seront couverts par la fiducie de soins de santé au bénéfice des employés envisagée par la présente lettre d'entente, toutes les références à l'assurance vie, aux soins de santé et aux soins dentaires contenues dans la convention collective locale applicable seront supprimées de ladite convention locale.

Les représentants des employés, les représentants de l'employeur et la Couronne entendent établir une fiducie de soins de santé au bénéfice des employés (FSSBE) de la FEESO/OSSTF (ci-après la « fiducie »), pour offrir des avantages sociaux aux enseignants et aux autres travailleurs de l'éducation dans la province de l'Ontario, conformément à l'article 144.1 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (LIR). Les régimes d'avantages sociaux des conseils scolaires, appelés dans les présentes « régimes d'avantages sociaux » ne peuvent être intégrés dans la fiducie que de telle manière à ce que la fiducie soit conforme à la LIR et aux exigences administratives de l'ARC pour une FSSBE (les « exigences de FSSBE »). On prévoit que la fiducie entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2016 et que les régimes d'avantages sociaux y participent au plus tard le 31 août 2017. La date à laquelle un régime d'avantages sociaux commence à participer à la fiducie est désignée dans les présentes la « date de participation ».

Les parties reconnaissent que l'établissement de la fiducie représente un engagement considérable pendant la durée de la convention collective en vigueur et pour le futur. La présente lettre d'entente est conditionnelle au maintien en vigueur de ses modalités après l'expiration de la convention collective et elle est conclue sur le fondement d'une confiance préjudiciable en une telle continuation.

1.0.0 PRINCIPES

1.1.0 La fiducie sera régie par les représentants des employés et les représentants de l'employeur, ainsi que par la Couronne;

- 1.2.0 La fiducie sera responsable de la prestation des avantages sur une base durable, efficace et rentable;
- 1.3.0 Les services fournis par la fiducie seront assurés dans les deux langues officielles, le français et l'anglais;
- 1.4.0 D'autres groupes d'employés peuvent se joindre à la fiducie. La fiducie élaborera un régime d'avantages sociaux abordable qui sera fonction du financement offert aux groupes d'employés.

2.0.0 GOUVERNANCE

2.1.0 Conseil de fiduciaires

- 2.1.1 Le conseil de fiduciaires sera composé de neuf (9) membres avec droit de vote, soit cinq (5) représentants des employés et quatre (4) représentants de l'employeur. Parmi ses membres, le conseil de fiduciaires comptera deux experts indépendants, un représentant les représentants de l'employeur et un représentant les représentants des employés. Les représentants des employés et les représentants de l'employeur seront responsables de la nomination et de la révocation de leurs fiduciaires respectifs.
- 2.1.2 Les experts indépendants nommés :
 - a. proviendront de l'extérieur des organisations suivantes : la Fiducie, le bureau des services partagés qui soutient les fiducies, les fédérations, les conseils scolaires et le gouvernement;
 - b. n'ont aucun conflit d'intérêts en tant que fiduciaire de la fiducie d'avantages sociaux;
 - c. sont accrédités dans l'un des domaines suivants : science actuarielle, droit, Certified Employee Benefit Specialist (CEBS) ou comptabilité; et ont une expérience confirmée en régimes d'avantages sociaux des employés.
- 2.1.3 D'autres experts peuvent être invités à la fiducie à titre de conseillers, mais n'auront aucun droit de vote.
- 2.1.4 Tous les votes nécessitent une majorité simple pour l'emporter.
- 2.1.5 Le mandat initial de chaque fiduciaire sera de trois ans. Les mandats peuvent être renouvelés deux fois, sous réserve d'une durée maximale de neuf ans. Un plan de relève des fiduciaires sera conçu de manière à ce qu'au plus trois fiduciaires doivent être remplacés à la fin de leur mandat dans toute période de douze (12) mois.

3.0.0 ADMISSIBILITÉ ET PROTECTION

- 3.1.0 Les enseignants suivants représentés par la FEESO/OSSTF sont admissibles aux prestations prévues par cette fiducie :
 - 3.1.1 La fiducie maintiendra l'admissibilité des employés représentés par la FEESO/OSSTF qui sont couverts par la convention collective centrale (les « employés représentés par la FEESO/OSSTF ») et qui sont

actuellement admissibles aux prestations aux termes des conventions collectives. La fiducie pourra également offrir une protection à d'autres groupes d'employés du secteur de l'éducation avec le consentement de leurs agents négociateurs et de l'employeur ou, dans le cas des groupes non syndiqués, conformément à une entente entre les fiduciaires et l'administration scolaire. Ces groupes doivent demander d'adhérer à la fiducie, et doivent convenir de se conformer aux exigences financières, administratives et quant aux données de la fiducie. Les fiduciaires élaboreront un régime abordable basé sur le niveau de financement que le groupe apporte à la fiducie.

- 3.1.2 Les retraités qui étaient, et sont encore, participants à un régime d'avantages sociaux du conseil au 31 août 2013, selon les arrangements antérieurs avec le conseil.
 - 3.1.3 Les retraités qui ont commencé à participer à un régime d'avantages sociaux du conseil après le 31 août 2013 et avant la date de participation du conseil; ceux-ci continuent de faire partie de leur groupe distinct, ont leurs propres résultats techniques et continuent d'assumer la totalité de leurs primes.
 - 3.1.4 Aucun particulier dont le départ à la retraite est postérieur à la date de participation du conseil n'est admissible.
 - 3.1.5 Les retraités qui adhèrent sont assujettis aux dispositions 3.1.2 à 3.1.4.
 - 3.1.6 Tout nouveau groupe qui demande d'adhérer à la fiducie obtiendra un nom générique pour son régime d'avantages sociaux.
- 3.2.0 Le régime d'avantages sociaux peut offrir des couvertures d'assurance maladie, d'assurance vie et d'assurance dentaire, y compris le décès et la mutilation par accident (DMA), une deuxième opinion médicale et une orientation. Après l'établissement de la fiducie, d'autres programmes d'avantages sociaux peuvent être inclus, à condition d'avoir été négociés dans le cadre de conventions collectives centrales ultérieures.

4.0.0 FINANCEMENT

4.1.0 Coûts de démarrage

- 4.1.1 Le gouvernement de l'Ontario offrira :
- a. Une contribution ponctuelle à la fiducie correspondant à 15 % du coût annuel des prestations pour établir une réserve pour fluctuation des sinistres (RFS).
 - b. Une contribution ponctuelle à la fiducie correspondant au montant du coût des primes pour la moitié d'un mois (4,15 % du coût annuel des prestations) pour couvrir les coûts de démarrage et/ou les réserves.
 - c. Les cotisations ponctuelles prévues aux alinéas a) et b) seront établies en fonction du coût réel annuel des avantages (c.-à-d. les demandes de règlement, les primes, les frais d'administration, l'impôt, la prime de risque ou la marge bénéficiaire, les frais de mise en commun, etc.) déclaré dans les derniers états annuels de l'assureur pour l'exercice terminé au plus tard le 31 août 2015.

d. La fiducie conserve les droits aux données et aux logiciels.

- 4.1.2 La Couronne versera à la FEESO/OSSTF un montant de 2,5 millions de dollars pour les coûts de démarrage mentionnés à l'alinéa 4.1.1 b. à la date de ratification de l'entente centrale et un montant supplémentaire de 2,5 millions de dollars, sous réserve du montant maximal prévu à l'alinéa 4.1.1 b., au plus tard le 1^{er} juin 2016. Le solde des paiements, s'ils sont exigés aux termes de l'alinéa 4.1.1 b., sera versé par la Couronne à la FEESO/OSSTF au plus tard le 1^{er} septembre 2016.
- 4.1.3 Le jour où les conseils scolaires de district, l'administration des écoles provinciales, les administrations scolaires et les conseils d'administration des hôpitaux (ci-après appelés les « conseils »), commencent à participer à la fiducie, ou dès qu'il est raisonnablement possible de le faire par la suite, tous les surplus admissibles et disponibles dans les régimes à prestations déterminées détenus par le conseil seront transférés à la fiducie, sous réserve d'un montant égal à la quote-part de chaque employé selon le montant du paiement du partage de coûts de l'employé pour chaque composante du régime. Le reliquat du surplus des conseils sera conservé par les conseils.
- 4.1.4 Toutes les réserves pour sinistres survenus mais non déclarés (RSSMND) et les RFS des conseils seront conservées par les assureurs existants jusqu'à ce qu'elles soient débloquées par les assureurs conformément aux modalités des contrats en vigueur.
- 4.1.5 À la libération des RSSMND et des RFS du conseil par les assureurs, les réserves seront conservées par les conseils compétents. Dans le cas des régimes de services administratifs seulement (« SAS »), un surplus (y compris les dépôts en caisse) qui est égal ou inférieur à 15 % du coût annuel des prestations des conseils sera réputé être une réserve pour les fluctuations des sinistres (« RFS ») et pour les sinistres survenus mais non déclarés (« RSSMND »), et sera retenu par les conseils applicables jusqu'à ce que ces réserves soient débloquées par les compagnies d'assurance. Si un surplus (y compris les dépôts en caisse) dépasse 15 % du coût annuel des prestations, l'excédent sera réparti entre les conseils et la fiducie en fonction du partage des primes versées par les employeurs et les employés.
- 4.1.6 Dans le cas des polices où les résultats techniques de divers groupes ont été combinés, le surplus/déficit existant sera affecté à chaque groupe en fonction de ce qui suit :
- a. S'ils sont disponibles, les primes ou cotisations versées ou les coûts d'indemnisation de chaque groupe;
 - b. À défaut de l'information financière susmentionnée de chaque groupe, on utilisera le ratio du nombre de postes équivalents temps plein (ETP) couvert par chaque groupe dans la dernière année de la police.

La méthodologie indiquée ci-dessus sera applicable pour chaque groupe abandonnant une police existante dont les résultats techniques sont ceux de plusieurs groupes combinés. Les polices pour lesquelles le surplus/déficit existant a été suivi indépendamment pour chaque groupe ne sont pas assujetties à la présente disposition.

- 4.1.7 Les conseils ayant des déficits les récupéreront sur le montant de leur RFS et de leur RSSMND. Toute partie du déficit excédentaire non couverte par la RFS et la RSSMND sera la responsabilité du conseil.
- 4.1.8 Pour assurer la viabilité fiscale de ces régimes d'avantages sociaux, les conseils n'effectueront aucun retrait de fonds des réserves, des surplus et/ou des dépôts du régime d'avantages

sociaux visant les soins de santé ni ne réduiront le financement du régime d'avantages sociaux, sauf conformément à la note de service B04:2015. Les parties reconnaissent que la note de service 2015:B04 du ministère de l'Éducation s'applique et demeure en vigueur jusqu'à ce que les régimes du conseil soient transférés à la fiducie.

4.2.0 Financement continu

4.2.1 Pour le mandat actuel, les conseils conviennent de contribuer au financement de la fiducie comme suit :

- a. Les conseils continueront d'offrir des avantages conformément aux régimes d'avantages sociaux existants et aux arrangements contributifs jusqu'à la date de participation des employés à la fiducie.
- b. À la date de participation, pour les régimes à prestations déterminées détenus par les conseils, les conseils calculeront le montant annuel en i) divisé par ii), qui constituera le montant de financement de base pour la fiducie;
 - i) Les « coût total » désigne le coût total annuel des avantages et des frais connexes, y compris les demandes de règlement, les frais d'administration, les primes d'assurance, les frais de consultation, d'audit et de conseils et les autres coûts et taxes, comme ils figurent dans les derniers états annuels de l'assureur, et, s'il y a lieu, les primes figurant dans les états d'une autre administration scolaire, pour l'exercice terminé au plus tard le 31 août 2015. Les états doivent être transmis au ministère de l'Éducation.
 - ii) Le nombre moyen de postes équivalents temps plein (ETP) dans l'unité de négociation au 31 octobre et au 31 mars pour la période correspondant au sous-alinéa b) i).
- c. Tous les montants déterminés au présent article 4 sont assujettis à un examen de diligence raisonnable de la FEESO/OSSTF. Les administrations scolaires collaboreront entièrement à l'examen et fourniront, ou demanderont à leurs assureurs ou autres agents de fournir, toutes les données demandées par la FEESO/OSSTF. Si la FEESO/OSSTF et un conseil ne conviennent pas d'un montant, les parties déploieront tous les efforts, de bonne foi, afin de résoudre le problème à l'aide des données fournies, des renseignements justificatifs accessibles et des inférences raisonnables que l'on peut tirer des données et des renseignements. Si aucune solution au problème ne peut être obtenue sur un enjeu sérieux, la présente lettre d'entente est alors nulle et non avenue, aucune date de participation pour quelque conseil ne sera en vigueur et les dispositions relatives aux avantages sociaux de toutes les conventions locales, telles qu'elles existaient avant l'adoption de la présente lettre d'entente, demeureront pleinement en vigueur.
- d. À la date de participation, les conseils verseront à la fiducie le montant indiqué à l'alinéa 4.2.1 b), majoré de 4 % pour 2015-2016 et de 4 % pour 2016-2017.
- e. Un montant de 300 \$ par ETP, en plus des sommes versées au titre de l'alinéa d), sera versé.
- f. Dans la mesure où il y a une augmentation convenue avant le 1^{er} septembre 2016 à une autre table de négociation, qui va au-delà du montant du financement de base pour cette table, le même montant par ETP sera versé à la fiducie s'il est supérieur au montant précisé à l'alinéa e).
- g. À la date de participation, en ce qui concerne les régimes à cotisations déterminées, les conseils verseront à la fiducie le montant par ETP indiqué dans les conventions collectives pour l'exercice 2013-2014, majoré de 4 % pour 2015-2016 et de 4 % pour 2016-2017. En

2014-2015, pour ce qui est des régimes détenus par la Fédération, si, dans l'ensemble, les trois éléments déclencheurs suivants sont présents :

- i) il y a un déficit pour l'année;
- ii) que le déficit décrit à l'alinéa i) n'est pas lié à des modifications apportées à la conception du régime,
- iii) que les réserves et surplus combinés représentent moins de 8,3 % du total des coûts des primes annuelles,

alors le déficit de l'année mentionné à l'alinéa i) serait payé par le conseil associé au déficit.

- h. Pour ce qui est des alinéas b) et d) ci-dessus, les contributions versées par les conseils comprendront la quote-part des employés du coût de la garantie comme le précise la convention collective du conseil jusqu'au moment où la quote-part des employés est rajustée de la manière dont la fiducie le détermine et sous réserve de la politique de financement.
- i. Les modalités d'un programme d'aide aux employés existant demeurent la responsabilité des conseils respectifs et non de la fiducie.
- j. L'ETP utilisé pour déterminer les cotisations du conseil sera fondé sur l'ETP du conseil au 31 octobre et au 31 mars de chaque année. Le nombre total d'ETP de chaque conseil sera confirmé par l'unité de négociation locale.
- k. Tous les employés suppléants à long terme seront admissibles aux prestations prévues par la fiducie après la période d'attente appropriée, définie dans les conventions collectives des conseils scolaires. Les arrangements de partage des coûts qui existent dans les conventions collectives des conseils scolaires demeureront en vigueur dans le cadre de la fiducie.
- l. Pour ce qui est des enseignants suppléants à la journée, si un paiement remplace les avantages sociaux, cet arrangement demeurera l'obligation permanente des conseils. Si les conseils offraient auparavant des avantages sociaux, un paiement de remplacement sera fait.
- m. Les fonds versés antérieurement au titre des alinéas b), d), e) et f) ci-dessus seront rapprochés à l'ETP convenu pour la période du 31 octobre au 31 mars et tout écart sera remis à la fiducie en une somme forfaitaire au plus tard le dernier jour du mois suivant le rapprochement.
- n. En cas de différend concernant le nombre de participants ETP auquel est offert le régime provincial d'avantages sociaux, ce différend sera résolu par le comité mixte de dotation des conseils.
- o. À la date où un conseil commence à participer à la fiducie, le conseil versera un montant égal à un douzième (1/12) du montant de financement négocié prévu aux alinéas 4.2.1 b), d), e) et f) à l'administrateur du régime au plus tard le dernier jour de chaque mois.

5.0.0 DURABILITÉ, EFFICIENCE ET RESPONSABILISATION

5.1.0 Services partagés

- 5.1.1 La FEESO/OSSTF convient d'adopter un modèle de services partagés qui permettra à d'autres fiducies de s'y joindre. Le bureau des services partagés de la fiducie est responsable des services à l'appui de l'administration des avantages sociaux pour les

participants, et de l'aide à la prestation des avantages sociaux sur une base durable, efficace et rentable.

- 5.1.2 Des services administratifs partagés seront fournis par le Régime d'assurance des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RAEO) pendant une période de trois ans à compter de la première date de participation, et ils feront l'objet d'un marché concurrentiel dans les 4 ans suivant la dernière date de participation du groupe de représentants des employés.
- 5.1.3 Toute acquisition de services à l'appui de l'administration des avantages sociaux effectuée par le bureau des services partagés devrait comprendre l'acquisition de ces services pour toutes les fiducies pour assurer un service le plus efficace et rentable possible.

5.2.0 Responsabilités du conseil de fiduciaires

5.2.1 Le conseil de fiduciaires sera responsable de la viabilité opérationnelle et financière de la fiducie, notamment :

- a. La validation de la viabilité conceptuelle du régime donné;
- b. L'établissement des exigences relatives aux cotisations ou aux primes des participants, de même que les franchises des participants;
- c. La détermination des gains en efficience qui peuvent être réalisés;
- d. L'adoption d'une politique d'investissement;
- e. L'adoption d'une politique de financement.

5.2.2 Aux termes de la politique de financement, les surplus de la fiducie ne peuvent pas être remboursés ni distribués en espèces, mais ils peuvent être utilisés, selon les modalités de la fiducie, aux fins suivantes :

- a. Financer les demandes de règlement futures conjointement avec le financement fixe et le mandat prévus dans la convention collective;
- b. Financer la réserve de stabilisation des demandes de règlement ou d'autres réserves;
- c. Améliorer la conception du régime;
- d. élargir l'admissibilité (sous réserve des paragraphes 3.1.2 à 3.1.4);
- e. Réduire la prime du participant.

5.2.3 Aux termes de la politique de financement, les insuffisances de financement réelles et prévues de la fiducie seront traitées au plus tard au prochain renouvellement habituel du régime (le 1^{er} septembre) à l'aide de l'une ou de plusieurs des méthodes suivantes, comme le déterminera la fiducie :

- a. Recours à des fonds de stabilisation des demandes de règlement existants;
- b. Prime du participant accrue;
- c. Modification de la conception du régime;
- d. Outils de contrôle des coûts;
- e. Admissibilité au régime réduite;
- f. Abandon d'avantages, sauf l'assurance vie.

5.3.0 Comptabilité

- 5.3.1 Les actuaires et les auditeurs externes seront nommés par la fiducie. Les états financiers audités et un rapport d'évaluation actuarielle seront obtenus pour la fiducie chaque année. Le rapport actuariel comprendra des données prospectives pour la fiducie sur une période d'au moins trois (3) ans.
- 5.3.2 Si le rapport actuariel prévoit que le solde de la RFS sera inférieur à 8,3 % des frais du régime sur une période prévue de trois ans, un changement de la conception du régime devra alors être apporté afin de combler le manque à gagner prévu dans la RFS. Si la motion de rajuster la conception du régime n'est pas adoptée, la fiducie haussera les primes des participants pour ramener le solde au-dessus de 8,3 %.
- 5.3.3 Des exemplaires des états financiers audités et du rapport d'évaluation actuarielle demandés au paragraphe 5.3.1 seront remis à la FEESO/OSSTF, à l'OPSBA et au ministère de l'Éducation.

6.0.0 COMITÉ DE TRANSITION

- 6.1.0 Un comité de transition composé des représentants des employés et des représentants de l'employeur, y compris la Couronne, sera mis sur pied pour traiter de toutes les questions pouvant être soulevées dans le cadre de la création de la fiducie.

LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE SERA CONSERVÉE À TITRE DE RÉFÉRENCE HISTORIQUE SEULEMENT

LIBELLÉ DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2014 AU 31 AOÛT 2017 ET PROLONGATION JUSQU'AU 31 AOÛT 2019

**LETTRE D'ENTENTE NO 6
ENTRE**

**L'Ontario Public School Boards' Association
(ci-après l'« OPSBA »)**

ET

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
(ci-après la « FEESO/OSSTF »)**

Objet : Éléments négociés centralement et demeurant inchangés, lesquels sont modifiés par la présente convention

Les parties reconnaissent que les éléments suivants ont été négociés à la table centrale et que les dispositions s'y rapportant demeurent inchangées. Il est entendu que les dispositions suivantes doivent être harmonisées avec les dispositions et pratiques locales en vigueur de manière à refléter les dispositions du protocole d'entente de 2012-2013. Ainsi, les questions suivantes ne sont assujetties ni à la négociation locale ni à des modifications de mi-durée entre les parties locales. Les différends découlant de ces dispositions sont assujettis à l'article 43 de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*.

1. PRESTATIONS DE CONGÉ DE MATERNITÉ

Dispositions communes négociées centralement

- a) L'employeur doit fournir aux enseignantes permanentes, aux enseignantes suppléantes à long terme et aux enseignantes occupant un poste pour une durée déterminée qui utilisent ces congés un régime de PAES en tant que supplément à leurs prestations d'AE. L'enseignante qui est admissible à ce congé touchera son salaire pour une période qui suit immédiatement la naissance de son enfant, mais sans déduction de congés de maladie ou de jours aux termes du régime de congés et d'invalidité de courte durée (RCICD). Le salaire versé au titre du régime de PAES correspondra à la différence entre le montant brut que l'enseignant reçoit de l'AE et le montant de sa paye brute habituelle.
- b) 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.
- c) Les enseignantes engagées à un poste pour une durée déterminée ont droit aux prestations en a) ci-dessus, et la durée du versement des paiements de PAES est fonction de la durée de l'affectation.

