

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST  
(CECCE)

ET

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS  
FRANCO-ONTARIENS  
(AEFO)

POUR

LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS  
PALIER ÉLÉMENTAIRE  
LE CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST  
Unité 66

**1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 août 2022**

## TABLE DES MATIÈRES – Partie A

<b>TÂCHE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS .....</b>	<b>10</b>
A. ACCUEIL DES ÉLÈVES .....	10
B. TEMPS D’ENSEIGNEMENT ET TEMPS DE PRÉPARATION – PALIER ÉLÉMENTAIRE.....	10
C. SURVEILLANCE DES ÉLÈVES - PALIER ÉLÉMENTAIRE .....	11
D. PÉRIODE DU DINER .....	13
E. ÉVALUATION ET BULLETINS – PALIER ÉLÉMENTAIRE.....	15
F. TÂCHES DE L’ENSEIGNANTE ET DE L’ENSEIGNANT – PALIER SECONDAIRE .....	15
G. TÂCHES DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS ET SURVEILLANCE DES ÉLÈVES ..	18
H. DÉFINITION DE SUPPLÉANCE À LONG TERME.....	18
I. CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS AFFECTÉS AU PROGRAMME DE L’APPRENTISSAGE VIRTUEL .....	19
J. COURS À DOUBLE RECONNAISSANCE DE CRÉDITS AU PALIER SECONDAIRE .....	20
K. ADMINISTRATION DE MÉDICAMENTS .....	21
L. JOURNÉE DE TRAVAIL .....	21
M. FORMATION OBLIGATOIRE ET TRAVAIL PENDANT L’ÉTÉ .....	22
N. ANNÉE SCOLAIRE .....	23
O. RÉMUNÉRATION – ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS .....	23
O1 PLAN D’ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS .....	23
O2 CHANGEMENT DE CATÉGORIE.....	24
O3 GRILLES SALARIALES.....	25
O3.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l’Ontario (56) .....	25
O3.2 Conseil scolaire public du Grand Nord de l’Ontario (57) .....	26
O3.3 Conseil scolaire Viamonde (58).....	27
O3.4 Conseil des écoles publiques de l’Est de l’Ontario (59) .....	28
O3.5 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) .....	29
O3.6 Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B).....	30
O3.7 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) .....	31
O3.8 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) .....	32
O3.9 Conseil scolaire catholique Providence (63) .....	33
O3.