- d) Les enseignantes suppléantes à la journée n'ont pas droit aux prestations de maternité.
- e) L'enseignante doit fournir au conseil une preuve démontrant qu'elle a fait une demande d'assurance-emploi et qu'elle reçoit des prestations conformément aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*, dans sa version modifiée, avant que la PAES ne devienne payable.
- f) Les enseignantes qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi ou au régime de PAES recevront 100 % de leur salaire versé par leur employeur durant une période d'au moins huit (8) semaines, sans réduction des congés de maladie ou des jours aux termes du RCICD.
- g) Plus précisément, pour toute partie de ces huit (8) semaines qui coïncide avec une période non payée (c.-à-d., vacances d'été, semaine de relâche, etc.), le reste du supplément de huit (8) semaines sera versé après cette période.
- h) Les enseignantes qui ont besoin d'une période de rétablissement de plus de huit (8) semaines pourront recourir aux congés de maladie et au RCICD dans le cadre du processus décisionnel normal.
- i) Si une employée commence un congé de maternité pendant un congé autorisé par l'employeur, les dispositions ci-dessus relatives aux prestations de maternité s'appliquent.
- j) La date de début du paiement des prestations de maternité est la date d'accouchement prévue ou la date de la naissance de l'enfant, en prenant la première de ces dates.
- k) Si la naissance a lieu pendant une période non rémunérée (c.-à-d., vacances d'été, semaine de relâche, etc.), les prestations de maternité commencent tout de même à ce moment-là. Dans ces cas, les prestations de maternité commencent le premier jour après la période non rémunérée.

Les unités de négociation locales désigneront lequel des régimes de PAES ci-dessous qui s'applique dans leur cas. La formulation applicable doit être intégrée aux clauses centrales communes ci-dessus en tant que paragraphe I). L'article complet est alors inclus dans la partie B de la convention collective :

1. Un régime de PAES en tant que supplément à leurs prestations d'AE pour huit (8) semaines à 100 % du salaire est le seuil minimum pour toutes les enseignantes admissibles. L'enseignante qui est admissible à ce congé touchera 100 % de son salaire pour une période maximale de huit (8) semaines suivant immédiatement la naissance de son enfant, sans déduction des congés de maladie ou de jours aux termes du régime de congés et d'invalidité de courte durée (RCICD). Le salaire versé au titre du régime de PAES correspondra à la différence entre le montant brut que l'enseignante reçoit de l'AE et le montant de sa paye brute habituelle;
2. Un régime de PAES comportant des prestations existantes plus avantageuses.

3. un régime de PAES ou de remplacement du salaire mentionné ci-dessus qui est modifié pour inclure six (6) semaines à 100 % du salaire, sous réserve des règles et des conditions susmentionnées, plus tout droit à des prestations de maternité plus avantageuses. Par exemple, on changerait 17 semaines à 90 % du salaire pour donner 6 semaines à 100 % du salaire et 11 semaines supplémentaires à 90 %.

2. Prestations complémentaires de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

Si l'employé appartient à une catégorie d'employés qui, le 31 août 2012, avait le droit d'utiliser des congés de maladie inutilisés à des fins de compléter les prestations reçues en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*;

- a) le montant complémentaire est versé pour une durée maximale de quatre ans et six mois.
- b) Le montant complémentaire doit être payé à un taux déterminé conformément à la convention collective en vigueur le 31 août 2012 ou, si la convention collective ne prévoit pas de montant complémentaire, conformément à une politique du conseil en vigueur le 31 août 2012.
- c) Si, à la suite d'un accident, un employé a reçu des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* relativement à la première journée de travail de l'exercice 2012-2013, la durée du droit de l'employé à un montant complémentaire, soit quatre ans et six mois, sera réduite de la durée pendant laquelle l'employé a reçu des prestations au titre de cette loi à la suite de cet accident.
- d) Les dispositions qui demeurent inchangées restent à déterminer.

3. Congés payés de courte durée

Les parties reconnaissent que la question des congés payés de courte durée a été réglée 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 de 2008-12 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. Les conventions collectives locales qui octroient plus de cinq (5) jours sont limitées à cinq (5) jours. Ces jours ne doivent pas être utilisés pour des congés de maladie ni ne doivent être accumulés d'une année à l'autre.

Ainsi, les questions suivantes ne sont assujetties ni à la négociation locale ni à des modifications de mi-durée entre les parties locales. Malgré cette stipulation, les conditions de la convention collective locale devront être harmonisées aux conditions ci-dessus.

4. Gratifications de retraite

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

Les différends découlant de ces dispositions sont assujettis à l'article 43 de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*.

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 étaient gelées depuis le 31 août 2012. L'enseignant n'est admissible à aucune gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie et à aucune autre gratification (comme, mais sans s'y limiter, les gratifications d'ancienneté ou les cotisations au REER) après le 31 août 2012, à l'exception de toute gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie qu'il avait accumulée et à laquelle il était admissible à cette date.

La disposition qui suit ne s'applique qu'aux enseignants admissibles à la gratification susmentionnée » :

[insérer la disposition actuelle sur les gratifications de retraite de la convention collective locale.]

**PARTIE B – CONVENTION COLLECTIVE LOCALE CONCLUE AVEC LES
ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES
PROVINCIALES (représentés par le DISTRICT 30 DE L'OSSFT/FEESO)**

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.1 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente convention collective :

- a) Employeur – L'Administration des écoles provinciales établie aux termes de la *Loi sur l'Administration des écoles provinciales*.
- b) Syndicat – Le Provincial Schools Authority Teachers (PSAT), représenté par l'association affiliée, OSSTF/FEESO.
- c) Enseignante ou enseignant – Personne qui est engagée dans une école à titre d'enseignante ou d'enseignant, à l'exclusion des agentes et agents de supervision, des directrices et directeurs d'école, des directrices et directeurs adjoints, des enseignantes et enseignants suppléants, et qui est, selon le cas :
 - (i) membre de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario;
 - (ii) au service de l'employeur, et dont la nomination au poste d'enseignante ou d'enseignant est approuvée par la ou le ministre de l'Éducation.
- d) Année scolaire – Le nombre minimum de jours requis par la *Loi sur l'éducation* et ses règlements, y compris le nombre maximum de jours de perfectionnement professionnel autorisés.
- e) Jour de classe – La journée de travail régulière conformément au nombre de jours dont il est question à l'alinéa 1.1d).

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.1 L'employeur reconnaît le PSAT, actuellement représenté par l'association affiliée, OSSTF/FEESO, comme le seul agent négociateur représentant les enseignantes et enseignants employés par l'Administration des écoles provinciales et négociant en leur nom.
- 2.2 Sous réserve de l'article 2.1, le syndicat peut être représenté par toute association affiliée ou tout conseiller, agent, avocat-conseil ou représentant dûment autorisé à l'aider, à le conseiller ou à le représenter à l'égard de toute question portant sur la négociation et l'administration de la présente convention collective.
- 2.3 L'employeur peut être représenté par toute association affiliée ou tout conseiller, agent, avocat-conseil ou représentant dûment autorisé à l'aider, à le conseiller ou à le représenter à l'égard de toute question portant sur la négociation et l'administration de la présente convention collective.
- 2.4 L'employeur reconnaît que le syndicat a le droit de tenir des réunions dans chaque lieu de travail en conformité avec les procédures de l'employeur

ARTICLE 3 - RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

3.1 Responsabilités de l'employeur

Sous réserve des dispositions de la présente convention, les parties reconnaissent et conviennent que l'employeur est responsable de toutes les questions se rapportant à l'emploi des enseignantes et enseignants, et qu'il est notamment chargé :

- a) d'engager le personnel enseignant, de le muter, de lui accorder des promotions, ou de l'affecter à un poste;
- b) d'avertir, de rétrograder, de suspendre ou de congédier des enseignantes et enseignants, et de prendre des mesures disciplinaires contre eux, pour motif valable, par l'entremise des directrices et directeurs d'école ou encore des agentes et agents de supervision compétents;
- c) de choisir, par voie de concours ouvert, des enseignantes et enseignants pour des postes à responsabilité;
- d) d'exercer les fonctions qui relèvent généralement de l'employeur, conformément aux dispositions de la présente convention collective ainsi que des lois et règlements qui régissent l'emploi et l'éducation dans la province d'Ontario;
- e) de n'exercer aucun droit de gestion de façon déraisonnable;
- f) d'offrir aux enseignants un lieu sûr pour y entreposer tout bien fourni par l'employeur, comme un ordinateur portable, une carte professionnelle ou un téléphone cellulaire, en dehors de l'année scolaire régulière;
- g) s'il veut créer un nouveau format de prestation de services, de consulter le syndicat avant la mise en œuvre de ce format.

3.1.1 Non-discrimination / harcèlement / santé et sécurité

- a) Aucune forme de discrimination ou de harcèlement ne sera exercée en raison de la race, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la couleur, de l'origine ethnique, de la citoyenneté, de la croyance, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de l'état matrimonial, de l'état familial, du partenariat avec une personne de même sexe ou d'un handicap au sens du paragraphe 10(1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
- b) Les problèmes relatifs à des allégations de discrimination ou de harcèlement peuvent, au choix de la partie lésée, être réglés conformément aux exigences de la politique de promotion du respect en milieu de travail du gouvernement de l'Ontario (politique visant à soutenir le respect en milieu de travail et prévenir le harcèlement et la discrimination au travail), dans sa version modifiée.
- c) Les parties reconnaissent leur obligation d'offrir un milieu sain et sûr et de s'acquitter de toutes les fonctions et obligations prévues par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur l'éducation*.
- d) Pour chaque Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail, le syndicat désignera une représentante ou un représentant qui sera accrédité comme membre du comité

mixte.

3.2 Responsabilités des ministères

Sous réserve des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que les ministères sont responsables de toutes les questions liées à l'administration des écoles de l'employeur, et qu'ils sont notamment chargés de déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants à engager, de présenter à l'employeur des recommandations quant aux postes à responsabilité et de remplir toutes les autres tâches et d'assumer toutes les autres responsabilités prévues dans les lois et règlements qui régissent l'éducation dans la province d'Ontario.

3.3 Recours aux enseignantes et enseignants suppléants

- a) L'employeur engagera des enseignantes et enseignants suppléants chargés de s'acquitter des fonctions des enseignantes et enseignants absents. Il peut être inutile d'engager des enseignantes et enseignants suppléants dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :
 - (i) une absence d'un demi-jour (1/2) de classe ou moins;
 - (ii) une absence occasionnée par une urgence (c'est-à-dire une situation imprévue qui survient pendant les heures de classe);
- b) Les enseignantes ou enseignants permanents, stagiaires ou enseignantes et enseignants suppléants à titre contractuel ne pourront pas être affectés en remplacement d'enseignantes et d'enseignants absents, si ce n'est en cas d'urgence. Dans un tel cas, la directrice ou le directeur ou la directrice adjointe ou le directeur adjoint remet au comité de dotation de l'école un avis écrit contenant la liste des enseignantes et enseignants suppléants contactés et indiquant si l'enseignante ou l'enseignant suppléant n'a donné aucune réponse ou a refusé l'affectation;
- c) Les directrices et directeurs d'école peuvent combiner des classes lorsque plusieurs classes participent à une même activité, et les enseignantes et enseignants qui ne se déplacent pas avec les élèves peuvent se voir confier les autres élèves si les conditions suivantes sont réunies :
 - (i) les élèves sont dans la même division,
 - (ii) le plafond de l'effectif des classes n'est pas dépassé,
 - (iii) les enseignantes et enseignants touchés en sont avisés au moins une semaine à l'avance;

Excursions scolaires

- d) Des enseignantes ou enseignants suppléants seront engagés pour remplacer des enseignantes et enseignants qui partent en excursion scolaire de plus d'une demi-journée (1/2) lorsque leur absence imposerait un fardeau indu aux autres enseignantes et enseignants.

3.4 Communication de statistiques au syndicat

- a) L'employeur accepte de fournir au syndicat, au plus tard le 15 octobre de chaque année scolaire, des renseignements sur les enseignantes et enseignants visés par la présente convention collective, indiquant leur équivalent temps plein (ETP), la nature de leurs

congés de plus de trente (30) jours civils, leur classification, leur expérience, leurs indemnités et leur salaire total. Si le statut d'une enseignante ou d'un enseignant vient à changer, notamment en cas de démission, de cessation d'emploi ou de congédiement, l'employeur en informera le syndicat conformément à l'article 7.15.

- b) L'employeur informera le syndicat des qualifications d'une enseignante ou d'un enseignant déterminées par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario lorsque ce dernier a besoin de tels renseignements et lui en fait la demande.
- c) L'employeur remettra annuellement au syndicat, au plus tard le 31 mai, un rapport écrit indiquant le nombre de postes prévus pour l'unité de négociation pour l'année scolaire suivante.
- d) Si, après le 31 mai, le nombre de postes requis pour l'unité de négociation est inférieur à ce qui avait été déterminé en vertu de l'alinéa c), l'employeur remettra au syndicat une justification quant à ce changement, étayée par des documents pertinents, le cas échéant, exposant en détails les besoins opérationnels modifiés.
- e) L'employeur fournira au syndicat, à l'usage exclusif de ses dirigeants ou de leurs délégués, les statistiques nécessaires pour effectuer des analyses précises des coûts aux fins des négociations salariales et de l'établissement du budget du syndicat.

3.5 Personnes nouvellement employées

3.5.1 Tous les membres du personnel enseignant qui acceptent un poste chez l'employeur :

- a) seront informés par écrit des modifications de l'effectif, récentes ou proposées, qui pourraient avoir des répercussions sur leur emploi futur;
- b) recevront une trousse d'information qui comprendra :
 - un exemplaire imprimé et relié de la convention collective en vigueur;
 - des renseignements sur l'emplacement des politiques et des procédures dans le lieu de travail);
 - le règlement de l'établissement correctionnel (s'il y a lieu);
- c) seront informés qu'ils sont membres de l'unité de négociation du PSAT, laquelle est actuellement représentée par l'association affiliée, OSSTF/FEESO, et se verront fournir le nom et l'adresse de courriel de l'agente ou l'agent de district.
- d) Lors de l'embauchage d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant à un poste dans l'Administration des écoles provinciales, l'employeur communiquera son nom au syndicat, ainsi que le lieu et l'horaire de travail qui lui ont été affectés, et ce, dans les quinze (15) jours qui suivent son entrée en fonction.

- #### 3.5.2
- a) Les enseignantes et enseignants seront soumis à un stage probatoire d'un an après leur entrée en fonction auprès de l'employeur.
 - b) Lorsque les stagiaires totaliseront une absence de plus de trente (30) jours ouvrables pendant leur stage probatoire, ce dernier sera prolongé d'une durée égale au nombre de jours d'absence.

- c) Il est entendu que les critères de motif valable, c'est-à-dire l'équité fondamentale des procédures, seront moins rigoureux pour ce qui est des avertissements, des mesures disciplinaires, de la rétrogradation, de la suspension ou du congédiement d'une enseignante ou d'un enseignant stagiaire.
- d) À la fin du stage probatoire, les enseignantes et enseignants qui n'auront pas été congédiés aux termes de l'alinéa c) seront nommés à un poste permanent.

3.6 Frais judiciaires

Lorsqu'un membre du personnel enseignant accusé de voies de fait contre une ou un élève dans l'exercice de ses fonctions est acquitté par les tribunaux, si aucune décision n'est rendue ou encore si l'accusation est retirée, le Ministère prendra en charge les frais judiciaires.

3.7 Examens médicaux

L'employeur peut exiger qu'une enseignante ou un enseignant passe un examen médical aux frais du Ministère si, pour des raisons de santé, l'enseignante ou l'enseignant est souvent absent ou incapable de remplir ses fonctions, ou encore pour attester de la capacité de l'enseignante ou de l'enseignant à reprendre le travail. L'employeur informera l'enseignante ou l'enseignant de l'exigence par écrit.

3.8 Fonds de perfectionnement professionnel

Un fonds annuel de perfectionnement professionnel, d'une valeur égale à cent cinquante dollars (150 \$) par enseignante et enseignant permanent et par stagiaire au service de l'employeur au 1^{er} septembre de chaque année, sera établi. L'employeur versera au syndicat, le 30 septembre, le montant du fonds en un seul paiement. Le syndicat administrera le fonds et fournira à l'employeur, au plus tard le 30 juin, un rapport annuel sur la façon dont le fonds a servi au perfectionnement professionnel des enseignantes et enseignants au cours de l'année précédente. Les fonds seront affectés exclusivement aux dépenses directement liées au perfectionnement professionnel des membres de l'unité de négociation. Le fonds devra satisfaire aux normes du Ministère en vigueur en matière de gestion financière et de vérification comptable.

ARTICLE 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 Tâches d'enseignement

- a) Sauf en cas d'urgence, les membres du personnel enseignant ne seront pas tenus d'accomplir les fonctions normalement conférées aux autres employés de l'Administration, qu'ils soient syndiqués ou non, notamment les tâches ne faisant pas partie des fonctions habituelles de l'enseignante ou de l'enseignant telles que les fonctions des adjoints d'enseignement ou des personnes qui ne sont pas membres de la profession ou encore les services de nettoyage et d'entretien.
- b) Tout membre du personnel enseignant chargé d'accomplir une tâche qui, à son avis, nuit à sa crédibilité professionnelle, peut prendre des mesures fondées sur l'exigence de la *Loi sur l'éducation* et de ses règlements lui imposant d'accomplir des tâches d'enseignement.

- c) Sauf en cas d'urgence et conformément à toutes les lois applicables, il ne sera pas exigé que l'enseignante ou l'enseignant effectue dans le cadre de ses tâches normales, pour les élèves, des formalités médicales ou des processus physiques qui pourraient, d'une façon ou d'une autre, mettre en danger la sécurité ou le bien-être de l'élève ou présenter un risque de blessure ou de responsabilité pour négligence.
- d) Il ne sera pas exigé que l'enseignante ou l'enseignant évalue son rendement ou produise un rapport relativement à son rendement, ni que l'enseignante ou l'enseignant supervise d'autres enseignantes ou enseignants.
- e) Toute modification des tâches d'enseignement et de supervision régulières d'une enseignante ou d'un enseignant devra être décidée par la directrice ou le directeur d'école.

4.2 Droit d'examiner les dossiers

- a) L'enseignante ou l'enseignant et son délégué, le cas échéant, pourra consulter son dossier physique du personnel conservé sur place dans le bureau des ressources humaines et son dossier physique du personnel qui est conservé à la division des ressources humaines du ministère responsable du fonctionnement de l'école. Cette consultation se fera durant les heures ouvrables normales, dans les dix jours de classe suivant la présentation de la demande, en présence de la surintendante ou du surintendant ou de son délégué, à l'école où l'enseignante ou l'enseignant est affecté. L'enseignante ou l'enseignant aura le droit d'obtenir, sur demande, copie de tout document versé à son dossier d'employé.
- b) L'enseignante ou l'enseignant qui en fera la demande pourra être accompagné d'une autre personne, laquelle pourra également avoir accès aux documents si l'enseignante ou l'enseignant en décide ainsi.
- c) L'enseignante ou l'enseignant qui conteste l'exactitude ou l'exhaustivité de tout renseignement figurant dans son dossier du personnel peut faire parvenir une demande de correction des renseignements à la surintendante ou au surintendant. Dans les vingt-cinq (25) jours de classe qui suivent, la surintendante, le surintendant ou son délégué enverra un avis motivé de sa décision à l'enseignante ou à l'enseignant. Les copies de cet avis et de la demande seront versées au dossier, et les renseignements figurant dans le dossier seront corrigés ou modifiés, au besoin.
- d) L'enseignante ou l'enseignant devra recevoir, dans un délai de dix (10) jours de classe, une copie de tout document contenant des renseignements susceptibles d'être préjudiciables qui auraient été versés à son dossier du personnel.
- e) Toute lettre de réprimande, toute suspension ou toute autre sanction sera supprimée du dossier ministériel d'une enseignante ou d'un enseignant dix-huit (18) mois après sa réception, à condition qu'aucun nouvel événement de ce genre n'ait été inscrit au dossier ministériel de l'enseignante ou de l'enseignant au cours des dix-huit (18) derniers mois.
- f) Malgré ce qui précède, lorsque la lettre de réprimande, la suspension ou la sanction concerne des actes qui ont eu des conséquences pour la sécurité, le bien-être et le soin

des élèves, elle peut être conservée dans le dossier à la discrétion de l'employeur.

- g) L'enseignante ou l'enseignant peut demander la suppression de documents de son dossier du personnel et l'employeur étudiera sa demande. Si l'employeur décide de ne pas supprimer les documents visés par la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, il en avisera l'enseignante ou l'enseignant par écrit et indiquera les motifs de son refus.

4.3 Évaluation du rendement du personnel enseignant

- a) Les évaluations du rendement du personnel enseignant seront effectuées par une personne qui possède les qualifications de directrice ou de directeur d'école (parties 1 et 2) et qui assume des responsabilités de gestion pour l'école ou le service auquel l'enseignante ou l'enseignant est affecté.
- b) Les évaluations du rendement du personnel enseignant seront effectuées conformément à la *Loi sur l'éducation* et à toute autre disposition législative pertinente, ainsi qu'aux lignes directrices du Ministère, avec leurs modifications successives.
- c) La directrice ou le directeur d'école pourra, s'il l'estime opportun, procéder à une évaluation du rendement d'une enseignante ou d'un enseignant au cours d'une année qui n'est pas une année d'évaluation. Il ou elle devra au préalable informer par écrit l'enseignante ou l'enseignant que son nom sera ajouté à la liste des enseignantes et enseignants qui feront l'objet d'une évaluation au cours de l'année scolaire, en indiquant les motifs de sa décision. Sauf pendant son année d'évaluation, l'enseignante ou l'enseignant pourra demander une évaluation de son rendement en sus de celles qui sont requises.
- d) L'employeur établira des protocoles adéquats pour évaluer le personnel enseignant qui ne travaille généralement pas auprès des élèves. La directrice ou le directeur, ou la personne qu'elle ou il désigne pour procéder à l'évaluation du rendement, discutera avec l'enseignante ou l'enseignant du protocole à suivre, y compris la/les date(s) et le(s) lieu(x) d'observation et le format des observations, et confirmera ce protocole par écrit auprès de l'enseignante ou de l'enseignant, lors de la réunion préalable aux observations.
- e) À la demande de l'une des parties, l'enseignante ou l'enseignant et la directrice ou le directeur tiendront une réunion pour discuter de l'évaluation du rendement, après réception par l'enseignante ou l'enseignant d'un exemplaire du rapport sommatif. Selon les droits que lui accorde l'article 4.5, l'enseignante ou l'enseignant qui en a fait la demande pourra être accompagné à cette réunion par un représentant du syndicat.
- f) Après une deuxième évaluation insatisfaisante d'une enseignante ou d'un enseignant, le syndicat pourra, au nom de l'enseignante ou de l'enseignant, formuler un grief pour les deux évaluations insatisfaisantes.
- g) Un exemplaire du Guide des exigences et des modalités « Évaluation du rendement du personnel enseignant chevronné » et un exemplaire du « Guide des éléments d'insertion professionnelle » du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant seront disponibles dans chaque école pour consultation. Les politiques et procédures additionnelles de l'employeur en matière d'évaluation du rendement du

personnel enseignant devront être communiquées à chaque membre du personnel enseignant qui fera l'objet d'une évaluation.

- h) L'enseignante ou l'enseignant touché par une visite d'observation en salle de classe en sera avisé au moins 48 heures à l'avance.
- i) Après une évaluation insatisfaisante du rendement d'une enseignante ou d'un enseignant, l'enseignante ou l'enseignant disposera d'au moins 20 jours de classe pour améliorer son rendement avant le début de la procédure d'évaluation du rendement suivante de l'enseignante ou de l'enseignant.
- j) L'enseignante ou l'enseignant qui a été notifié qu'elle ou il fera l'objet d'une évaluation disposera d'au moins 40 jours de classe pour améliorer son rendement avant le début de la procédure d'évaluation du rendement suivante de l'enseignante ou de l'enseignant.

4.4 Visites dans la salle de classe

- a) Chaque enseignante ou enseignant touché par une visite dans la salle de classe ayant un but de démonstration ou d'application sera avisé par la directrice ou le directeur, ou par la personne désignée par celle-ci ou celui-ci, au plus tard à la fin du jour d'école précédant la visite.

4.5 Représentation

- a) L'employeur avisera le syndicat des questions portant sur la permanence et la sécurité d'emploi du personnel enseignant et lui fournira régulièrement des mises à jour à l'égard de ces questions.
- b) Lorsque la directrice ou le directeur d'école ou une autre personne représentant l'employeur a l'intention de rencontrer une enseignante ou un enseignant :
 - i) à des fins disciplinaires,
 - ii) pour mener une enquête sur des questions qui pourraient aboutir à des mesures disciplinaires,
 - iii) pour une séance officielle de counseling concernant un comportement ou un rendement insatisfaisant,
 - iv) pour toute raison découlant de résultats insatisfaisants dans l'évaluation du rendement de l'enseignante ou de l'enseignant selon la procédure décrite à l'article 4.3,

l'enseignante ou l'enseignant sera informé à l'avance de l'objet de la rencontre et le syndicat recevra une copie de cet avis. L'enseignante ou l'enseignant aura le droit d'être accompagné et représenté par la représentante ou le représentant syndical de son choix. Au début de la rencontre, si l'enseignante ou l'enseignant choisit d'y assister sans être accompagné par un représentant syndical, une renonciation à la représentation sera signée et une copie de la renonciation sera remise aux deux parties.

- c) Si, pour quelque raison, l'enseignante ou l'enseignant souhaite rencontrer une directrice ou un directeur d'école ou un autre représentant de l'employeur, il a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical de son choix. Ce représentant sera autorisé à assister à la rencontre en tant qu'observateur seulement.

- d) L'employeur fixera une heure et un lieu pour la réunion qui conviendront aussi bien à l'employeur qu'à l'enseignante ou à l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant demande qu'une représentante ou un représentant syndical assiste à la rencontre, l'employeur lui accordera jusqu'à trois jours à partir du moment où l'avis prévu à l'alinéa b) est donné pour consulter et trouver une représentante ou un représentant syndical. Cependant, en cas d'urgence, l'employeur informera l'enseignante ou l'enseignant de la possibilité d'être représenté par une représentante ou un représentant syndical en personne ou par téléconférence au moment fixé par l'employeur.
- e) La directrice ou le directeur d'école veillera à ce que la représentante ou le représentant syndical dispose d'un local approprié qui assurera la confidentialité des consultations avec l'enseignante ou l'enseignant conformément à l'alinéa b).
- f) Seul un représentant syndical autorisé aura qualité pour agir lors d'une rencontre au cours de laquelle l'article 4.5 s'applique.

4.6 Horaire de travail du personnel enseignant à l'élémentaire

- a) Entre 11 h et 13 h 45, chaque enseignante ou enseignant devra pouvoir prendre une pause-repas d'au moins quarante (40) minutes consécutives entre les cours sans obligation d'effectuer quelque tâche que ce soit.
- b) La charge de travail du personnel enseignant à l'élémentaire s'établira ainsi :

La journée d'enseignement, qui comptera trois cents (300) minutes d'enseignement, commencera par les activités qui marquent le début du jour de classe ou le début de l'enseignement, le premier des deux prévalant, se terminera lorsque les élèves quitteront l'école et ne comprendra pas les pauses-repas et les récréations.

À l'école W. Ross MacDonald, la journée d'enseignement, qui comptera trois cent vingt (320) minutes d'enseignement du lundi au jeudi et cent soixante (160) minutes d'enseignement le vendredi, commencera par les activités qui marquent le début du jour de classe ou le début de l'enseignement, le premier des deux prévalant, se terminera lorsque les élèves quitteront l'école et ne comprendra pas les pauses-repas et les récréations.

L'employeur veillera à ce qu'aucun des membres du personnel enseignant à temps plein n'ait à exécuter des tâches de supervision pendant plus de soixante-quinze (75) minutes pour chaque tranche de cinq (5) jours d'enseignement consécutifs. Pour l'application des dispositions de la convention collective en matière de supervision, le temps de supervision se définit comme le temps pendant lequel une enseignante ou un enseignant est tenu de superviser des élèves.

Il est entendu que les tâches de supervision seront fondées sur la reconnaissance du fait que la sécurité et le bien-être des élèves doivent être assurés en tout temps lorsque ceux-ci ont accès aux bâtiments et aux aires de jeux de l'école, et qu'elles pourront comprendre la supervision des élèves pendant la récréation, au déjeuner, dans les couloirs et à l'arrivée et au départ des autobus.

Au moment d'établir les horaires de classe et l'emploi du temps du personnel enseignant, les directrices et directeurs d'école devront régulièrement accorder à chaque enseignante ou enseignant à temps plein l'équivalent de deux cents quarante

(240) minutes de temps de préparation pendant la journée d'enseignement, pour toute tranche de cinq (5) jours d'enseignement consécutifs, sans que l'enseignante ou l'enseignant soit tenu d'effectuer d'autres tâches, y compris des tâches de supervision ou d'enseignement. Les directrices et directeurs d'école devront accorder aux enseignantes et enseignants à temps partiel l'équivalent de deux cents quarante (240) minutes calculées proportionnellement.

Les minutes de temps de préparation hebdomadaire générées dans toute période de vingt jours d'enseignement consécutifs peuvent être cumulées, avec l'accord mutuel de la directrice ou du directeur d'école et de l'enseignante ou de l'enseignant, afin de former des blocs importants de temps de préparation pour le personnel enseignant.

Le temps de préparation sera consacré aux activités professionnelles déterminées par l'enseignante ou l'enseignant et ne sera accordé que pendant le programme d'enseignement de chaque jour de classe. L'enseignante ou l'enseignant doit pouvoir consacrer toute période d'attente à la correction des devoirs et examens et à la préparation des cours. L'employeur devra prévoir des tranches de temps de préparation d'au moins vingt (20) minutes consécutives

Les intervalles prévus entre les cours ne font pas partie de la journée d'enseignement et ne servent pas au calcul du temps d'enseignement.

- c) L'alinéa 4.6c) s'appliquera à tous les membres du personnel enseignant du programme de l'école W. Ross MacDonald destiné aux sourds et aux aveugles.
- d) Il est convenu que l'emploi du temps en vigueur sera maintenu pour le personnel enseignant qui travaille au ministère du Solliciteur général.
- e) Un groupe d'enseignantes et d'enseignants sera chargé de préparer, le cas échéant, un PEI pour chaque élève, en collaboration avec une enseignante-ressource ou un enseignant-ressource à l'enfance en difficulté. Cette approche d'équipe sera utilisée pour répartir la charge de travail et optimiser l'expertise des enseignantes et enseignants. Les PEI seront préparés en conformité avec les politiques et procédures du ministère, et la directrice ou le directeur d'école assignera la charge de travail après avoir consulté le CDÉ et l'enseignante-ressource ou l'enseignant-ressource à l'enfance en difficulté.
- f) Pour ce qui est des enseignantes et enseignants à temps partiel, les directives sur la charge de travail énoncées dans le présent article seront appliquées au prorata du nombre d'heures de travail sur le nombre d'heures de travail des enseignantes et enseignants à temps plein.

4.6.1 Horaire de travail du personnel enseignant au secondaire

- a) Entre 11 h et 13 h 45, chaque enseignante ou enseignant devra pouvoir prendre une pause-repas d'au moins quarante (40) minutes consécutives entre les cours sans obligation d'effectuer quelque tâche que ce soit.
- b) La charge de travail du personnel enseignant au secondaire s'établira comme suit :

La charge de travail qui suit sera fondée sur des périodes de soixante-quinze (75) minutes ou leur équivalent.

Chaque enseignante ou enseignant à temps plein est tenu d'exécuter des tâches pendant un maximum de mille cent vingt-cinq (1 125) minutes, à concurrence de six (6) périodes d'enseignement.

À compter du 1^{er} septembre 2008, au cours de l'année scolaire, il pourra être attribué à chaque enseignante et enseignant à temps plein jusqu'à soixante-quatre (64) demi-périodes [établies sur soixante-quinze (75) minutes] ou l'équivalent en autres tâches professionnelles (ATP) composées de supervision ou d'enseignement correctif ou encore de mentorat des élèves ou des enseignants. La charge de travail des enseignantes et enseignants à temps partiel sera calculée au prorata.

- c) L'emploi du temps de l'enseignante ou de l'enseignant sera établi en consultation avec ce dernier. Une fois établi, cet emploi du temps ne pourra être modifié sans consultation préalable de l'enseignante ou de l'enseignant.
- d) Toutes les enseignantes et tous les enseignants recevront des emplois du temps provisoires pour l'année scolaire suivante, au plus tard le dernier jour de l'année scolaire en cours au sens du calendrier de l'année scolaire.
- e) Un emploi du temps sera remis à toutes les enseignantes et tous les enseignants au plus tard le 1^{er} septembre, en ce qui a trait au premier semestre, et le 30 janvier en ce qui a trait au deuxième semestre. L'emploi du temps fera état des cours dont l'enseignement sera confié à l'enseignante ou à l'enseignant, des autres tâches professionnelles (ATP) ou du temps de supervision, du temps de préparation ou des périodes d'attente, des codes des cours et du nombre d'élèves dans la classe, ainsi que de la durée du temps d'enseignement.
- f) Toutes tâches assignées, toute période d'attente et tout temps de préparation, selon ce qui s'applique, seront indiqués dans l'emploi du temps de chaque enseignante ou enseignant. L'enseignante ou l'enseignant devra pouvoir consacrer toute période d'attente ou tout temps de préparation, conformément à l'alinéa 4.6b), à la correction des devoirs et examens et à la préparation des cours.
- g) Le personnel enseignant ne pourra être tenu d'exécuter des tâches pendant une période continue de plus de cent quatre-vingt-sept (187) minutes, compte non tenu du temps de déplacement entre les périodes.
- h) Un groupe d'enseignantes et d'enseignants sera chargé de préparer, le cas échéant, un PEI pour chaque élève, en collaboration avec une enseignante-ressource ou un enseignant-ressource à l'enfance en difficulté. Cette approche d'équipe sera utilisée pour répartir la charge de travail et optimiser l'expertise des enseignantes et enseignants. Les PEI seront préparés en conformité avec les politiques et procédures du Ministère, et la directrice ou le directeur d'école assignera la charge de travail après avoir consulté le CDÉ et l'enseignante-ressource ou l'enseignant-ressource à l'enfance en difficulté.
- i) Pour ce qui est des enseignantes et enseignants à temps partiel, les directives énoncées dans le présent article sur la charge de travail seront appliquées au prorata du nombre d'heures de travail sur le nombre d'heures de travail des enseignantes et enseignants à temps plein.

4.6.2 Conditions de travail des éducateurs préscolaires des services à domicile et des conseillers en ressources

- a) Les éducateurs et éducatrices préscolaires des services à domicile et les conseillers et conseillères en ressources à plein temps travailleront trente-six heures et quart par semaine en moyenne pour chaque mois de l'année scolaire. Ces heures comprennent les réunions du personnel, la prestation des services, la préparation, les déplacements, la rédaction de rapports et les heures de bureau. Elles seront calculées au prorata pour les éducateurs préscolaires des services à domicile et les conseillers en ressources à temps partiel, selon la proportion de leur emploi à temps partiel par rapport à un emploi à plein temps.
- b) Tous les enseignants et enseignantes tiendront un journal mensuel du travail accompli dans lequel ils indiqueront notamment le temps de déplacement, les heures de prestation de services, les heures de bureau, le temps de préparation, la rédaction de rapports et les voyages de plus de 24 heures. Ils imprimeront une copie de leur journal mensuel qu'ils remettront à leur directeur au besoin.
- c) Les enseignantes-ressources et enseignants-ressources qui sont appelés à se déplacer se feront rembourser le coût de leurs repas et les frais accessoires qu'ils ont engagés dans le cadre de leur travail, conformément à la *Directive sur les frais de déplacement, de repas et d'accueil* du Conseil de gestion du gouvernement.
- d) Chaque enseignante ou enseignant aura un poste d'attache. Tout déplacement requis pour l'accomplissement des tâches d'éducateur préscolaire des services à domicile et de conseiller en ressources sera considéré comme du temps affecté. Cela exclut le temps de déplacement entre le domicile de l'enseignante ou de l'enseignant et son poste d'attache.
- e) Tout éducateur ou éducatrice préscolaire des services à domicile et tout conseiller ou conseillère en ressources autorisés à travailler un samedi, un dimanche ou un jour qui est normalement un jour de congé aura la possibilité de prendre l'équivalent en congé autorisé à un moment convenu entre la directrice ou le directeur d'école et l'enseignante ou l'enseignant. S'il est impossible de fixer une date avant la fin de l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant recevra une indemnisation équivalente en vertu de l'alinéa 10.2b).

4.6.3 Comité de dotation des services des ressources

- a) Un comité de dotation des services des ressources sera mis sur pied. Il se composera de deux (2) directrices ou directeurs d'école ou directrices et directeurs adjoints chargés du service des ressources, d'au plus deux (2) éducateurs ou éducatrices préscolaires des services à domicile et d'au plus deux (2) conseillers ou conseillères en ressources nommés par le syndicat.
- b) Le comité de dotation des services des ressources aura pour mandat d'étudier et de surveiller les affectations du personnel. Il devra se réunir avant la fin d'octobre et avant la fin de février ainsi qu'à d'autres moments dont les directrices ou directeurs d'école et le syndicat auront convenu. Avant chaque réunion, l'employeur donnera au représentant syndical copie des journaux mensuels de tous les enseignants et enseignantes, comme le prévoit l'alinéa 4.6.2b). Les directrices ou directeurs d'école auront le pouvoir de décision finale sur les charges de travail. Les enseignantes ou enseignants qui ne sont pas d'accord avec leurs affectations pourront en appeler au CCD (comité consultatif de dotation).

- c) Les parties reconnaissent que le comité aura un rôle consultatif et que le présent article n'a aucune incidence sur les droits conférés à l'employeur par les articles 3.1 et 3.2.

4.7 Frais de déménagement

Lorsqu'une employée ou un employé déménage à sa demande, pour occuper un poste dans un rayon de plus de quarante (40) kilomètres de son poste d'origine, l'employeur pourra payer des frais de déménagement équivalents à ceux établis dans la partie 1 de la directive du Conseil de gestion sur les frais de déménagement. Dans le cas d'un déménagement attribuable à une situation prévue à l'article 7.14, les dépenses engagées seront remboursées conformément au paragraphe 7.14.6.

4.8 Indemnité pour l'utilisation d'une voiture personnelle

L'enseignante ou l'enseignant contractuel qui devra utiliser sa voiture personnelle dans l'exercice de ses fonctions sera des kilomètres parcourus conformément aux modalités établies par le Conseil de gestion du gouvernement pour les fonctionnaires. Lorsque les taux changeront, l'employeur en informera les enseignantes et enseignants par écrit ou par voie électronique, au plus tard cinq (5) jours après l'annonce des changements. Cet avis comprendra les nouveaux taux et les dates d'entrée en vigueur.

4.9 Vaccination contre l'hépatite B

L'école ou l'établissement assumera les coûts facturés pour l'injection d'un vaccin contre l'hépatite B à une enseignante ou un enseignant, sur réception d'une lettre du médecin de l'enseignante ou de l'enseignant conseillant cette vaccination.

4.10 Services d'un interprète

Conformément aux obligations qui lui incombent sous le régime du *Code des droits de la personne*, l'employeur prévoira des mesures d'aménagement lorsqu'une enseignante ou un enseignant requiert les services d'un interprète en langue des signes américaine (ASL, anglais) ou en langue des signes québécoise (LSQ, français).

4.11 Enseignantes et enseignants à temps partiel

En vertu de la présente convention collective, les enseignantes et enseignants à temps partiel sont admissibles aux mêmes droits que les enseignantes et enseignants à plein temps, sauf pour ce qui suit :

a) Salaire et indemnités

- (i) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel sera rémunéré au taux salarial de sa catégorie et recevra les indemnités appropriées pour l'enseignement, l'expérience connexe et les diplômes d'études supérieures conformément à la présente convention, selon la proportion que représente son emploi à temps partiel par rapport à un emploi à plein temps.
- (ii) L'Administration accepte qu'une enseignante ou un enseignant à temps partiel, qui travaille moins d'une journée complète, soit informé du calcul de son salaire avant de prendre en charge des tâches d'enseignement. Ce calcul représentera

la même proportion que celle de l'emploi à temps partiel par rapport à un emploi à plein temps.

b) Avantages sociaux

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel n'a pas droit à des avantages partiels, mais peut acheter les avantages offerts aux enseignantes et enseignants à plein temps. Dans ce cas, l'Administration paiera les primes selon la proportion que représente l'emploi à temps partiel par rapport à un emploi à plein temps, et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel paiera le solde.

4.12 Appareils fonctionnels pour les sourds

À compter du 1^{er} septembre 2008, les employés sourds ou malentendants admissibles pourront recevoir un montant ponctuel imposable à concurrence de cinq cents dollars (500 \$), une fois au cours de leur vie.

Ce montant maximum ne sera disponible qu'en remboursement des coûts engagés personnellement par l'employée ou l'employé pour acheter, pour son usage personnel, un appareil électronique portatif facilitant les télécommunications. Il est entendu que les employés n'auront droit qu'au remboursement des coûts engagés par eux en sus de tout autre remboursement provenant d'une autre source, y compris d'un remboursement venant d'un régime gouvernemental.

Pour être admissible à ce paiement, l'employée ou l'employé doit :

- a) présenter un formulaire médical rempli et signé par un médecin autorisé, confirmant que l'employée ou l'employé a une perte auditive suffisamment grave pour occasionner une gêne dans l'utilisation du téléphone, même avec un appareil auditif et un téléphone amplificateur, et que l'utilisation d'un ATS à long terme lui est nécessaire;
- b) fournir tous les reçus et toutes les preuves d'achat nécessaires en ce qui concerne l'appareil électronique portatif facilitant les télécommunications.

ARTICLE 5 – CONGÉ SYNDICAL ET COTISATIONS SYNDICALES

5.1 Délégués syndicaux

- a) Les délégués syndicaux auront droit à des congés sans perte de salaire pour régler les affaires patronales et syndicales et pour assister aux réunions employeur-syndicat des comités prévus aux articles 6.1 (CMRT), 6.2 (CEPE) et 7.11 (CCD).
- b) L'employeur accordera un congé sans perte de salaire aux dirigeants du syndicat ou à leurs délégués pour qu'ils s'occupent d'affaires syndicales. Le 1^{er} septembre et le 1^{er} janvier, le syndicat informera l'employeur des dates de réunions ordinaires des dirigeants syndicaux. À l'exception de la présidente ou du président, l'employeur peut, dans les cinq jours de classe suivant la demande, refuser d'accorder un congé prévu par le présent article en raison d'exigences opérationnelles, notamment le nombre de congés approuvés accordés pour une journée donnée. Une demande de congé présentée en vertu du présent article ne sera pas rejetée sans raison valable. Le syndicat remboursera au Ministère le coût d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant.

- c) Un congé annuel payé sera accordé à l'enseignante ou à l'enseignant qui est coordonnatrice coordonnateur de district du syndicat. L'enseignante ou l'enseignant qui prendra ce congé :
 - (i) se verra accorder une année d'ancienneté;
 - (ii) accumulera une année complète d'expérience d'enseignement;
 - (iii) bénéficiera de tous les avantages prévus à l'article 12 de la convention;
 - (iv) reprendra, à son école d'origine, un poste équivalent à celui occupé avant le début de son congé, sous réserve des dispositions de la présente convention collective régissant la promotion, la mutation ou l'excédent de personnel.
 - (v) Si le responsable de district du syndicat est absent plus de cinq jours de classe consécutifs, il sera alors remplacé par un membre désigné par l'unité de négociation. Le syndicat remboursera au Ministère le coût d'une enseignante suppléante ou d'un enseignant suppléant au besoin.
- d) Le syndicat remboursera à l'employeur le coût de l'enseignante ou de l'enseignant qui est en congé conformément à l'alinéa 5.1c). Le montant à rembourser égalera cinquante pour cent (50 pour 100) de l'échelon atteint dans la grille salariale par l'enseignante ou l'enseignant en congé.
- e) Un congé sans perte de salaire ou de crédits d'assiduité sera accordé à quatre membres du syndicat au plus et au responsable de district qui participeront à la négociation collective.
- f) Le syndicat informera l'employeur du nom des enseignantes et enseignants qui représentent le syndicat et des enseignantes et enseignants qu'ils sont autorisés à représenter.
- g) Le syndicat avisera l'employeur des congés sept (7) jours avant qu'ils soient pris en vertu de l'alinéa b). Le président de l'unité de négociation devra, lorsque cela est possible, donner sept (7) jours de préavis.

5.2 Cotisations syndicales obligatoires

- a) Les cotisations syndicales sont obligatoires pour tous les membres du personnel enseignant. Le syndicat établira le montant à déduire.
- b) Les cotisations seront déduites et remises au syndicat de la manière déterminée par le syndicat en consultation avec l'employeur.
- c) Un mécanisme semblable sera établi pour la déduction proportionnelle des cotisations syndicales dans le cas des enseignantes et enseignants dont l'emploi débute le 1^{er} janvier ou qui sont employés pendant moins d'une année.
- d) Les demandes d'exonération de paiement des cotisations syndicales ou de prélèvements syndicaux en raison de convictions ou de croyances religieuses seront présentées conformément à l'article 52 de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario.

ARTICLE 6 - COMITÉS

6.1 Comité mixte des relations de travail

- a) L'employeur et le syndicat mettront sur pied un comité mixte des relations de travail qui se composera de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants de

l'exécutif du syndicat. Ce comité se réunira à sa convenance.

- b) Le mandat du comité mixte des relations de travail et de ses sous-comités sera le suivant :
- (i) examiner les questions concernant la convention collective,
 - (ii) appliquer sa procédure interne et notamment créer des sous-comités,
 - (iii) discuter des questions découlant de l'adoption ou de la modification de lois ou de règlements entraînant la modification de la convention collective, ces questions devant être abordées au cours de la réunion suivante du comité, ou lors d'une réunion convoquée plus tôt avec le consentement des coprésidents,
 - (iv) discuter des enseignantes et enseignants dont le poste risque de devenir excédentaire et des options possibles pour maintenir leur emploi.

ARTICLE 7 – DOTATION

7.1 Ancienneté

a) Avant le 1^{er} septembre 2004 :

- (i) Ancienneté s'entend de la durée totale de service continu pour l'employeur ou les employeurs remplacés, y compris les congés autorisés jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs. Les périodes de congé de plus de douze (12) mois consécutifs n'entrent pas dans le calcul de l'ancienneté. Les périodes de congé autorisé n'interrompent pas la continuité du service.
- (ii) Une année complète d'ancienneté est accordée aux enseignantes et enseignants qui enseignent au moins à mi-temps depuis le 1^{er} septembre 1990.
- (iii) L'ancienneté comprend le service à temps partiel en proportion du nombre total de jours ou de parties de jours travaillés dans une année, pourvu que ce service soit inférieur à la moitié (1/2) du temps.
- (iv) Le service des enseignantes et enseignants en fonction auprès de l'employeur ou des employeurs remplacés au 31 août 1994 entre dans le calcul de l'ancienneté.
- (v) L'ancienneté comprend les affectations temporaires et les détachements prévus aux articles 7.6 et 8.12 respectivement.

b) En vigueur dès la ratification et rétroactivement au 1^{er} septembre 2004 :

- (i) Ancienneté – Pour tout le personnel enseignant, s'entend de la durée totale de service continu en tant que membre de l'unité de négociation pour l'employeur ou les employeurs remplacés. Les périodes de congé autorisé, y compris les périodes de détachement prévues à l'article 8.12, ne sont pas considérées comme une interruption de service continu.
- (ii) Une année complète d'ancienneté est accordée aux enseignantes et enseignants qui enseignent au moins à mi-temps.

- (iii) L'ancienneté comprend le service à temps partiel en proportion du nombre total de jours ou de parties de jours travaillés dans une année, pourvu que ce service soit inférieur à la moitié (1/2) du temps.
- c) L'employeur affiche les listes d'ancienneté dans toutes ses écoles et en fournit une copie au syndicat au plus tard le 1^{er} décembre. Jusqu'au 15 janvier, l'enseignante ou l'enseignant peut s'informer sur sa position sur la liste d'ancienneté en énonçant les motifs de la demande et en fournissant au besoin des documents à l'employeur. Ce dernier examine chaque demande et revoit, s'il y a lieu, le placement de l'enseignante ou de l'enseignant après avoir consulté le syndicat. La liste révisée est affichée au plus tard le 1^{er} mars. La liste d'ancienneté contient le nom des enseignantes et enseignants faisant partie de l'unité de négociation et leur ancienneté.

7.2 Responsabilité de l'employeur

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, l'employeur est chargé d'affecter les enseignantes et enseignants dans les écoles qui relèvent de sa compétence, de muter les enseignantes et enseignants d'une école à une autre et, au besoin, de réduire le personnel si un poste devient excédentaire.

7.3 Sélection d'une enseignante ou d'un enseignant pour un poste à responsabilité accrue dans l'unité de négociation

- a) Un concours ouvert sera organisé dans toutes les écoles du Ministère pour que les enseignantes et enseignants qualifiés puissent postuler des postes de responsabilité accrue qui sont vacants.
- b) Les candidats qui ont demandé une promotion à un poste à responsabilité accrue avec supervision, mais qui n'ont pas été retenus, en seront informés une fois le poste pourvu. Sur demande, les candidats non retenus pourront rencontrer une représentante ou un représentant de l'employeur pour discuter de la question, et notamment des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été retenus.

7.4 Nomination intérimaire d'une enseignante ou d'un enseignant à un poste à responsabilité dans l'unité de négociation

Une enseignante ou un enseignant ne pourra être nommé par intérim à un poste à responsabilité accrue que dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) la ou le titulaire va reprendre son poste;
- b) la nomination a lieu pendant l'année scolaire et un concours a été organisé ou annoncé;
- c) des changements seront apportés à l'organisation d'ici à six (6) mois et le syndicat en a été informé;
- d) lorsqu'on sait ou qu'on peut raisonnablement penser qu'une nomination intérimaire durera trois (3) mois ou plus au cours de l'année scolaire, un concours sera tenu conformément à l'article 7.3 pour pourvoir le poste intérimaire.

7.5 Nomination d'une enseignante ou d'un enseignant à un poste à responsabilité accrue dans l'unité de négociation pour une durée déterminée

- a) Lorsqu'une nomination pour une durée déterminée à un poste à responsabilité accrue est envisagée alors qu'il n'y a pas de poste vacant, la directrice ou le directeur d'école ou encore la surintendante ou le surintendant doit présenter au comité consultatif de dotation, par l'entremise de la directrice générale ou du directeur général, une proposition précisant ce qui suit :
- (i) la justification d'une telle nomination;
 - (ii) la durée de la nomination et les conditions de renouvellement;
 - (iii) le processus de sélection;
 - (iv) toute autre modalité particulière.
- b) Si une nomination pour une durée déterminée à un poste à responsabilité accrue vacant est envisagée, les dispositions de l'alinéa 7.3a) s'appliqueront. La directrice ou le directeur d'école ou encore la surintendante ou le surintendant devra présenter au comité consultatif de dotation, par l'entremise de la directrice générale ou du directeur général, une proposition précisant ce qui suit :
- (i) la justification d'une telle nomination;
 - (ii) la durée de la nomination et les conditions de renouvellement;
 - (iii) le processus de sélection;
 - (iv) toute autre modalité particulière.
- c) Les candidats qui ont demandé une promotion à un poste à responsabilité accrue avec supervision, mais qui n'ont pas été retenus, seront informés une fois le poste pourvu. Sur demande, les candidats non retenus pourront rencontrer une représentante ou un représentant de l'employeur pour discuter de la question, et notamment des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été retenus.

7.6 Postes de directrice ou directeur intérimaire et de directrice ou directeur adjoint intérimaire

- a) Une enseignante ou un enseignant pourra être nommé à un poste temporaire de directrice ou directeur d'école ou de directrice ou directeur adjoint pour remplacer une directrice ou un directeur d'école ou encore une directrice ou un directeur d'école adjoint pour une période d'un an maximum. Une affectation temporaire pourra être prorogée au-delà d'un an avec le consentement du syndicat.
- b) Une enseignante ou un enseignant nommé en remplacement temporaire d'une directrice ou d'un directeur d'école ou encore d'une directrice ou d'un directeur d'école adjoint est réputé être en congé de l'unité de négociation et conservera, pendant un an, le droit de revenir à l'unité de négociation sans perdre son ancienneté. Une nomination temporaire pourra être prorogée au-delà d'un an avec le consentement du syndicat.
- c) Une enseignante ou un enseignant en affectation temporaire continuera à verser des cotisations au syndicat et sera couvert par les conditions de la convention collective ayant trait aux prestations de retraite et aux avantages assurés ainsi qu'aux articles 3.7, 4.2, 4.7, 7.4, 7.14, 7.16, 7.17, 7.18, 7.21 et 8. Les articles 10 et 11 s'appliqueront, selon le cas, aux postes temporaires, et les droits de grief en vertu de l'article 9 ne s'appliqueront que dans la mesure où ils seront liés aux articles susmentionnés. Toutes les autres conditions d'emploi seront régies par le nouveau poste. Aucune des conditions d'emploi de l'organisme hôte ne pourra faire l'objet d'un grief entre l'enseignante ou l'enseignant ou le syndicat et l'employeur.

- d) À la fin de l'affectation temporaire, l'enseignante ou l'enseignant reprendra le poste qu'elle ou il occupait antérieurement, ou sera affecté à un poste équivalent.
- e) Une enseignante ou un enseignant en affectation temporaire ou nommé à titre temporaire en vertu de l'alinéa a) ou b) ci-dessus, sera réputé avoir un service continu au sein de l'unité de négociation pour la durée de l'affectation.
- f) L'employeur pourvoira le poste des enseignants nommés à un poste temporaire conformément aux articles 7.14, 7.15, et 7.20. Par dérogation à l'article 7.20, si le poste temporaire prend fin avant la date d'expiration convenue, le contrat de remplacement de l'enseignante ou de l'enseignant prendra fin après un préavis de trois semaines.
- g) Les directrices ou directeurs d'école intérimaires et les directrices ou directeurs d'école adjoints intérimaires ne pourront prendre de mesures disciplinaires ni effectuer des évaluations en vertu de l'article 4.3. Leur rôle sera de travailler avec les enseignantes et enseignants dans une relation d'encadrement ou de mentorat et de mettre en place les plans de rendement élaborés par les enseignants, la directrice ou le directeur d'école intérimaire ou la directrice ou le directeur d'école adjoint intérimaire et la directrice ou directeur d'école ou la surintendante ou le surintendant.

7.7 Création de postes

- a) Si un poste à responsabilité (titre) qui n'est pas déjà prévu dans la présente convention devait être créé pour les enseignantes et enseignants visés par la présente convention, la création du poste et l'indemnité connexe seront d'abord discutées avec le comité mixte des relations de travail établi aux termes de l'article 6.1. Ce comité présentera ses recommandations à l'employeur et au syndicat dans un délai de quatorze (14) jours pour examen. L'employeur et le syndicat étudieront les recommandations portant sur la création d'un poste et sur l'indemnité.
- b) Si la négociation n'aboutit pas à une entente, le différend pourra être réglé par médiation conformément à l'article 9.9, ou par arbitrage conformément à l'article 9.8 ou 9.11.

7.8 Cessation d'emploi volontaire

Les parties conviennent que l'enseignante ou l'enseignant devra envoyer un avis à l'employeur, dès que possible, s'il compte démissionner ou prendre sa retraite. Par conséquent, lorsque l'enseignante ou l'enseignant compte quitter son emploi, pour quelque raison que ce soit, notamment en démissionnant ou en prenant sa retraite :

- (i) l'enseignante ou l'enseignant donnera un avis d'au moins vingt (20) jours de classe;
- (ii) l'enseignante ou l'enseignant qui compte démissionner ou prendre sa retraite à la fin de l'année scolaire en cours en avisera l'employeur au plus tard le 31 mai;
- (iii) toute enseignante ou tout enseignant qui démissionne d'un poste ressource se verra demander de présenter les dépenses à régler et fera payer toutes les dépenses préapprouvées dans les soixante (60) jours de sa démission;
- (iv) à la demande d'une enseignante ou d'un enseignant qui démissionne, l'employeur invitera l'enseignante ou l'enseignant à une entrevue de départ qui sera menée par le chef des ressources humaines ou une personne désignée par le service des ressources humaines.

L'employeur pourra renoncer aux exigences en matière d'avis prévues au sous-alinéa (i) ou (ii).

7.9 Nombre d'élèves par classe

- a) Les dispositions sur le nombre d'élèves par classe seront publiées dans les écoles du Ministère.
Le nombre maximal d'élèves par classe ne devra pas être dépassé sans le consentement préalable du syndicat.
- b) Les élèves seront placés en nombre approprié par classe conformément à l'identification effectuée par le CIPR.

Si un membre du personnel enseignant pense que les besoins d'un élève seraient mieux satisfaits avec un nombre différent d'élèves par classe, il pourra en discuter avec la directrice ou le directeur d'école. Si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas satisfait des résultats de cette discussion, la décision finale sera prise par la surintendante ou le surintendant.

- c) Le nombre d'élèves par classe sera le suivant :

(i) Écoles pour les élèves sourds

<u>Années d'étude</u>	<u>Nombre d'élèves par classe</u>
Prématernelle	Jusqu'à 4
Maternelle	Jusqu'à 4
De la 1 ^{re} à la 6 ^e	Jusqu'à 6
De la 7 ^e à la 9 ^e	Jusqu'à 8
De la 10 ^e à l'année d'obtention du diplôme	Jusqu'à 8
Anomalie de la communication (Autisme)	Jusqu'à 4
Anomalies multiples/SIS	Jusqu'à 4

Jardin d'enfants et programmes pour élèves ayant des anomalies multiples

Dans les jardins d'enfants et les programmes pour élèves ayant des anomalies multiples, le ratio maximal élèves/personnel enseignant sera de 4/1. Pour le calcul de ce ratio, un facteur de pondération de 1,0 est attribué à l'enseignante ou à l'enseignant tandis qu'un facteur de pondération de 0,5 est attribué à l'auxiliaire et à l'aide. Un seul auxiliaire ou aide par classe sera pris en compte pour déterminer le ratio élèves/personnel enseignant.

(ii) Écoles pour aveugles

<u>Années d'étude</u>	<u>Nombre d'élèves par classe</u>
Primaire	Jusqu'à 6

Cycles moyen et intermédiaire	Jusqu'à 8
Secondaire	Jusqu'à 10
Élèves sourds et aveugles	Jusqu'à 3
Anomalies multiples/SIS	Jusqu'à 5

(iii) Programme individualisé spécial

Aux fins du programme individualisé spécial, le ratio maximal élèves/personnel enseignant est de 5/1. Pour le calcul de ce ratio, un facteur de pondération de 1 est attribué à l'enseignante ou à l'enseignant tandis qu'un facteur de pondération de 0,5 est attribué à l'auxiliaire et à l'aide. Un seul auxiliaire ou aide par classe est pris en compte pour déterminer le ratio élèves/personnel enseignant.

(iv) Cours d'éducation physique

Lorsque des classes d'éducation physique sont regroupées, le ratio maximal élèves/personnel enseignant est conservé. Pour le calcul de ce ratio, un facteur de pondération de 1 est attribué à l'enseignante ou à l'enseignant et un facteur de pondération de 0,5 est attribué à l'auxiliaire et à l'aide.

7.10 Éléments constitutifs de la dotation

- a) Chaque école secondaire comptera une capacité de 0,17 enseignants orienteurs équivalents temps plein (ÉTP) pour vingt-cinq (25) élèves, ou une portion majeure de ce nombre.
- b) Il y aura au minimum quatre (4) ÉTP assignés à l'échelle du système pour la réussite scolaire.
- c) Les écoles assigneront au moins trois (3) ÉTP pour l'American Sign Language (ASL) ou la Langue des signes Québécoise (LSG) à l'échelle du système. Les ÉTP seront répartis également entre les écoles pour élèves sourds en fonction du nombre d'inscriptions.
- d) W. Ross Macdonald School (élèves aveugles) aura au moins un (1) ÉTP assigné à l'enseignement du Braille ou au soutien de l'accès à des documents en d'autres formats.
- e) Chaque école élémentaire pour les élèves sourds affectera au moins 0,5 ÉTP à l'enseignement de la langue orale.
- f) Il y aura au moins un poste de coordinateur de l'enseignement/responsable de l'unité administrative (1) ÉTP par groupe de vingt-cinq (25) ÉTP d'enseignement, ou une portion majeure de ce nombre. Il est entendu que ces nominations seront faites pour trois (3) ans.
- g) Les écoles suivantes assigneront au moins 0,5 ÉTP à une enseignante-ressource ou un enseignant-ressource à l'enfance en difficulté : Robarts School for the Deaf; W.R. Macdonald School (élèves aveugles); E.C. Drury Elementary School; E.C. Drury Secondary School; Sir James Whitney School for the Deaf; Centre Jules-Léger.

7.11 Comité consultatif de dotation (CCD)

- a) Il y aura un comité consultatif de dotation (CCD). Le comité consultatif de dotation se composera de six (6) membres : trois (3) représentants du syndicat, dont la présidente ou le président du syndicat, et trois (3) représentants de l'employeur, dont la directrice générale ou le directeur général ou son délégué. Le comité se réunira dans les six semaines d'une demande écrite de l'une ou l'autre partie, jusqu'à concurrence de trois (3) fois par année scolaire.
- b) Le comité consultatif de dotation (CCD) exercera les fonctions suivantes :
 - (i) gérer la partie de la formule de dotation se rapportant à l'affectation du personnel requis pour mettre en œuvre les dispositions des articles 4.6, 7.9 et 7.10;
 - (ii) fournir à chaque CDÉ une copie des affectations du personnel de chaque école;
 - (iii) fournir à chaque CDÉ une copie des parties pertinentes de la convention collective se rapportant aux conditions de dotation et de travail;
 - (iv) rencontrer les membres d'un CDÉ par vidéoconférence, s'il y a lieu, à la demande du CDÉ, de la directrice ou du directeur d'école ou de son délégué, de la présidente ou du président du syndicat, de la directrice ou du directeur de la Direction ou de son délégué, ou du CCD;
 - (v) examiner et surveiller les conditions de travail des enseignantes et enseignants et présenter des recommandations à cet égard;
 - (vi) examiner et surveiller les procédures en matière de mutation, d'excédent de personnel et de postes excédentaires et s'assurer qu'elles sont appliquées convenablement;
 - (vii) surveiller, examiner et établir annuellement des paramètres à l'échelle du système pour les autres tâches professionnelles.
- c) Si le CCD ne peut arriver à une entente sur une question, le syndicat reconnaît que la directrice générale ou le directeur général, ou son délégué, a le droit de rendre une décision finale. Si, de l'avis du syndicat, une telle décision viole la convention collective ou les directives du CCD, l'employeur reconnaît que le syndicat a le droit de formuler un grief.
- d) Conformément aux modalités de la présente convention collective, la directrice ou le directeur d'école est, sous réserve de l'autorisation de la surintendante ou du surintendant dont il relève, responsable d'organiser l'école de manière à ce que celle-ci réponde le mieux aux besoins éducatifs de ses élèves.

7.12 Comité de dotation de l'école (CDÉ)

- a) Un comité de dotation de l'école (CDÉ) sera établi dans chacune des écoles suivantes :
 - Robarts School for the Deaf
 - W. Ross Macdonald School for the Blind
 - W. Ross Macdonald School (sourds et aveugles)
 - E. C. Drury Elementary School
 - E. C. Drury Secondary School

Sir James Whitney School for the Deaf
Centre Jules-Léger

- b) Au plus tard le 15 septembre de chaque année, le syndicat communiquera à la directrice ou au directeur d'école le nom des représentantes ou représentants du syndicat qui siégeront au CDÉ.
- c) Au plus tard le 15 septembre de chaque année, la directrice ou le directeur d'école communiquera à la représentante ou au représentant de la section locale du syndicat le nom des représentantes ou représentants de la direction qui siégeront au CDÉ et qui fixeront la date de la réunion de la CDÉ, laquelle sera tenue au plus tard le 30 septembre. La directrice ou le directeur de l'école pourra nommer au plus deux (2) membres du comité, dont la directrice ou le directeur de l'école.
- d) Les responsabilités du Comité de dotation de l'école seront les suivantes :
 - (i) avant le 30 juin, examiner le personnel enseignant affecté par le comité consultatif de dotation;
 - (ii) avant le 30 juin, se réunir afin de présenter des observations sur l'établissement de l'horaire de l'école de l'année scolaire suivante;
 - (iii) avant le 30 juin, se réunir afin de présenter des observations sur l'élaboration d'horaires pour les autres tâches professionnelles régulièrement prévues pour l'année scolaire suivante;
 - (iv) avant le 30 juin, se réunir afin d'examiner l'attribution des périodes d'enseignement et du temps prévu pour les autres tâches professionnelles (ATP) à chaque enseignante ou enseignant, ainsi que l'établissement de leur horaire, pour vérifier s'ils sont conformes aux modalités de la présente convention collective;
 - (v) fournir des copies des affectations et emplois du temps des enseignantes et enseignants au comité consultatif de dotation au plus tard le 15 octobre;
 - (vi) présenter un rapport au comité consultatif de dotation sur les détails et motifs de toute affectation contraire à la convention collective.
- e) Pour que les membres du comité puissent s'acquitter des responsabilités visées à l'alinéa 7.12d), la directrice ou le directeur d'école ou son délégué doit leur fournir ce qui avant le jour de la réunion :
 - (i) les emplois du temps des enseignantes et enseignants;
 - (ii) les calendriers des tâches de supervision confiées aux enseignantes et aux enseignants;
 - (iii) les déclarations d'excédents de personnel enseignant;
 - (iv) la liste des enseignantes et enseignants en congé et leurs dates de retour;

- (v) les lignes directrices relatives à la dotation ou à la charge de travail envoyées aux directrices et directeurs d'école et transmises au CDÉ par le comité consultatif de dotation ou les surintendantes et surintendants.
- f) Dans les écoles à horaire semestriel, le CDÉ rencontrera la directrice ou le directeur d'école ou son délégué au moins deux (2) fois pendant la durée de son mandat et présentera un rapport écrit sur ses activités à l'ensemble du personnel de l'école afin de satisfaire aux exigences de l'alinéa 7.12d). Les dates doivent être fixées au plus tard au 30 juin en ce qui a trait à l'année scolaire suivante, et au 30 janvier avant le changement de semestre en ce qui a trait à cette année scolaire. Le comité pourra se réunir à d'autres moments sur accord mutuel de la directrice ou du directeur d'école et de la représentante ou du représentant de la section locale du syndicat.
- g) Les parties reconnaissent que le comité agit à titre consultatif et que le présent article n'a aucune incidence sur les droits conférés à l'employeur par les articles 3.1 et 3.2.
- h) Le CDÉ doit tenter d'arriver à un consensus à l'égard de toutes les questions. Toutefois, si les membres du CDÉ n'arrivent pas à s'entendre sur une question, le CDÉ saisira le comité consultatif de dotation de toute préoccupation concernant la mise en œuvre des conditions relatives à la dotation et à la charge de travail. La directrice ou le directeur d'école ou son délégué avisera le CDÉ des réunions au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Ce délai peut être modifié d'un commun accord des parties.

7.13 Enseignants à temps plein demandant à travailler à temps partiel

Les enseignantes et enseignants à temps plein qui auront demandé, avant le 1^{er} mars, d'enseigner à temps partiel dès le début de l'année scolaire suivante, pourront recevoir une réponse favorable dans la mesure où, de l'avis de la directrice générale ou du directeur général ou de son délégué, le poste créé par la diminution de leur temps d'enseignement pourra être occupé par une enseignante ou un enseignant qualifié et que le nombre de postes qui seront occupés dans la même école ou dans le système par le personnel enseignant à temps partiel ne constituera pas un fardeau au point de vue financier ou de la dotation pour la Direction.

7.14 Excédent de personnel, mises en disponibilité, rappel au travail et réaffectation

- 7.14.1 Dans le présent article et la présente convention, chacun des établissements suivants est une école :
- Ernest C. Drury,
 - Robarts,
 - Sir James Whitney,
 - William Ross Macdonald – sourds, aveugles,
 - William Ross Macdonald – aveugles,
 - Centre Jules-Léger – sourds,
 - Centre Jules-Léger – sourds, aveugles,
 - Centre Jules-Léger – aveugles,
 - Institut correctionnel de l'Ontario/Vanier,
- et toutes les nouvelles écoles créées en vertu de la *Loi sur l'Administration des écoles provinciales*.

Dans le présent article et la présente convention, chacun des programmes suivants est un programme scolaire :

- Formation professionnelle

Enseignement secondaire
Enseignement élémentaire
Programme ressource
Programme d'études fondé sur un programme-cadre
Éducation de l'enfance en difficulté
Maternelle
Bibliothèque

- 7.14.2 Lorsqu'une école doit être fermée ou qu'un programme scolaire doit être annulé et qu'en conséquence de quoi des enseignantes et enseignants doivent être mis en disponibilité, l'employeur enverra, au syndicat et au personnel enseignant touché, un avis écrit les informant de la fermeture ou de l'annulation, au plus tard le 31 janvier de l'année civile au durant laquelle la fermeture ou l'annulation sera effective au 31 août.
- 7.14.3 a) Il y a excédent de personnel lorsque le nombre total d'enseignantes et d'enseignants employés dépasse le nombre total d'enseignantes et d'enseignants requis par l'employeur en fonction du complément d'effectif et qu'un avis en a été donné au syndicat et aux enseignantes et enseignants qui seront mis en disponibilité en vertu du paragraphe 7.14.2 ou 7.14.3.
- b) Au plus tard le 15 avril de chaque année scolaire, l'employeur remettra au syndicat un avis écrit informant ce dernier, le cas échéant, que le nombre total d'enseignantes et d'enseignants d'une école dépasse le nombre total d'enseignantes et d'enseignants requis pour année scolaire suivante.
- c) Lorsque le nombre total d'enseignantes et d'enseignants employés dépasse le nombre total d'enseignantes et d'enseignants requis, l'avis exigé à l'alinéa 7.14.3b) comprendra le nom de toutes les enseignantes et de tous les enseignants qui pourraient être mis en disponibilité et il sera remis aux enseignantes et enseignants devant être mis en disponibilité. Un double de cet avis est envoyé au syndicat dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Les enseignantes et enseignants auront dix (10) jours ouvrables pour aviser l'employeur par écrit de leur décision :
- (i) de se faire inscrire sur la liste de rappel et d'exercer ses droits en vertu de l'article 7.14;
- (ii) de ne pas se faire inscrire sur la liste de rappel et de recevoir une indemnité de départ en vertu de l'alinéa 7.14.3h). Si une enseignante ou un enseignant n'avise pas l'employeur de son choix dans ce délai de dix (10) jours, il sera réputé avoir choisi d'être inscrit sur la liste de rappel et d'exercer ses droits en vertu de l'article 7.14.
- d) Les enseignantes et enseignants d'une école seront mis en disponibilité par ordre inverse d'ancienneté, sous réserve des qualifications déterminées par l'employeur, conformément à la *Loi sur l'éducation* et à la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*.
- e) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ayant des qualifications spéciales déterminées conformément à l'alinéa d) doit dispenser un cours existant, et qu'aucun des membres du personnel enseignant devant être retenu en raison de leur ancienneté en vertu de l'alinéa 7.14.3d) n'est qualifié, ou en cas de mise en disponibilité à la fin de l'année scolaire ne peut s'engager à acquérir ou ne peut acquérir les qualifications

requis avant le 1^{er} septembre, l'enseignante ou l'enseignant ayant les qualifications spéciales aura la priorité et ne sera pas mis en disponibilité à cause de l'excédent de personnel.

- f) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui a au moins un (1) an d'ancienneté à son crédit a le droit :
 - (i) d'être rappelé au travail en fonction de son ancienneté pour une période d'un (1) an et d'être affecté à un poste pour lequel il est qualifié ou peut raisonnablement devenir qualifié avant d'occuper le poste;
 - (ii) de continuer à participer à un ou plusieurs régimes d'avantages sociaux pourvu qu'il en assume la totalité du coût.
- g) L'enseignante ou l'enseignant qui décidera de ne pas accepter un rappel au travail perdra son droit de rappel.
- h) L'enseignante ou l'enseignant dont le nom peut être inscrit sur la liste de rappel pourra choisir de ne pas s'y inscrire et de toucher une indemnité de départ en vertu de l'article 8.2 comme s'il prenait sa retraite, auquel cas le nombre minimum d'années de service exigé en vertu de l'alinéa 8.2c) est supprimé.
- i) L'enseignante ou l'enseignant qui aura choisi de faire inscrire son nom sur la liste de rappel et à qui l'employeur n'aura pas encore offert de poste comme le prévoit le sous-alinéa 7.14.3 f)(i) pourra, en tout temps pendant la période de rappel, demander que son nom soit retiré de la liste de rappel et recevoir l'indemnité de départ prévue à l'article 8.2.

- 7.14.4 a) L'enseignante ou l'enseignant engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministère du Solliciteur général qui a reçu un avis de mise en disponibilité est affecté, s'il est qualifié, à un poste vacant dans une école administrée par le ministère du Solliciteur général conformément aux alinéas 7.16c) et d) si ce poste se trouve dans un rayon de quarante (40) kilomètres de l'école d'origine de l'enseignante ou de l'enseignant. L'enseignante ou l'enseignant qui refuse une telle affectation sera réputé avoir démissionné.
- b) L'enseignante ou l'enseignant engagé pour enseigner dans une école administrée par le Ministère de l'Éducation qui a reçu un avis de mise en disponibilité est affecté, s'il est qualifié, à un poste vacant dans une école administrée par le Ministère de l'Éducation, conformément aux alinéas 7.16d) et e) si ce poste se trouve dans un rayon de 40 kilomètres de l'école d'origine de l'enseignante ou de l'enseignant. L'enseignante ou l'enseignant qui refuse une telle affectation sera réputé avoir démissionné.
- c) L'enseignante ou l'enseignant qui a reçu un avis de mise en disponibilité peut, avec son consentement et celui de l'employeur, être affecté à n'importe quel poste vacant.

- 7.14.5 a) L'enseignante ou l'enseignant engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministère du Solliciteur général qui a terminé son stage probatoire et qui a reçu un avis de mise en disponibilité, qui n'a pas été muté ou qui n'est pas qualifié pour être muté à un poste vacant et qui n'a pas été affecté à d'autres tâches ni à un poste créé à des fins de recyclage professionnel, a le droit de supplanter une autre enseignante ou un autre enseignant selon les règles suivantes :

- (i) L'enseignante ou l'enseignant a le droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant comptant le moins d'ancienneté qui a été engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministre du Solliciteur général s'il est qualifié pour exercer les fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté ou s'il a entrepris d'acquérir les qualifications nécessaires pour exercer ces fonctions avant le 1^{er} septembre, si l'école de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté se trouve dans un rayon de 40 kilomètres de l'école où l'enseignante ou l'enseignant excédentaire enseignait et si l'enseignante ou l'enseignant supplanté a moins d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant excédentaire.
 - (ii) Si l'enseignante ou l'enseignant excédentaire ne peut supplanter une employée ou un employé conformément au sous-alinéa 7.14.5a(i), il a le droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant comptant le moins d'ancienneté qui a été engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministre du Solliciteur général s'il est qualifié pour exercer les fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté ou s'il a entrepris d'acquérir les qualifications nécessaires pour exercer ces fonctions avant le 1^{er} septembre, si l'école de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté se trouve à plus de 40 kilomètres de l'école où l'enseignante ou l'enseignant excédentaire enseignait et si l'enseignante ou l'enseignant supplanté a moins d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant excédentaire.
 - (iii) Si l'enseignante ou l'enseignant excédentaire ne peut supplanter une employée ou un employé conformément aux sous-alinéas 7.14.5a(i) et (ii), il a le droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant comptant le moins d'ancienneté qui a été engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministre de l'Éducation s'il est qualifié pour exercer les fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté ou s'il a entrepris d'acquérir les qualifications nécessaires pour exercer ces fonctions avant le 1^{er} septembre, si l'école de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté se trouve dans un rayon de 40 kilomètres de l'école où l'enseignante ou l'enseignant excédentaire enseignait et si l'enseignante ou l'enseignant supplanté a moins d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant excédentaire.
 - (iv) Si l'enseignante ou l'enseignant excédentaire ne peut supplanter une employée ou un employé conformément aux sous-alinéas 7.14.5a(i), (ii) et (iii), il a le droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant comptant le moins d'ancienneté qui a été engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministre de l'Éducation s'il est qualifié pour exercer les fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté ou s'il a entrepris d'acquérir les qualifications nécessaires pour exercer ces fonctions avant le 1^{er} septembre, si l'école de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté se trouve à plus de 40 kilomètres de l'école où l'enseignante ou l'enseignant excédentaire enseignait et si l'enseignante ou l'enseignant supplanté a moins d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant excédentaire.
 - (v) S'il ne peut supplanter une enseignante ou un enseignant conformément au paragraphe 7.14.5, l'enseignante ou l'enseignant excédentaire jouit des droits énoncés aux alinéas 7.14.3f), g), h) et i).
- b) L'enseignante ou l'enseignant engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministre de l'Éducation qui a terminé son stage probatoire et reçu un avis de mise en disponibilité et qui n'a pas été muté ou qui n'est pas qualifié pour un être muté à un

poste vacant, et qui n'a pas été affecté à d'autres tâches ni à un poste créé à des fins de recyclage professionnel, a le droit de supplanter une autre enseignante ou un autre enseignant selon les règles suivantes :

- (i) L'enseignante ou l'enseignant excédentaire a le droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant comptant le moins d'ancienneté qui a été engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministère de l'Éducation s'il est qualifié pour exercer les fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté ou s'il a entrepris d'acquérir les qualifications nécessaires pour exercer ces fonctions avant le 1^{er} septembre, si l'école de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté se trouve dans un rayon de 40 kilomètres de l'école où l'enseignante ou l'enseignant excédentaire enseignait et si l'enseignante ou l'enseignant supplanté a moins d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant excédentaire.
- (ii) S'il ne peut supplanter une enseignante ou un enseignant conformément au sous-alinéa 7.14.5b)(i), l'enseignante ou l'enseignant excédentaire a le droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant comptant le moins d'ancienneté qui a été engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministère de l'Éducation s'il est qualifié pour exercer les fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté ou s'il a entrepris d'acquérir les qualifications nécessaires pour exercer ces fonctions avant le 1^{er} septembre, si l'école de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté se trouve à plus de 40 kilomètres de l'école où l'enseignante ou l'enseignant excédentaire enseignait et si l'enseignante ou l'enseignant supplanté a moins d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant excédentaire.
- (iii) S'il ne peut supplanter une enseignante ou un enseignant conformément aux sous-alinéas 7.14.5b)(i) et (ii), l'enseignante ou l'enseignant excédentaire a le droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant comptant le moins d'ancienneté qui a été engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministère du Solliciteur général s'il est qualifié pour exercer les fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté ou s'il a entrepris d'acquérir les qualifications nécessaires pour exercer ces fonctions avant le 1^{er} septembre, si l'école de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté se trouve dans un rayon de 40 kilomètres de l'école où l'enseignante ou l'enseignant excédentaire enseignait et si l'enseignante ou l'enseignant supplanté a moins d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant excédentaire.
- (iv) S'il ne peut supplanter une enseignante ou un enseignant conformément aux sous-alinéas 7.14.5b)(i), (ii) et (iii), l'enseignante ou l'enseignant excédentaire a le droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant comptant le moins d'ancienneté qui a été engagé pour enseigner dans une école administrée par le ministère du Solliciteur général s'il est qualifié pour exercer les fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté ou s'il a entrepris d'acquérir les qualifications nécessaires pour exercer ces fonctions avant le 1^{er} septembre, si l'école de l'enseignante ou de l'enseignant supplanté se trouve à plus de 40 kilomètres de l'école où l'enseignante ou l'enseignant excédentaire enseignait et si l'enseignante ou l'enseignant supplanté a moins d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant excédentaire.
- (v) S'il ne peut supplanter une enseignante ou un enseignant conformément aux sous-alinéas 7.14.5b)(i), (ii), (iii) et (iv), l'enseignante ou l'enseignant excédentaire jouit des droits énoncés aux alinéas 7.14.3f), g), h) et i).

- c) Une enseignante ou un enseignant à plein temps qui a reçu un avis de mise en disponibilité a le droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant à plein temps qui compte le moins d'ancienneté, à moins qu'il ne consente à supplanter l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui compte le moins d'ancienneté.
L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui a reçu un avis de mise en disponibilité a le droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant à plein temps qui compte le moins d'ancienneté ou l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui compte le moins d'ancienneté.
 - d) Au 1^{er} mai, l'enseignante ou l'enseignant comptant le plus d'ancienneté qui a reçu un avis de mise en disponibilité pourra exercer son droit de supplantation. Le processus se poursuit par ordre d'ancienneté jusqu'à ce que toutes les supplantations aient été effectuées.
- 7.14.6 a) Sous réserve de l'alinéa 7.14.6b), l'enseignante ou l'enseignant muté à un poste situé à plus de quarante (40) kilomètres de son poste d'origine, conformément à l'article 7.14, et qui doit donc déménager, sera admissible au remboursement de ses frais de déménagement, conformément à la partie 1 de la directive du Secrétariat du Conseil de gestion sur les frais de déménagement.
- b) Les frais de déménagement ne seront pas remboursés si l'enseignante ou l'enseignant déménage après avoir été affecté, après consentement mutuel avec l'employeur, à un poste vacant situé à plus de 40 kilomètres de son poste d'origine alors qu'un poste vacant est disponible dans un rayon de 40 kilomètres de son poste d'origine.
- 7.14.7 a) L'enseignante ou l'enseignant supplanté à la suite de l'application de l'article 7.14 sera informé dès que possible, par téléphone, de la supplantation et de la fin de son emploi le 31 août, et recevra une confirmation écrite.
- b) L'enseignante ou l'enseignant supplanté par une enseignante ou un enseignant qui exerce ses droits de supplantation conformément à l'article 7.14 bénéficiera des droits de supplantation prévus par cet article. L'enseignante ou l'enseignant supplanté par la première enseignante ou le premier enseignant supplanté ne jouit pas des droits de supplantation prévus par ledit article.
 - c) L'enseignante ou l'enseignant dont l'emploi prend fin en vertu de l'article 7.14 recevra une lettre de sa directrice ou de son directeur d'école l'informant que son emploi a pris fin parce que son poste est devenu excédentaire. L'enseignante ou l'enseignant pourra faire inscrire son nom sur la liste de rappel ou toucher l'indemnité de départ prévue à l'article 8.2.
 - d) Entre le 15 et le 31 mai inclusivement, les sept (7) jours ouvrables consécutifs requis pour l'affichage des postes en vertu de l'article 7.16 seront ramenés à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
 - e) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant excédentaire ne peut être réaffecté dans une école, l'employeur fera tous les efforts raisonnables pour lui obtenir un emploi dans des organismes communautaires qui servent le même genre d'élèves ayant des besoins particuliers qui, autrement, pourraient fréquenter des écoles de l'Administration.
 - f) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant excédentaire ne peut être réaffecté dans une école et qu'il a les qualifications nécessaires, l'employeur fera tous les efforts

raisonnables pour ménager une entrevue en son nom dans une école d'application où un poste est vacant.

- g) Lorsqu'il devient nécessaire, en vertu de l'article 7.14, de déterminer qui de deux enseignantes ou enseignants ou plus ayant la même ancienneté sera retenu, la préférence sera accordée à l'enseignante ou à l'enseignant ayant le plus grand nombre d'années de service reconnues en enseignement et, en cas d'égalité, le choix se fera par tirage au sort.
- a) Si des enseignantes et enseignants sont touchés par les dispositions du présent article, l'employeur informera le comité consultatif de dotation de la situation et des changements apportés au statut de ces enseignantes et enseignants.
- (i) L'enseignante ou l'enseignant qui devient substitut après que son poste ait été déclaré excédentaire ne recevra pas le paiement prévu à l'alinéa 7.5.3h) tant que son contrat d'emploi à titre d'enseignante ou d'enseignant n'aura pas expiré.
- (j) Si une enseignante ou un enseignant reçoit un avis de mise en disponibilité, l'employeur assumera les coûts de recyclage professionnel, à savoir les droits de scolarité et les frais d'hébergement, jusqu'à concurrence de 1 200 \$ pour les cours liés à l'emploi dont l'enseignante ou l'enseignant a besoin pour pouvoir occuper un poste d'enseignement chez l'employeur.
- k) L'enseignante ou l'enseignant qui refuse l'affectation à d'autres tâches prévue à l'article 7.17 ou l'affectation à un poste créé à des fins de recyclage professionnel prévu à l'article 7.18 sera mis en disponibilité et jouira des droits énoncés aux alinéas 7.14.3f), g), h) et i).

7.15 Postes vacants

Dans le présent article et dans la convention collective, un poste vacant désigne un poste qui est ouvert à la suite de la cessation d'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant qui a notamment pris sa retraite, démissionné ou été renvoyé, et non un poste ouvert en raison d'un congé autorisé.

- a) Un poste est réputé ne pas être vacant lorsque l'effectif total d'enseignantes et d'enseignants est égal ou supérieur à l'effectif annuel requis établi par l'école le 15 juin de chaque année en fonction de ses besoins opérationnels.
- b) L'employeur peut éliminer un poste vacant pendant une période de dix (10) jours d'enseignement consécutifs après qu'il soit devenu vacant. Si l'employeur n'élimine pas le poste vacant durant cette période de dix (10) jours, il devra doter ce poste d'une enseignante ou d'un enseignant qualifié, ou le laisser vacant pour une période d'un an au plus. Si l'employeur n'élimine pas le poste ou n'a pas l'intention de le laisser vacant pendant une période d'un an, il devra l'afficher pendant une période de quinze (15) jours d'enseignement consécutifs après qu'il soit devenu vacant.
- c) Si l'employeur n'élimine pas le poste vacant et décide de le laisser vacant pendant une période d'un an, il en informera le syndicat dans un délai de dix (10) jours d'enseignement consécutifs après que le poste soit devenu vacant et il remettra au syndicat un montant de 500 \$ pour chaque poste ainsi laissé vacant.

- d) Au plus tard le 15 juin, l'employeur informera le syndicat par écrit des postes qu'il entend laisser vacants pendant année scolaire suivante.
- e) L'employeur peut, après avoir informé le syndicat de son intention, faire passer un poste vacant d'une école à une autre en fonction des besoins opérationnels.
- f) S'ils y sont admissibles, les enseignantes et enseignants qui reçoivent un avis de mise en disponibilité seront affectés aux postes vacants conformément au paragraphe 7.14.4 avant qu'un tel avis n'entre en vigueur.
- g) Si un poste d'enseignement auquel se rattache la responsabilité d'un programme d'études fondé sur un programme-cadre du ministère de l'Éducation ou menant à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires devient vacant dans l'Administration des écoles provinciales, il ne pourra être pourvu que par une enseignante ou un enseignant.

7.16 Affichage des emplois et mutation volontaire

- a) Lorsqu'un poste de l'unité de négociation devient vacant, l'employeur devra l'afficher dans tous les lieux de travail des employés appartenant à l'unité de négociation.
- b) Chaque affichage indiquera le poste, le lieu, toutes les exigences dépassant les qualifications de base, la date d'entrée en fonction et la date limite pour poser sa candidature. Une copie de l'affichage sera également envoyée au syndicat. Chaque affichage indiquera clairement que les candidatures des membres de l'unité de négociation des enseignants auront la priorité sur les autres.
- c) Le poste vacant sera affiché pendant au moins sept (7) jours ouvrables avant la date limite pour les candidatures.
- d) L'employeur autorisera la mutation si une enseignante ou un enseignant :
 - (i) possède les qualifications et les capacités requises pour le poste,
 - (ii) présente un dossier exempt d'évaluation insatisfaisante pour les douze (12) mois précédents,
 - (iii) a posé sa candidature pour le poste,
- e) Si, de l'avis de l'employeur, deux (2) enseignantes et enseignants ou plus ont les qualifications appropriées, les critères suivants seront utilisés, dans l'ordre où ils sont présentés, pour déterminer qui sera muté :
 - (i) l'ancienneté de l'enseignante ou de l'enseignant;
 - (ii) l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant dans le programme en question;
 - (iii) les qualifications additionnelles de l'enseignante ou de l'enseignant.
- f) Les candidats non retenus seront informés dans les cinq (5) jours ouvrables de la dotation du poste. Sur demande, les candidats non retenus pourront rencontrer une représentante ou un représentant de l'employeur pour discuter de la question, et notamment des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été retenus. Le syndicat sera informé du nom du candidat retenu.
- g) L'employeur fournira au syndicat une liste des noms de tous les candidats internes, ainsi que le classement de chaque candidat dans les dix (10) jours de la dotation du poste.
- h) Malgré ce qui précède, l'employeur peut choisir de ne pas afficher le poste vacant et d'embaucher un candidat qui a participé à un concours ayant pris fin au cours des douze

(12) derniers mois. Si l'employeur a recours à la présente disposition, il fournira au syndicat, dix (10) jours d'école avant la dotation du poste, les renseignements suivants :

- (i) le titre du poste et le lieu du poste vacant;
- (ii) le numéro de concours du concours précédent;
- (iii) le nom et le classement du candidat qui sera embauché.

7.17 Affectation à d'autres tâches

- a) L'expression « affectation à d'autres tâches » vise une affectation temporaire, d'un an au maximum, à un poste temporaire créé par un ministère pour des enseignantes et enseignants disponibles pour une mutation en vertu de l'article 7.14.
- b) Sous réserve du présent article, l'enseignante ou l'enseignant qui décide d'accepter une affectation à d'autres tâches à la suite de l'application de l'article 7.14 devient admissible à une telle affectation pendant un an avec plein salaire et bénéficie de la totalité des avantages sociaux. Les enseignantes et enseignants accepteront les affectations à d'autres tâches par ordre d'ancienneté.
- c) La disponibilité des affectations à d'autres tâches sera déterminée par la direction.
- d) L'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant affecté à d'autres tâches se terminera à la fin de l'année de cette affectation, à moins qu'un poste ne devienne vacant pendant cette année, que l'enseignante ou l'enseignant y soit admissible et qu'il postule le poste conformément à l'article 7.16, Affichage des emplois et mutation volontaire.
- e) L'enseignante ou l'enseignant affecté à d'autres tâches qui demande et obtient un poste vacant conformément à l'alinéa d) n'aura pas droit au remboursement de ses frais de déménagement.
- f) L'enseignante ou l'enseignant dont l'emploi se termine à la fin d'une affectation à d'autres tâches est admissible au droit de rappel prévu au paragraphe 7.14.3.
- g) L'enseignante ou l'enseignant dont l'emploi se termine à la fin d'une affectation à d'autres tâches a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale au tiers (1/3) du paiement auquel il aurait eu droit l'année précédente en vertu du paragraphe 7.14.3.
- h) Lorsqu'une tâche nécessite des déplacements de plus de quatre-vingts (80) kilomètres de son lieu de résidence ou de son emploi d'origine, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une allocation de déplacement pouvant atteindre cinquante dollars (50 \$) par semaine, à concurrence de deux mille dollars (2 000 \$) par année.

7.18 Affectation de recyclage professionnel

- a) Une « affectation de recyclage » s'entend d'une affectation temporaire d'un an maximum d'un an à un poste établi par un ministère à des fins de recyclage professionnel pour des enseignantes et enseignants disponibles pour une mutation en vertu de l'article 7.14.
- b) Sous réserve du présent article, l'enseignante ou l'enseignant qui choisit d'accepter une affectation de recyclage professionnel à la suite de l'application de l'article 7.14 devient admissible à une affectation de recyclage d'un an et à soixante-quinze pour cent

(75 pour 100) :

- (i) du salaire qui lui est versé selon le barème;
- (ii) des cotisations de l'employeur aux avantages assurés.

Les affectations de recyclage seront offertes aux enseignantes et enseignants par ordre d'ancienneté.

- c) L'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant affecté à un poste de recyclage professionnel se terminera à la fin de l'année de son affectation, à moins qu'un poste ne devienne vacant pendant cette année, que l'enseignante ou l'enseignant y soit admissible et qu'il postule le poste conformément à l'article 7.16, Affichage des emplois et mutation volontaire.
- d) L'employeur offrira un poste à l'enseignante ou à l'enseignant dont l'emploi se termine à la fin d'une affectation de recyclage si un poste se libère dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'emploi. Si plus de deux (2) enseignantes et enseignants admissibles postulent un poste vacant conformément au présent article, le poste sera offert à l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté au moment de la cessation d'emploi.
- e) L'enseignante ou l'enseignant dont l'emploi se termine à la fin d'une affectation de recyclage professionnel aura droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 7.5.3.
- f) Lorsqu'une affectation nécessite des déplacements de plus de quatre-vingts (80) kilomètres de son lieu de résidence ou de son emploi d'origine, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une allocation de déplacement pouvant atteindre cinquante dollars (50 \$) par semaine, à concurrence de deux mille dollars (2 000 \$) par année.

7.19 Postes à plein temps

- (i) Les employées et employés à temps partiel qui demandent un poste à plein temps à l'Administration seront engagés avant les enseignantes et enseignants nouvellement employés par l'Administration pour pourvoir les postes à plein temps vacants pour lesquels ils sont qualifiés.
- (ii) Si plusieurs employées ou employés sont qualifiés pour une telle affectation, l'employée ou l'employé ayant le plus d'ancienneté selon la présente convention sera affecté au poste.

7.20 Recours aux substituts

- a) Un « substitut » est une enseignante ou un enseignant, permanent ou stagiaire, engagé par l'employeur conformément à la *Loi sur l'éducation* pour remplacer une enseignante ou un enseignant absent pendant une année scolaire complète en raison d'un congé autorisé, d'un détachement ou d'une incapacité de longue durée. Sauf pour ce qui concerne les détachements prévus à l'article 8.12 ou les affectations temporaires prévues à l'article 7.17, la décision d'engager un substitut est laissée à la discrétion de l'employeur, compte tenu des besoins opérationnels. L'employeur peut engager plus d'un substitut pour remplacer une enseignante ou un enseignant.

Les enseignantes et enseignants engagés comme substituts pour la dernière partie d'une année scolaire et la première partie de l'année scolaire suivante seront traités de la même manière que les enseignantes et enseignants identifiés ci-dessus si la durée de leurs contrats équivaut à une année scolaire complète.

- b) Avant le début de son affectation, chaque substitut recevra une lettre de confirmation indiquant :
 - (i) son statut de substitut;
 - (ii) la durée du contrat de remplacement;
 - (iii) le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qu'il remplace.
- c) Si l'enseignante ou l'enseignant reprend son travail plus tôt que prévu à la suite d'un congé, d'une incapacité de longue durée ou d'un détachement, le substitut recevra un avis d'au moins quatre (4) semaines l'informant de la fin du contrat de remplacement ou une paye de quatre (4) semaines tenant lieu d'avis.
- d) Le syndicat recevra un double de la lettre envoyée au substitut conformément à l'alinéa (b) dans un délai de quinze (15) jours suivant l'engagement du substitut.
- e) Les substituts bénéficient des droits et des avantages prévus dans la convention collective sous réserve des limites prévues au présent article.
- f) L'article 7.14 ne s'applique pas aux substituts sauf s'ils deviennent substituts après que leur poste d'enseignant ait été déclaré excédentaire.

7.21 Transferts des écoles

- a) L'employeur comprend les préoccupations du syndicat et de ses membres en ce qui concerne le transfert des écoles du Ministère aux conseils scolaires locaux.
- b) Le syndicat sera informé, au plus tard le 15 janvier, de tout transfert proposé d'une école provinciale à un conseil scolaire local devant se produire après le 31 août de la même année. Le syndicat et l'employeur discuteront des détails du transfert, et notamment des questions qui influenceront sur les conditions d'emploi des enseignantes et enseignants après ce transfert.

La mise en œuvre d'un transfert qui doit prendre effet après le 31 août pourra débuter après le 1^{er} février de l'année du transfert, et comprendra les conditions convenues entre l'employeur et le syndicat.

Les enseignantes et enseignants qui enseignent dans une école qui doit être transférée pourront exercer les droits que leur confère la présente convention collective.

- c) Lorsqu'un transfert est proposé, l'employeur s'efforcera de faire inclure dans l'entente de transfert des dispositions qui préservent le salaire, les indemnités et les gratifications de retraite des enseignantes et enseignants mutés.
- d) Tout sera mis en œuvre pour que les enseignantes et enseignants continuent de jouir de tous leurs droits d'ancienneté ou bénéficient de droits d'ancienneté communs en vertu de l'entente de transfert. Si le conseil hôte refuse, l'employeur et le syndicat

envisageront d'autres dispositions acceptables pour ce conseil.

- e) L'entente de transfert contiendra une garantie du statut d'emploi.
- f) Si l'entente de transfert ne contient pas toutes les protections énumérées à l'alinéa 7.21c), l'enseignante ou l'enseignant muté recevra un paiement représentant cent pour cent (100 pour 100) du paiement qui découlerait des calculs effectués en vertu de l'article 8.2, Gratifications de retraite/indemnité de départ.
- i) Les enseignantes et enseignants qui sont informés que l'école où ils enseignent sera transférée dans trois ans ou plus pourront chercher un autre emploi, quitter leur emploi à une date acceptée par toutes les parties et toucher les gratifications de retraite ou l'indemnité de départ prévues à l'article 8.2.

7.22 Affectation de plus de dix mois

Bien que l'employeur puisse demander à une enseignante ou un enseignant de s'acquitter de tâches d'enseignement allant au-delà des dix mois d'enseignement habituels de l'année, aucune enseignante ni aucun enseignant n'est tenu d'accepter ces tâches, lesquelles seront exécutées uniquement avec le consentement mutuel de l'enseignante ou de l'enseignant et de l'employeur.

Le syndicat sera informé des modalités et de la nature de l'affectation dont l'enseignante ou l'enseignant et l'employeur ont convenu.

ARTICLE 8 – CERTIFICATS MÉDICAUX, GRATIFICATIONS DE RETRAITE ET RÉGIMES DE DÉPART

8.1 Certificats médicaux

En cas de maladie d'une enseignante ou d'un enseignant à plein temps ou à temps partiel, un certificat d'un médecin qualifié est exigé pour les absences de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Néanmoins, une enseignante ou un enseignant peut être tenu de présenter un tel certificat pour une absence de cinq (5) jours ou moins. Le Ministère assume les coûts d'un tel certificat.

8.2 Gratifications de retraite/indemnité de départ

Les gratifications de retraite ont été gelées le 31 août 2012. À partir de cette date, une enseignante ou un enseignant n'est pas admissible à recevoir une gratification au titre des crédits de congé de maladie ni au titre des crédits de congé autre que ceux de maladie (citons notamment, les gratifications de service ou les cotisations à un REER), sauf une gratification au titre des crédits de congé de maladie qu'il a accumulés et auxquels il avait droit au 31 août. Les dispositions qui suivent s'appliquent seulement aux enseignantes et enseignants admissibles à recevoir la gratification susmentionnée :

- a) Aux fins de la présente convention collective, retraite est synonyme de pension.
- b) Les enseignantes et enseignants qui étaient au service de l'employeur le 31 décembre 1975 ont le choix de recevoir à leur retraite :

- (i) une indemnité calculée en multipliant la moitié du nombre de jours qu'ils avaient accumulés dans leurs crédits d'assiduité à la date où ils ont cessé d'être employés par le salaire annuel qu'ils touchaient à la date où ils ont cessé d'être employés et en divisant le produit par deux cents (200), à concurrence de la moitié de leur salaire annuel,

OU

- (ii) après avoir terminé une (1) année de service continu, mais moins de dix (10) années de service continu, une indemnité de départ égale à une (1) semaine de salaire pour chaque année d'enseignement à plein temps chez l'employeur.
 - (iii) Les enseignantes et enseignants peuvent choisir de différer une partie ou la totalité de leurs indemnités à l'année civile suivante, si la loi le leur permet. Cependant, les indemnités doivent être versées avant le 31 mars de l'année civile suivante.
- c) Les enseignantes et enseignants qui ont commencé à enseigner chez l'employeur après le 31 décembre 1975 auront droit, au moment de leur retraite ou à leur décès, à une indemnité calculée conformément au sous-alinéa (b)(i) ci-dessus après cinq (5) années de service chez l'employeur.
 - d) Les enseignantes et enseignants à temps partiel ont droit à une indemnité d'assiduité ou à une indemnité de départ conformément aux alinéas b) ou c) ci-dessus, leurs années de service étant établies proportionnellement pour l'application du sous-alinéa b)(ii) et de l'alinéa c).
 - e) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant décède avant d'avoir touché l'indemnité d'assiduité ou l'indemnité de départ à laquelle il a droit, cette indemnité est versée à sa succession qui fait un choix conformément à l'alinéa b) ci-dessus.

8.3 Congé de décès, congé pour fonctions judiciaires ou comparution comme témoin, congé pour service militaire et congés compensatoires

- a) L'employeur accordera un congé de décès sans perte de salaire et sans déduction de crédits de congés de maladie à concurrence de trois (3) jours pour raisons familiales lors du décès du conjoint ou de la conjointe, de la mère, du père, de la belle-mère, du beau-père, du beau-frère, de la belle-sœur, du fils, de la fille, d'un frère, d'une sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'un ou d'une pupille, de la tutrice ou du tuteur, d'une tante ou d'un oncle de l'enseignante ou de l'enseignant.
- b) L'employeur accordera, au plus, trois jours de congé supplémentaires au titre du temps de déplacement, au besoin, et ces jours seront déduits des cinq jours de congé payé de courte durée auxquels l'enseignante ou l'enseignant a droit selon le paragraphe 3 – Congés payés de courte durée de la lettre d'entente n° 6 de la partie A.
- c) L'enseignante ou l'enseignant à plein temps qui s'absentera de son travail pour faire partie d'un jury ou pour comparaître comme témoin pourra, à son gré :
 - (i) considérer l'absence comme un congé non payé et conserver les indemnités

reçues à titre de juré ou de témoin;

- (ii) ou considérer l'absence comme un congé payé et rembourser au Trésorier de l'Ontario les indemnités reçues à titre de juré ou de témoin.
- d) L'employeur pourra accorder aux enseignantes et enseignants à plein temps un congé payé d'une (1) semaine au plus et un congé non payé d'une (1) semaine aux fins du service militaire dans les Forces armées canadiennes sans déduire ces jours de congé des crédits d'assiduité. Le moment d'un tel congé devra être approuvé au préalable.
- e) L'enseignante ou l'enseignant qui travaillera pendant les périodes de congé scolaire, à la demande d'un ministère, recevra des congés compensatoires.

8.4 Congés divers

- a) L'employeur pourra accorder un congé payé à une enseignante ou à un enseignant pour des raisons particulières ou des motifs de compassion. Ces congés seront accordés uniquement pour les motifs suivants :
 - (i) participation à la collation des grades, où l'enseignante ou l'enseignant recevra un diplôme;
 - (ii) examens de niveau postsecondaire visant l'amélioration des qualifications;
 - (iii) motifs exceptionnels approuvés par l'employeur;
 - (iv) absence attribuable au mauvais temps.
- b) L'employeur pourra accorder, au plus, cinq jours de congé payé par année scolaire à une enseignante ou un enseignant et ces congés seront déduits des cinq jours de congé payé de courte durée auxquels l'enseignante ou l'enseignant a droit selon le paragraphe 3 de la lettre d'entente n° 6 de la partie A (lettre d'entente figurant dans la référence historique de la partie A). Ces congés pourront être accordés :
 - (i) au décès d'un parent ou d'un ami proche;
 - (ii) pour assister à la remise des diplômes d'études secondaires ou postsecondaires d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un enfant ou d'un membre de la famille, notamment un père ou une mère, un frère ou une sœur et un petit-enfant;
 - (iii) pour une participation à titre d'agente ou d'agent à des fonctions approuvées par l'employeur;
 - (iv) pour donner des soins à un ou plusieurs membres de la famille immédiate de l'enseignante ou de l'enseignant en cas de maladie grave lorsque l'enseignante ou l'enseignant est incapable d'obtenir des soins appropriés pour ces personnes;
 - (v) au conjoint pour des besoins directement reliés à la naissance de son enfant;
 - (vi) pour des fêtes religieuses;
 - (vii) dans d'autres circonstances approuvées, et notamment pour des raisons personnelles.

8.4.1 Congés pour raisons personnelles

- a) Chaque enseignante ou enseignant à plein temps se verra accorder un (1) jour de congé par an pour raisons personnelles, sous réserve des restrictions énoncées aux alinéas b) et c) ci-après. L'enseignante ou l'enseignant avisera la directrice ou le directeur d'école au moins une semaine avant la date à laquelle il a besoin de ce congé. Ce congé sera payé et déduit des cinq jours de congé payé de courte durée auxquels l'enseignante ou l'enseignant a droit selon le paragraphe 3 de la lettre d'entente n° 6 de

la partie A (lettre d'entente figurant dans la référence historique de la partie A). L'enseignante ou l'enseignant ne sera pas tenu de faire savoir dans quel but il prend ce congé, qui ne pourra lui être refusé dans la mesure où les délais indiqués au présent article sont respectés. La directrice ou directeur d'école pourra, à sa discrétion, réduire le temps exigé pour la présentation de la demande.

- b) Ce congé ne pourra être pris pour prolonger des vacances (c.-à-d. les congés de Noël, les vacances de mars, d'été ou un jour férié).
- c) La directrice ou le directeur d'école pourra refuser d'accorder un congé en raison des nécessités du service, notamment du nombre de congés déjà accordés pour une journée donnée. Une demande de congé ne devra pas être rejetée sans une bonne raison.

8.4.2 L'employeur répondra par écrit aux demandes de congé présentées en vertu de l'alinéa 8.4b) et de l'article 8.4.1 dans un délai de 10 jours d'école.

8.5 Congé prolongé

- a) Un congé non payé sera accordé aux enseignantes et enseignants lorsque toutes les conditions suivantes seront réunies :
 - (i) le congé sera d'un (1) an maximum ou sera pris entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre ou entre le 1^{er} janvier et le 31 août de l'année scolaire;
 - (ii) l'enseignante ou l'enseignant présentera une demande écrite avant le 15 avril pour un congé débutant en septembre suivant, ou avant le 15 octobre pour un congé débutant le 1^{er} janvier suivant;
 - (iii) une enseignante ou un enseignant substitut acceptable pourra être engagé;
 - (iv) les besoins de l'école pourront être comblés pendant le congé de l'enseignante ou de l'enseignant.
- b) S'il existe des circonstances atténuantes, des congés qui ne remplissent pas les conditions énoncées à l'alinéa 8.5a) pourront être approuvés par l'employeur.
- c) Si une enseignante ou un enseignant décide de ne pas reprendre son poste chez l'employeur après son congé, le Ministère devra en être informé dès que possible.
- d) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective régissant les promotions, les mutations et l'excédent de personnel, l'enseignante ou l'enseignant qui est en congé prolongé d'un (1) an au plus reprend un poste équivalent à celui qu'il occupait avant son congé à son école d'origine.
- e) L'enseignante ou l'enseignant qui compte revenir à son poste le 1^{er} septembre de l'année scolaire suivante devra en informer l'employeur avant le 1^{er} février précédant son retour. Lorsque le retour se fait le 1^{er} janvier, l'employeur devra en être informé au plus tard le 1^{er} juin précédant la date du retour. Ces dates peuvent être modifiées avec le consentement mutuel de l'employeur et de l'enseignante ou de l'enseignant.

8.6 Congé de maternité

- a) Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*.

- b) Tous les avantages sociaux seront maintenus pendant le congé de maternité.
- c) Les années de service et d'ancienneté continueront de s'accumuler pendant le congé de maternité.
- d) L'enseignante qui reprend son poste après un congé de maternité recevra le salaire situé à l'échelon salarial qu'elle aurait atteint si elle avait travaillé pendant son congé.
- e) L'enseignante admissible à un congé de maternité en vertu du présent article qui fournira à l'Administration une preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle y a droit, touchera une allocation en vertu d'un régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE), sans déduction soit de crédits de congés de maladie soit au titre du régime d'assurance-invalidité de courte durée.
 - (i) L'enseignante en congé de maternité qui remplit les conditions prévues au sous-alinéa 8.6e)(iii) à compter du 1^{er} décembre 2020 recevra l'allocation suivante :
 - a) pour la première semaine, une allocation équivalente à cent pour cent (100 pour 100) du taux de salaire hebdomadaire réel pour sa catégorie qu'elle touchait le dernier jour ouvré avant le début de son congé de maternité;
 - (i) le régime de PSAE sera révisé, de sorte que l'employée recevra le paiement au titre de ce régime équivalent aux prestations d'assurance-emploi reçues dans la semaine suivant immédiatement la période d'attente d'une (1) semaine. Ce paiement sera effectué à la fin du congé, afin qu'il soit versé durant la période du congé de maternité au cours de laquelle l'employée ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi et avant son retour au travail;
 - b) pendant les cinq (5) semaines qui suivent, l'équivalent de la différence entre, d'une part, la somme des prestations d'assurance-emploi auxquelles elle est admissible et tout autre gain touché et, d'autre part, cent pour cent (100 pour 100) du taux de salaire hebdomadaire réel pour son poste le dernier jour ouvré avant le début de son congé de maternité;
 - c) pendant un maximum de onze (11) semaines, l'équivalent de la différence entre, d'une part, la somme des prestations d'assurance-emploi auxquelles elle est admissible et tout autre gain touché et, d'autre part, quatre-vingt-treize pour cent (93 pour 100) du taux de salaire hebdomadaire réel pour son poste le dernier jour ouvré avant le début de son congé de maternité;
 - (ii) Si toute partie des six (6) semaines tombe pendant une période non rémunérée (c.-à-d. les vacances de mars, d'été, etc.), le reste des six (6) semaines sera payable après cette période.
 - (iii) L'enseignante qui n'est pas admissible à une allocation en vertu d'un régime de prestations supplémentaires de chômage recevra 100 pour 100 de son salaire pendant au moins six (6) semaines en tout, sans déduction soit de

crédits de congés de maladie soit au titre du régime d'assurance-invalidité de courte durée.

8.7 Congé parental

- a) Les congés parentaux seront accordés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.
- b) Depuis le 1^{er} septembre 1992, les employés qui ont droit à un congé parental et qui fournissent à l'employeur une preuve démontrant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi (Canada)* reçoivent une allocation conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage.
- c) Pour ce qui est de la période de congé parental, les paiements versés dans le cadre du régime de prestations supplémentaires de chômage à compter du 1^{er} décembre 2020 consisteront en ce qui suit :
 - (i) pour la première semaine, des paiements équivalents à quatre-vingt-treize pour cent (93 pour 100) du taux de salaire hebdomadaire réel touché par l'enseignante ou l'enseignant pour sa catégorie le dernier jour ouvré avant le début de son congé parental;
 - a) le régime de PSAE sera révisé, de sorte que l'employé recevra le paiement au titre de ce régime équivalant aux prestations d'assurance-emploi reçues dans la semaine suivant immédiatement la période d'attente d'une (1) semaine. Ce paiement sera effectué à la fin du congé, afin qu'il soit versé durant la période du congé parental au cours de laquelle l'employé ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi et avant son retour au travail;
 - (ii) jusqu'à un maximum de seize (16) semaines supplémentaires, l'équivalent de la différence entre, d'une part, la somme des prestations d'assurance-emploi hebdomadaires auxquelles l'enseignante ou l'enseignant est admissible et tout autre gain touché et, d'autre part, quatre-vingt-treize pour cent (93 pour 100) du taux de salaire hebdomadaire réel pour sa catégorie le dernier jour ouvré avant le début de son congé parental.
- d) Tous les avantages sociaux seront maintenus pendant le congé parental.
- e) Les années de service et d'ancienneté continueront de s'accumuler pendant le congé parental.
- f) L'enseignante ou l'enseignant qui reprend son poste après un congé parental recevra le salaire situé à l'échelon salarial qu'il aurait atteint s'il avait travaillé pendant son congé

8.8 Congé prolongé pour soins aux nourrissons

- a) Outre les congés prévus aux articles 8.6, Congé de maternité, et 8.7, Congé parental, l'employeur accordera, sur demande, un congé prolongé non payé à concurrence d'un (1) an pour prendre soin d'un nourrisson. Ce congé prendra fin le premier jour de classe en septembre ou en janvier.

- b) Le congé prévu au présent article devra être demandé avant le début du congé de maternité ou du congé parental prévu aux articles 8.6, Congé de maternité et 8.7, Congé parental.
- c) Dans des circonstances exceptionnelles, un congé pourra être accordé à l'enseignante ou l'enseignant sans qu'il soit tenu compte des délais précisés à l'alinéa b) ci-dessus.

8.9 Retour d'un congé

- a) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective régissant les promotions, les mutations et l'excédent de personnel, l'employeur doit, à la fin d'un congé accordé en vertu des articles 8.6, Congé de maternité, 8.7, Congé parental, ou 8.8, Congé prolongé pour soins aux nourrissons, rétablir l'enseignante ou l'enseignant dans un poste équivalent, à son école d'origine, et laisser suffisamment de temps à l'enseignante ou à l'enseignant pour se présenter au travail.
- b) Lorsqu'un plan d'accommodement est nécessaire pour une enseignante ou un enseignant qui reprend son travail après un congé de maladie, l'employeur devra consulter le syndicat et l'employé et mettre ce plan sur pied en collaboration avec eux.

8.10 Avantages sociaux pendant un congé

L'enseignante ou l'enseignant conservera les années de service, l'expérience et les avantages sociaux cumulés au début d'un congé accordé en vertu des articles 8.6, Congé de maternité, 8.7, Congé parental, ou 8.8, Congé prolongé pour soins aux nourrissons.

8.11 Étalement des salaires - Régime de congés

- a) Ce régime a été élaboré pour permettre aux enseignantes et enseignants de prendre une (1) année de congé et de financer ce congé grâce à l'étalement des salaires et des indemnités.
- b) Toutes les enseignantes et tous les enseignants permanents ayant trois (3) années de service continu chez l'employeur seront admissibles au régime.
- c)
 - (i) Pour participer au régime, l'enseignante ou l'enseignant devra présenter une demande écrite à l'agente ou à l'agent d'éducation compétent au plus tard le 31 janvier.
 - (ii) Un avis écrit expliquant que la demande a été acceptée ou refusée et les motifs de la décision sera envoyé à l'enseignante ou à l'enseignant avant le 1^{er} avril de l'année scolaire au cours de laquelle la demande est présentée.
- d)
 - (i) Chaque année, jusqu'à cinq pour cent (5 pour cent) de l'effectif total de chaque école au 1^{er} septembre de l'année scolaire au cours de laquelle les demandes seront étudiées, pourra participer au programme, avec au moins une enseignante ou un enseignant par école.
 - (ii) Si le nombre de demandes de participation dépasse le maximum prévu au sous-alinéa (i), les demandes seront acceptées par ordre d'ancienneté. Le comité mixte des relations de travail examinera ensuite les demandes excédentaires et

fera les recommandations qu'il juge pertinentes.

- e)
 - (i) Au cours de chacune des trois (3) premières années de participation, vingt-cinq pour cent (25 pour cent) du salaire seront retenus. Le total des montants retenus sur trois (3) ans et les intérêts cumulés seront versés à l'enseignante ou à l'enseignant qui sera en congé pendant la quatrième (4^e) année de participation.
 - (ii) Pendant que l'enseignante ou l'enseignant participe au régime, mais avant son congé, les avantages sociaux associés au niveau salarial seront fonction du salaire que l'enseignante ou l'enseignant aurait touché s'il n'avait pas participé au régime.
 - (iii) L'employeur maintiendra les avantages assurés de l'enseignante ou de l'enseignant pendant son congé si l'enseignante ou l'enseignant assume le coût total des primes y afférentes pendant son congé.
 - (iv) Pendant le congé, les avantages assurés associés au niveau salarial seront fonction du salaire que l'enseignante ou l'enseignant aurait touché l'année précédant son congé s'il n'avait pas participé au régime.
- f) Avec l'approbation de l'employeur, l'enseignante ou l'enseignant pourra étaler son salaire selon une méthode autre que celle énoncée à l'alinéa e).
- g) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective régissant les promotions, les mutations et l'excédent de personnel, à son retour de congé, l'enseignante ou l'enseignant reprendra un poste équivalent au poste occupé avant le début de son congé, à son école d'origine.
- h) L'enseignante ou l'enseignant dont le poste devient excédentaire pendant sa participation au régime recevra un rajustement forfaitaire égal aux montants retenus plus les intérêts accumulés jusqu'à la date du retrait du régime.
- i) En cas de décès de l'enseignante ou de l'enseignant pendant sa participation au régime, les sommes retenues et les intérêts cumulés jusqu'à son décès seront versés à sa succession.
- j) Les déductions aux fins de pension se poursuivront conformément aux règles du Conseil du régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.
- k) L'enseignante ou l'enseignant pourra se retirer du régime en tout temps avant le 1^{er} mars de l'année civile au cours de laquelle le congé doit être pris. Le remboursement des sommes retenues se fera conformément à l'alinéa h).
- l) S'il est impossible d'engager un substitut pour remplacer une enseignante ou un enseignant à qui un congé a été accordé, l'employeur pourra reporter l'année de congé d'un (1) an, pourvu qu'il en informe l'enseignante ou l'enseignant par écrit avant le 1^{er} mars. En l'occurrence, l'enseignante ou l'enseignant pourra choisir de continuer de participer au régime ou de se faire rembourser conformément à l'alinéa h).
- m) Si en raison de l'application de l'alinéa m), l'enseignante ou l'enseignant prend son congé après la dernière année du régime, les sommes cumulées à la date finale du régime continueront de produire de l'intérêt jusqu'à ce que le congé soit accordé.

- n) L'enseignante ou l'enseignant qui souhaite participer au régime sera tenu de signer un contrat confirmant les modalités et les conditions de sa participation.
- o) L'enseignante ou l'enseignant à qui un congé a été octroyé en vertu du présent article 8 recommencera à travailler pour l'employeur pendant une période au moins égale à la durée du congé.

8.12 Détachements

- a) Avec le consentement mutuel de l'employeur et de l'enseignante ou de l'enseignant, une enseignante ou un enseignant pourra être détaché et affecté à l'extérieur de l'Administration des écoles provinciales pour une période de deux (2) ans au plus. Cette période pourra être prolongée avec le consentement de l'employeur, de l'enseignante ou de l'enseignant et du syndicat.
- b) En cas de détachement à l'extérieur de l'Administration des écoles provinciales, une entente sera conclue entre l'employeur et l'enseignante ou l'enseignant précisant le lieu et la durée du détachement, le poste qui sera occupé, la possibilité de renouvellement, s'il y a lieu, et la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de résilier l'entente sur présentation d'un préavis de quatre (4) semaines. À la résiliation ou à l'expiration de l'entente de détachement, l'enseignante ou l'enseignant reprendra le poste occupé avant le détachement ou un poste équivalent.
- c) L'enseignante ou l'enseignant détaché continuera de payer ses cotisations syndicales et sera assujéti aux dispositions de la convention collective concernant les pensions et les avantages assurés, ainsi qu'aux articles 1.1, 2.1, 3.6, 3.8, 4.2, 4.5, 4.7, 4.9, 7.14, 7.16, 7.17, 7.18, 7.21, 7.22 et 8. Les articles 10 et 11 s'appliqueront, selon le cas, au détachement et aux droits de grief prévus à l'article 9, uniquement dans la mesure où ils touchent les articles précités. Toutes les autres conditions d'emploi seront régies par le nouveau poste. Aucune condition d'emploi au sein de l'organisme hôte ne pourra faire l'objet d'un grief entre l'enseignante ou l'enseignant ou le syndicat et l'employeur.
- d) Dans les cinq (5) jours qui suivent le détachement, l'employeur remettra au syndicat les renseignements suivants concernant chaque enseignante ou enseignant détaché à l'extérieur de l'unité de négociation :
 - 1. le nom de l'enseignante ou de l'enseignant;
 - 2. le lieu du détachement;
 - 3. la durée du détachement;
 - 4. une copie caviardée de l'entente de détachement.
- e) L'enseignante ou l'enseignant détaché conformément au présent article sera réputé accumuler du service dans l'unité de négociation pendant la durée de l'affectation.
- f) L'employeur pourvoira le poste devenu vacant en raison du détachement conformément aux articles 7.15, 7.20 et 7.14. Malgré l'article 7.20, si le détachement se termine plus tôt que prévu, le contrat du substitut est résilié sur présentation d'un préavis de quatre (4) semaines ou du versement de quatre (4) semaines de paye tenant lieu d'avis.

8.13 Contrats temporaires

Lorsqu'aucun détachement n'est possible, l'employeur pourra engager une enseignante ou un

enseignant en vertu d'un contrat temporaire pour l'affecter à une école d'application. L'employeur n'aura pas l'obligation de pourvoir le poste. L'enseignante ou l'enseignant devra signer un contrat avec l'Administration des écoles provinciales et jouira de tous les droits applicables à un détachement prévus à l'article 8.12, sauf pour ce qui est de l'article 7.14. Si le contrat conclu en vertu du présent article est prolongé au-delà d'une année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant sera admissible à l'indemnité de départ prévue à l'article 8.2.

ARTICLE 9 – PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

9.1 Procédure de grief

Il est de l'intention du syndicat et de l'employeur de favoriser le règlement prompt et à l'amiable des plaintes et des différends découlant de l'interprétation, de l'application ou d'une violation présumée de la présente convention collective, au niveau local. L'objet du présent article est d'établir la procédure applicable au règlement des plaintes et des griefs. L'enseignante ou l'enseignant a le droit d'être représenté par le syndicat à toute étape de la procédure de grief.

9.2 Première étape

Lorsque la plainte ou le différend ne peut être réglé de manière informelle au niveau local, le syndicat peut, au nom de l'enseignante ou de l'enseignant, déposer par écrit un grief officiel auprès de la directrice générale ou du directeur général de la Direction des écoles provinciales et d'application, dans le cas des enseignantes et des enseignants des écoles relevant du ministère de l'Éducation, ou auprès du chef de l'Unité d'élaboration des programmes, dans le cas des enseignantes et des enseignants des écoles relevant du ministre du Solliciteur général. Le grief devra être déposé au plus tard vingt (20) jours après la date à laquelle l'incident ou les circonstances ayant donné lieu à la plainte ont été ou auraient dû être portés à la connaissance de l'enseignante ou de l'enseignant. Les parties se réservent le droit de désigner une ou plusieurs personnes chargées de s'occuper, en totalité ou en partie, des questions se rapportant au grief. Chaque partie remettra à l'autre un avis écrit indiquant le nom de la personne ou des personnes désignées.

L'avis de grief devra :

- (i) indiquer de quelle manière il y a eu violation d'une disposition de la présente convention collective;
- (ii) mentionner les dispositions de la convention collective qui ont censément été violées;
- (iii) indiquer la réparation exigée;
- (iv) être signé par la représentante ou le représentant officiel du syndicat.

La directrice générale ou le directeur général de la Direction des écoles provinciales et d'application ou son délégué, ou le chef de l'Unité d'élaboration des programmes ou son délégué, selon le cas, rencontrera la représentante ou le représentant officiel du syndicat dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de grief. La directrice générale ou le directeur général de la Direction des écoles provinciales et d'application ou son délégué, ou le chef de l'Unité d'élaboration des programmes ou son délégué, selon le cas, remettra par écrit une réponse dans les dix (10) jours qui suivent la réunion.

9.3 Deuxième étape

Si la plainte n'est pas réglée à la première étape aux termes de l'article 9.2, Première étape, le

syndicat pourra, au nom de la plaignante ou du plaignant, renvoyer l'affaire par écrit à la présidente ou au président de l'Administration dans les dix (10) jours suivant la réception de la réponse à la première étape ou dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé pour la tenue d'une réunion ou la remise d'une réponse aux termes de l'article 9.2, Première étape.

La présidente ou le président ou la personne désignée devra répondre directement par écrit au syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de l'avis de grief au cours de la présente étape, ou convoquer une réunion avec le syndicat dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis de grief au cours de la présente étape en vue de tenter de régler le grief.

Le syndicat pourra, avec l'approbation de la présidente ou du président ou de la personne qu'il aura désignée, faire appel à des enseignantes et à des enseignants ainsi qu'à d'autres membres du personnel pour lui fournir des renseignements susceptibles de permettre le règlement du différend. La plaignante ou le plaignant pourra présenter l'appel en personne. Dans les dix (10) jours suivant la tenue d'une réunion, la présidente ou le président ou la personne qu'il aura désignée, répondra par écrit au syndicat pour le compte de la plaignante ou du plaignant.

9.4 Délais

Toute plainte ou tout différend qui n'est pas présenté ou porté à l'étape suivante de la procédure de grief dans le délai fixé aux termes de la présente convention collective sera réputé avoir été abandonné. Toutefois, les délais prévus par la procédure de règlement de griefs peuvent être prorogés si l'employeur et le syndicat y consentent par écrit pour le compte de la plaignante ou du plaignant. Si, à toute étape de la procédure de grief, la partie qui reçoit l'avis de grief omet de traiter celui-ci dans le délai fixé aux présentes (ou dans le délai que les parties ont prorogé par écrit d'un commun accord), la partie qui présente le grief pourra porter celui-ci directement à l'étape suivante de la procédure de grief.

9.5 Définition du terme « jours »

Dans le présent article, le terme « jours » vise les journées d'enseignement ordinaires, y compris les journées de perfectionnement professionnel.

9.6 Grief collectif

Si une présumée violation relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective touche plus d'une enseignante ou d'un enseignant, un grief collectif pourra être déposé au syndicat pour le compte des enseignantes et des enseignants concernés, à la deuxième étape de la procédure de grief, au plus tard vingt (20) jours après la date à laquelle les faits ayant donné lieu au grief ont été ou auraient dû être portés à la connaissance d'un des membres du groupe concerné. L'avis de grief devra :

- (i) indiquer le nom des enseignantes et des enseignants au nom desquels le grief a été déposé;
- (ii) indiquer de quelle manière il y a eu violation d'une disposition de la présente convention collective;

- (iii) mentionner les dispositions de la convention collective qui ont censément été violées;
- (iv) indiquer la réparation exigée;
- (v) être signé par la représentante ou le représentant officiel du syndicat.

9.7 Grief de principe

Le syndicat et l'employeur ont le droit de déposer un grief de principe fondé sur un différend soulevé par l'application, l'administration, l'interprétation ou une présumée violation de la présente convention collective, au plus tard vingt (20) jours après la date à laquelle les faits ayant donné lieu au grief sont survenus ou après la date à laquelle ces faits auraient normalement dû être connus. Le grief sera déposé à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs. Les parties tiendront une réunion dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis de grief, et dans les dix (10) jours qui suivent cette réunion, la partie qui a reçu l'avis de grief devra remettre une réponse par écrit à l'autre partie. L'employeur accepte que tout grief qu'il dépose en vertu du présent article soit renvoyé par écrit à la présidente ou au président du syndicat.

9.8 Avis d'arbitrage

L'une ou l'autre des parties peut, après avoir épuisé toutes les voies de recours prévues par la procédure de règlement de griefs aux termes de la présente convention collective, aviser par écrit l'autre partie de son intention de soumettre à l'arbitrage le différend ou l'allégation de violation, dans les quinze (15) jours suivant la réception de la réponse visée à l'article 9.3, Deuxième étape, ou dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai fixé pour la tenue d'une réunion ou la remise d'une réponse aux termes de l'article 9.3, Deuxième étape.

Le grief qui est renvoyé à l'arbitrage sera entendu par un seul arbitre. Les parties acceptent que l'une des huit (8) personnes ci-après mentionnées agisse à titre d'arbitre unique, suivant l'ordre dans lequel leurs noms figurent ci-après :

Kevin Burkett
Brian Keller
Paula Knopf
William Marcotte
Kathleen O'Neil
Stephen Raymond
Owen Shime
Kenneth Petryshen

Si un arbitre n'est pas en mesure de tenir une première audience au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après avoir été saisi de l'affaire, l'arbitre dont le nom suit sur la liste est choisi, et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'un de ces arbitres soit libre. Pour l'arbitrage suivant, la personne dont le nom suit immédiatement celui du dernier arbitre choisi sur la liste sera l'arbitre choisi. Les parties peuvent, si elles y consentent mutuellement, choisir un arbitre qui n'est pas le suivant sur la liste ou choisir un arbitre autre que ceux dont le nom figure sur la liste.

9.9 Médiation des griefs

À toute étape de la procédure de règlement d'un grief, les parties pourront, après consentement mutuel et écrit, choisir de régler le grief en ayant recours à la médiation. Les parties devront s'entendre sur le choix de la personne qui agira à titre de médiatrice ou de médiateur et sur le délai dans lequel le grief devra être réglé. Les délais fixés pour la procédure de règlement de griefs seront suspendus au moment où les parties conviendront d'avoir recours à la procédure de médiation de griefs.

Si les parties ne peuvent régler le différend dans le délai qu'ils ont fixé :

- a) les parties conviendront de nommer la médiatrice ou le médiateur pour qu'il agisse à titre d'arbitre unique, auquel cas ce dernier agira selon les modalités applicables à un conseil d'arbitrage;
- b) sinon, les délais fixés pour la procédure de règlement de griefs recommenceront à courir.

9.10 Coût de l'arbitrage

Les honoraires de la médiatrice ou du médiateur nommé en vertu de l'article 9.9 ou de l'arbitre unique seront payés à moitié par chacune des parties.

9.11 Procédure d'arbitrage accéléré

Chacune des parties peut, aux fins du règlement d'un grief, avoir recours à la procédure d'arbitrage accéléré en vertu de l'article 49 de la *Loi sur les relations de travail*.

ARTICLE 10 - SALAIRE

10.1 Salaire de base

- a) L'employeur versera à chaque enseignante et enseignant un salaire de base déterminé selon de l'échelon atteint par l'enseignante ou l'enseignant dans la grille salariale ainsi que les indemnités qui lui sont dues en vertu des articles 10 ou 11.
Les enseignantes et enseignants qui cessent de travailler pour l'employeur avant la signature de la présente convention collective recevront le nouveau salaire total et les avantages prévus dans la présente convention, calculés au prorata.
- b) Grille salariale

En vigueur le 1^{er} septembre 2019

Années d'expérience	Catégories de qualification				
	A(E1;E2;E3)	E4/S1	E5/S2	E6/S3	E7/S4
0	43 830	47 604	50 518	54 539	58 674
1	46 151	50 168	53 086	57 401	62 033
2	48 834	53 097	56 016	60 611	65 755
3	51 515	56 005	59 256	63 814	69 478
4	54 174	59 220	62 734	67 061	73 201
5	56 889	62 679	66 510	70 579	78 534
6	59 674	66 374	70 227	74 320	80 645
7	62 823	70 088	73 933	78 019	84 375
8	65 963	73 897	77 718	81 738	88 091
9	69 142	77 682	81 325	85 425	91 818
10	72 835	80 540	85 632	89 135	96 355
11	80 540			94 229	100 960

Années d'expérience	Catégories de qualification				
	A(E1;E2;E3)	E4/S1	E5/S2	E6/S3	E7/S4
0	44 268	48 080	51 023	55 084	59 261
1	46 613	50 670	53 617	57 975	62 653
2	49 322	53 628	56 576	61 217	66 413
3	52 030	56 565	59 849	64 452	70 173
4	54 716	59 812	63 361	67 732	73 933
5	57 458	63 306	67 175	71 285	79 319
6	60 271	67 038	70 929	75 063	81 451
7	63 451	70 789	74 672	78 799	85 219
8	66 623	74 636	78 495	82 555	88 972
9	69 833	78 459	82 138	86 279	92 736
10	73 563	81 345	86 488	90 026	97 319
11	81 345			95 171	101 970

Années d'expérience	Catégories de qualification				
	A(E1;E2;E3)	E4/S1	E5/S2	E6/S3	E7/S4
0	44 711	48 561	51 533	55 635	59 854
1	47 079	51 177	54 153	58 555	63 280
2	49 815	54 164	57 142	61 829	67 077
3	52 550	57 131	60 447	65 097	70 875
4	55 263	60 410	63 995	68 409	74 672
5	58 033	63 939	67 847	71 998	80 112
6	60 874	67 708	71 638	75 814	82 266
7	64 086	71 497	75 419	79 587	86 071
8	67 289	75 382	79 280	83 381	89 862
9	70 531	79 244	82 959	87 142	93 663
10	74 299	82 158	87 353	90 926	98 292
11	82 158			96 123	102 990

- c) Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'une enseignante ou un enseignant sera en congé non payé pendant plus d'une demi-année scolaire au sens de la Loi sur l'éducation et de ses règlements, cette année ne comptera pas comme année d'expérience aux fins du barème des salaires.

10.2 Paiements et déductions salariales

- a) Le premier jour d'école de septembre, les enseignantes et enseignants recevront un calendrier des paies pour la période allant du 1^{er} septembre au 31 août.
- b) Si une journée de paye doit être retranchée du salaire d'une enseignante ou d'un enseignant, le montant de la déduction sera calculé en multipliant son salaire annuel par la réciproque du nombre de jours de classe dans une année scolaire au sens de la *Loi sur l'éducation* et de ses règlements.

- c) L'enseignante ou l'enseignant qui doit être présent pour un nombre de jours supérieur au nombre de jours dans une année scolaire, au sens de la *Loi sur l'éducation* et de ses règlements, recevra une indemnité calculée selon la formule suivante :

Jours de dépassement X salaire annuel / nombre de jours dans l'année scolaire.

- d) L'enseignante ou l'enseignant qui a travaillé pendant le nombre de jours requis pour la session et dont l'emploi prend fin le 31 décembre d'une année scolaire recevra quarante pour cent (40 pour 100) de son taux salarial annuel pour ses services pendant cette année.
- e) L'enseignante ou l'enseignant dont l'emploi doit prendre fin le 31 août et qui est entré en fonction le 2 janvier et a travaillé le nombre de jours requis pendant la session recevra soixante pour cent (60 pour 100) de son taux salarial annuel pour ses services pendant cette année.
- f) L'enseignante ou l'enseignant dont l'emploi se termine à une date autre que le 31 décembre ou le 31 août touchera un salaire qui représentera la proportion du nombre total de jours de classe pendant lesquels il a travaillé au cours de cette année scolaire par rapport au nombre total de jours de classe dans l'année scolaire.
- g) Un paiement salarial d'une année scolaire sera versé à l'enseignante ou l'enseignant qui est censé travailler pendant une année scolaire complète (de septembre à juin) au plus tard à la fin de juin, pourvu que l'enseignante ou l'enseignant informe l'Administration par écrit au plus tard le 1^{er} mai.

10.3 Salaires des enseignantes et enseignants

Lorsque les parties s'entendent sur les qualifications, l'expérience et les responsabilités du personnel enseignant, aucune enseignante ni aucun enseignant n'aura un salaire supérieur à celui qui sera versé à tout autre membre du personnel titulaire ayant des qualifications, une expérience ou des responsabilités égales ou identiques.

10.4 Classement des enseignantes et enseignants

- a) Les qualifications de tout le personnel enseignant engagé après le 31 août 1998 devront être évaluées par la FEESO ou le COEQ. L'employeur acceptera le classement des enseignantes et enseignants fait par la FEESO ou le COEQ.
- b) L'employeur acceptera le classement des enseignantes et enseignants fait par la FEESO ou le COEQ, mais les enseignantes et enseignants ne seront en aucun cas classés dans une catégorie inférieure à celle dans laquelle ils ont préalablement été classés en application de l'ancien système de classement et d'évaluation.

10.5 Expérience en enseignement lors du recrutement

- a) La grille salariale renvoie aux années d'expérience des enseignantes et des enseignants accrédités en Ontario, ainsi qu'à l'expérience en enseignement à l'élémentaire et au secondaire dans les cas où l'enseignante ou l'enseignant devait être accrédité et où il a acquis cette expérience :

- (i) dans une école financée par les deniers publics au Canada;
 - (ii) dans une école privée agréée qui respecte les normes du ministère de l'Éducation dont elle relève au Canada;
 - (iii) dans une école, située à l'extérieur du Canada, qui respecte les normes d'un ministère de l'Éducation compétent au Canada.
- b) Une année complète d'expérience sera accordée aux enseignantes et aux enseignants qui ont enseigné dans une école pendant une période comparable au temps d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant à plein temps en Ontario pendant une année scolaire.
- c) L'enseignante ou l'enseignant qui souhaite que son expérience antérieure en enseignement soit reconnue aux fins du calcul de son salaire doit en fournir une preuve documentaire à la direction des ressources humaines dans les soixante (60) jours de classe qui suivent son embauchage. Ce délai sera prorogé d'au plus soixante (60) jours de classe si l'enseignante ou l'enseignant est en mesure de prouver que la production tardive des documents n'est pas attribuable à sa lenteur à agir.
- d) L'expérience en enseignement à temps partiel ou à temps plein totalisant la moitié d'une année scolaire ou plus au sens de la *Loi sur l'éducation* et de ses règlements comptera pour une (1) année d'expérience pour l'application de la grille salariale. L'accréditation et l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant devront être vérifiées. Si le nombre total de journées d'enseignement est inférieur au nombre total de jours dans une année scolaire, au sens de la *Loi sur l'éducation* et de ses règlements, une (1) seule année peut être utilisée aux fins du calcul de l'expérience reconnue.
- e) Les enseignantes et enseignants qui faisaient partie du personnel avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui se sont vu accorder des crédits au titre de leur expérience en enseignement pour des raisons autres que celles mentionnées ci-dessus, continueront de recevoir ces crédits.

10.6 Reconnaissance des cours

- a) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a informé l'employeur par écrit, au plus tard le 1^{er} octobre d'une année scolaire, qu'il s'attend à être classé dans une catégorie différente ou à acquérir de nouvelles qualifications en raison de cours accrédités avant le 1^{er} septembre, l'augmentation de salaire sera rétroactive au 1^{er} septembre de la même année, sur production d'une preuve documentaire au plus tard le 30 novembre de la même année scolaire, ou à la date à laquelle cette preuve documentaire sera reçue si l'enseignante ou l'enseignant est en mesure de prouver que la production tardive des documents n'est pas attribuable à sa lenteur à agir.
- b) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a informé l'employeur par écrit, au plus tard le 1^{er} mars d'une année scolaire, qu'il s'attend à être classé dans une catégorie différente ou à acquérir de nouvelles qualifications en raison de cours accrédités avant le 1^{er} janvier de la même année, l'augmentation de salaire sera rétroactive au 1^{er} janvier de la même année, sur production d'une preuve documentaire au plus tard le 30 avril de la même année scolaire, ou à la date à laquelle cette preuve documentaire sera reçue si l'enseignante ou l'enseignant est en mesure de prouver que la production tardive des documents n'était pas attribuable à sa lenteur à agir.

10.7 Expérience liée au travail

L'expérience liée au travail d'une enseignante ou d'un enseignant peut être reconnue comme suit aux fins du placement sur la grille salariale :

- a) Expérience dans un métier (compagne ou compagnon d'apprentissage, personne de métier, ou expérience associée à un certificat technique).
 - 1. L'expérience vient en sus des exigences d'admission dans les établissements ontariens de formation des enseignantes et enseignants;
 - 2. l'expérience liée au travail s'ajoute à l'expérience présentée aux fins d'accréditation par la FEESO ou le COEQ;
 - 3. la personne est qualifiée et son expérience est directement liée aux sujets qui seront enseignés.

- b) Expérience en affaires (comptabilité, marketing, traitement des données/études informatiques).
 - 1. L'expérience est acquise après obtention d'un diplôme dans une université canadienne ou son équivalent dans un pays étranger, la personne est qualifiée et son expérience est directement liée aux sujets qui seront enseignés;
 - 2. l'expérience, de plus de cinq (5) ans, a été acquise après l'obtention d'un diplôme d'études secondaires supérieures ou l'équivalent; ou encore, cette expérience s'ajoute aux années d'expérience de base requise pour être admis dans un cours reconnu de formation des enseignantes et des enseignants, et la personne est qualifiée et son expérience est directement liée aux sujets qui seront enseignés;
 - 3. l'expérience liée au travail s'ajoute à l'expérience présentée aux fins d'accréditation par la FEESO ou le COEQ.

Nota : Chaque année entière d'expérience reconnue comptera comme une (1) année d'expérience en enseignement pour la grille salariale. Cette expérience reconnue ne mènera pas à un dépassement du niveau salarial maximum de la catégorie dans laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été placé.

En aucun cas l'expérience combinée soit dans un métier soit en affaires ou l'expérience professionnelle ne pourra dépasser cinq (5) ans.

La demande de reconnaissance sera présentée par écrit, avec documents à l'appui, à la directrice générale ou au directeur général de la Direction des écoles provinciales et d'application ou à son délégué.

Pour que les documents acceptables pour l'employeur puissent être crédités rétroactivement à la date de l'embauchage, l'enseignante ou l'enseignant doit les produire dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de l'embauchage.

La date effective du traitement des documents fournis après cette date sera la date de leur réception par la direction des ressources humaines.

L'enseignante ou l'enseignant devra fournir des preuves satisfaisantes d'expérience connexe.

La directrice générale ou le directeur général ou son délégué a toute discrétion quant à la décision finale d'accorder des crédits au titre de l'expérience liée au travail, laquelle décision est prise dans les quatorze (14) jours de la production des documents à examiner.

ARTICLE 11 - INDEMNITÉS

11.1 Indemnités pour des fonctions ne comportant pas de supervision

a) (i) Éducatrice ou éducateur préscolaire

Une éducatrice ou un éducateur préscolaire est une enseignante ou un enseignant dont les principales fonctions consistent à évaluer, à instruire et à conseiller des enfants et leurs familles dans le domaine du développement scolaire, social et émotionnel des enfants d'âge préscolaire; à travailler directement avec des enfants d'âge préscolaire, individuellement ou en petits groupes, chez eux ou ailleurs dans la collectivité. Indemnité selon le tableau ci-dessous.

(ii) Conseillère ou conseiller ressource

Une conseillère ou un conseiller ressource est une enseignante ou un enseignant dont les principales fonctions consistent à offrir des services d'évaluation et de consultation aux conseils scolaires et aux organismes qui servent des élèves sourds, malentendants et malvoyants. Ces services peuvent comprendre l'évaluation des élèves, l'évaluation des programmes ainsi que des consultations concernant la méthodologie, la planification des programmes, le curriculum, l'équipement et d'autres questions connexes. Indemnité selon le tableau ci-dessous.

(iii) L'enseignante ou l'enseignant qui cumule les fonctions d'éducatrice ou d'éducateur préscolaire et de conseillère ou de conseiller ressource touche la plus élevée des deux indemnités.

	(i) Educatrice ou éducateur préscolaire	(ii) Conseillères ou conseiller ressource
1 ^{er} sept. 2011	827 \$	1 126 \$
1 ^{er} sept. 2019	835 \$	1 137 \$
1 ^{er} sept. 2020	843 \$	1 148 \$
1 ^{er} sept. 2021	851 \$	1 159 \$

11.1.2 Indemnités de supervision

Coordonnatrice ou coordonnateur de l'éducation / responsable d'une unité administrative

- a) La coordonnatrice ou le coordonnateur de l'éducation est une enseignante ou un enseignant chargé d'améliorer l'enseignement et d'élaborer le curriculum dans des domaines ou des unités particuliers d'un programme scolaire. Ses fonctions et les qualifications requises pour occuper ce poste sont définies aux articles 14, 17 et 18 du *Règlement 298*.
- b) La ou le responsable d'une unité administrative est l'enseignante ou l'enseignant qui occupe un poste à responsabilité, conformément au *Règlement 298*, et dont les principales fonctions consistent à aider la directrice ou le directeur d'école à coordonner et à superviser un programme ou une unité d'étude ou à agir à titre de consultante ou de consultant auprès du personnel enseignant pour améliorer les méthodes

d'enseignement et maintenir des normes appropriées relativement aux matières ou au programme qu'il a été chargé de coordonner. La ou le responsable d'une unité administrative peut avoir les titres suivants :

- (1) Directrice ou directeur technique
 - (2) Chef de l'orientation
 - (3) Chef de département - {programmes particuliers}
 - (4) Chef de département, programmes d'enseignement dans les établissements correctionnels
- (i) Coordinatrice ou coordonnateur de l'éducation / responsable d'une unité administrative dans des petits centres.
 - (ii) Coordinatrice ou coordonnateur de l'éducation / responsable d'une unité administrative dont relèvent de trois (3) à dix (10) enseignantes et enseignants.
 - (iii) Coordinatrice ou coordonnateur de l'éducation / responsable d'une unité administrative dont relèvent onze (11) enseignantes et enseignants ou plus.

	(i) Dans les petits centres	(ii) de trois (3) à dix (10) enseignants	(iii) onze (11) enseignants ou plus
31 août 2019	4 161 \$	4 785 \$	5 535 \$
1 ^{er} sept. 2019	4 203 \$	4 833 \$	5 590 \$
1 ^{er} sept. 2020	4 245 \$	4 881 \$	5 646 \$
1 ^{er} sept. 2021	4 287 \$	4 930 \$	5 702 \$

- c) Aucun membre du personnel enseignant exerçant les fonctions de responsable d'une unité administrative ne participera à l'évaluation du personnel enseignant ni d'autres membres de l'unité de négociation. L'enseignante ou l'enseignant qui exerce les fonctions de responsable d'une unité administrative doit posséder les qualifications exigées par l'article 17 du *Règlement 298*.
- d) L'enseignante ou l'enseignant qui exerce les fonctions d'une coordinatrice ou d'un coordonnateur de l'éducation, telles qu'elles sont définies ci-dessus, en plus d'occuper un autre poste d'enseignement, reçoit la plus élevée des deux indemnités.

Coordinatrice ou coordonnateur du curriculum des écoles provinciales

Une coordinatrice ou un coordonnateur du curriculum des écoles provinciales est une enseignante ou un enseignant dont les principales fonctions comprennent notamment la création d'un plan de mise en œuvre du curriculum et l'apport d'un soutien lié à la mise en œuvre du curriculum. La coordinatrice ou le coordonnateur du curriculum des écoles provinciales reçoit une indemnité en conformité avec le sous-alinéa 11.1.2b)(iii).

11.2 Fondement de l'indemnité de responsabilité

L'indemnité de responsabilité repose sur le nombre d'enseignantes et d'enseignants supervisés. La même enseignante ou le même enseignant peut relever de la directrice ou du directeur d'école, de la directrice ou du directeur adjoint et de la coordinatrice ou du coordonnateur de l'éducation et de la ou du responsable d'une unité administrative, mais non

de deux directrices ou directeurs d'école, deux directrices ou directeurs adjoints ou deux coordonnatrices ou coordonnateurs de l'éducation ou deux responsables d'une unité administrative.

11.3 Supplément pour le Nord de l'Ontario

Les enseignantes et enseignants engagés dans des écoles du Nord de l'Ontario recevront un supplément en sus de leur niveau jusqu'au maximum normal et au-dessus du maximum normal comme suit :

	Paiement en sus du niveau jusqu'au maximum normal	Paiement en sus du niveau au-delà du maximum normal
1 ^{er} sept. 2011	338 \$	676 \$
1 ^{er} sept. 2019	341 \$	683 \$
1 ^{er} sept. 2020	344 \$	690 \$
1 ^{er} sept. 2021	347 \$	697 \$

11.4 Diplômes d'études supérieures et cours additionnels

Outre toutes les autres indemnités, chaque enseignante ou enseignant qui possède des diplômes d'études supérieures touchera une indemnité selon les règles suivantes :

- Les titulaires de diplômes approuvés tels que M.B.A., M.Ed., M.A., ou l'équivalent, qui ne s'en servent pas aux fins de la classification ou pour d'autres indemnités recevront un paiement en sus du montant prévu pour leur niveau conformément au tableau figurant ci-dessous.
- Les titulaires d'un D. Ed. ou d'un Ph. D. approuvé obtenu après l'obtention d'un diplôme canadien, ou l'équivalent, si les cours ne sont pas utilisés pour l'obtention d'autres certificats ou à d'autres fins, recevront un paiement en sus du montant prévu pour leur niveau conformément au tableau figurant ci-dessous.
- Les enseignantes et enseignants de la catégorie 7, qui ont suivi des cours approuvés en plus de ceux qui sont requis pour être classé dans ces catégories, recevront un paiement supplémentaire conformément au tableau figurant ci-dessous.

	MBA, M.Ed, MA	D. Ed., PH. D.	Cours supplémentaires	
1 ^{er} sept. 2011	676 \$	1 014 \$	197 \$ par cours	985 \$ maximum
1 ^{er} sept. 2019	683 \$	1 024 \$	199 \$ par cours	995 \$ maximum
1 ^{er} sept. 2020	690 \$	1 034 \$	201 \$ par cours	1 005 \$ maximum
1 ^{er} sept. 2021	697 \$	1 044 \$	203 \$ par cours	1 015 \$ maximum

11.5 Indemnité pour qualification de spécialiste indiquée sur la carte de compétence

- Une indemnité supérieure au montant prévu pour une qualification de spécialiste inscrite sur la carte de compétence est accordée par le ministère de l'Éducation si cette qualification n'est pas déjà utilisée pour établir le niveau. Le montant de l'indemnité est déterminé en multipliant le nombre de sessions (cours) généralement requis pour que la qualification de spécialiste soit inscrite sur la carte de compétence par l'indemnité figurant dans le tableau ci-dessous.

	Spécialiste (par session/cours)
1 ^{er} sept. 2011	197 \$
1 ^{er} sept. 2019	199 \$
1 ^{er} sept. 2020	201 \$
1 ^{er} sept. 2021	203 \$

11.6 Allocations pour perfectionnement professionnel

S'il exige qu'une enseignante ou un enseignant suive un cours autre que la formation requise pour le poste, le ministère assumera la totalité des coûts :

- a) des livres et de la scolarité;
- b) de l'hébergement lorsque l'enseignante ou l'enseignant doit étudier loin de son lieu de résidence;
- c) du transport entre le lieu de résidence permanent et le lieu de résidence temporaire de l'enseignante ou de l'enseignant;
- d) d'une allocation quotidienne dont le montant est déterminé en multipliant le salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant par la réciproque du nombre de jours de classe dans une année scolaire conformément à la *Loi sur l'éducation* et à ses règlements d'application, pour chaque jour où l'enseignante ou l'enseignant suit un cours, dans la mesure où ces jours ne sont pas des jours de classe pour lesquels l'enseignante ou l'enseignant ne serait pas payé.

ARTICLE 12 – AVANTAGES SOCIAUX

Les avantages décrits ci-après s'appliquent à tous les membres du personnel enseignant qui sont au service de l'employeur et rémunérés par un ministère.

12.1 Assurance responsabilité civile

- a) L'employeur souscrira et maintiendra en vigueur au moins une police d'assurance pour chaque enseignante et enseignant à son service qui exerce ses fonctions, et participe notamment à des activités organisées par l'école pendant les heures de classe ou à d'autres moments, en cas de réclamations en dommages-intérêts ou de demandes pour préjudice corporel.
- b) L'employeur fournira au syndicat le nom de la société d'assurance et une copie à jour de la police d'assurance de responsabilité civile pour l'application de l'alinéa 12.1a).

12.2 Régime de protection du revenu en cas d'invalidité de longue durée

- a) L'employeur paiera la totalité des primes du régime de protection du revenu en cas d'invalidité de longue durée. Les prestations versées dans le cadre de ce régime représenteront soixante-six et deux tiers pour cent ($66 \frac{2}{3}$ pour 100) du salaire annuel brut.

- b) Pendant la période où l'enseignante ou l'enseignant recevra des prestations en vertu du régime de protection du revenu, l'employeur versera en son nom des cotisations au Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, de manière que cette période soit considérée comme une période de service ouvrant droit à pension. Ces cotisations seront fonction du salaire qui aura servi au calcul des prestations.
- c) Le régime de prestations d'assurance-vie, de soins de santé et de soins dentaires sera maintenu tant que l'enseignante ou l'enseignant touchera des prestations en vertu du régime de protection du revenu en cas d'invalidité de longue durée, sous réserve des conditions de la FSSBE.

12.3 Indemnisation pour accidents du travail

- a) Il est convenu que si la demande présentée par une enseignante ou un enseignant à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail est approuvée :
 - (i) Le paiement de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail sera versé au Ministère.
 - (ii) L'enseignante ou l'enseignant touchera son plein salaire du Ministère. L'enseignante ou l'enseignant recevra un montant complémentaire, conformément à l'article C7.10 – Montant complémentaire de la CSPAAT de la partie A et au paragraphe 2 de la lettre d'entente n° 6 (lettre d'entente figurant dans la référence historique de la partie A).
- b) Malgré l'alinéa a), l'enseignante ou l'enseignant qui est admissible à une indemnité de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail pourra demander un congé non payé au début de sa période d'invalidité, auquel cas le paiement de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail lui sera versé directement.

ARTICLE 13 - MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 13.1 La présente convention collective sera en vigueur du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2022 inclusivement. Elle sera automatiquement reconduite par la suite, pour des périodes d'un an, sauf si une des parties informe l'autre, par écrit et conformément aux dispositions applicables de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, qu'elle souhaite entamer des négociations en vue de renouveler la convention collective sans nécessairement la modifier.
- 13.2 Aucune modification ne peut être apportée à la présente convention collective sans le consentement écrit des parties, et sans être présentée pour ratification par les parties conformément à leurs procédures de négociation respectives.

ARTICLE 14 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

- 14.1 L'employeur accepte de remettre un exemplaire imprimé et relié de la convention à chaque représentant syndical au plus tard soixante (60) jours après la ratification de la convention. Un exemplaire imprimé de la présente convention sera fourni à chaque membre récemment

embauché du PSAT et un exemplaire imprimé sera également mis à la disposition de tous les employés dans chaque école.

Pour les enseignantes et enseignants qui travaillent dans des écoles de langue française, la convention collective sera traduite en français. Cependant, la version française est fournie à titre d'information uniquement et les parties conviennent qu'en cas de différend découlant de la convention collective, la version anglaise sera la seule source aux fins d'interprétation.

14.2 Sur demande, l'employeur fournira un exemplaire consultable de la convention intégrale.

ARTICLE 15 - DURÉE

15.1 La présente convention collective, d'une durée de deux (3) ans, sera en vigueur du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2022.

15.2 Le présent document constitue la convention intégrale conclue entre les parties,

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES

ET

**LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DE
L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES**

L'employeur confirme que, s'il y a une révision de la politique de promotion du respect en milieu de travail de la FPO (politique visant à soutenir le respect en milieu de travail et prévenir le harcèlement et la discrimination au travail), le syndicat sera consulté de la même manière que d'autres agents négociateurs.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES

ET

**LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DE
L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES**

Objet : Séance d'information concernant le salaire des enseignants

L'employeur convient d'offrir aux enseignants une séance d'information accessible au sujet de la façon dont ils sont payés et de la façon de lire un talon de paye lors d'une journée de perfectionnement professionnel (PP) pendant la durée de la convention collective de 2019-2022.

Avant la séance d'information, l'employeur et le syndicat discutent des éléments de la séance et s'entendent sur ceux-ci.

La présente lettre d'entente expire le 31 août 2022.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES

ET

**LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DE
L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES**

Objet : Indemnités

En ce qui concerne les alinéas 11.1b) et 11.5b), les parties conviennent de ce qui suit :

Tout enseignant qui avait droit à une indemnité et qui en reçoit une en vertu de la convention collective du PSAT / de l'AEP en tant que spécialiste de la formation du personnel enseignant (alinéa 11.1b)) ou pour l'enseignement aux élèves déficients moyens (alinéa 11.5b)) continue à recevoir cette indemnité jusqu'à ce qu'il ne travaille plus pour l'employeur et conformément au calendrier prévu dans la convention collective du PSAT / de l'AEP signée le 8 janvier 2016 à Oakville (Ontario).

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES

ET

**LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DE
L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES (District 30 de la FEESO)**

Objet : Journées de perfectionnement professionnel (PP)

Les parties conviennent que les journées de perfectionnement professionnel (PP) inscrites au calendrier de l'année scolaire s'appliqueront à tous les enseignants représentés par le PSAT qui travaillent dans le cadre des programmes de services consultatifs.

La présente lettre d'entente expire le 31 août 2022.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES

ET

LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DE
L'ADMINISTRATION DES ÉCOLES PROVINCIALES

Objet : Période d'attente pour les congés de maternité et parentaux avant le 1^{er} décembre 2020

Pour les enseignants qui ont satisfait aux exigences prévues aux articles 8.6 et 8.7 et qui prennent un congé de maternité ou un congé parental avant le 1^{er} décembre 2020, les dispositions suivantes s'appliqueront pendant les deux premières semaines :

1. Congé de maternité :

L'enseignante qui a droit à un congé de maternité en vertu du présent article et qui fournit à l'Administration une preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle y a droit touchera une allocation en vertu d'un régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE), sans déduction soit de crédits de congés de maladie soit au titre du régime d'assurance-invalidité de courte durée.

Pour les deux (2) premières semaines, des paiements équivalant à cent pour cent (100 %) du taux de salaire hebdomadaire réel touché par l'enseignante pour sa catégorie le dernier jour travaillé avant le début de son congé de maternité.

2. Congé parental :

Les employés qui ont droit à un congé parental et qui fournissent à l'employeur une preuve démontrant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada) reçoivent une allocation conformément au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

Pour les deux (2) premières semaines, des paiements équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de salaire hebdomadaire réel touché par l'enseignante ou l'enseignant pour son poste le dernier jour travaillé avant le début de son congé parental.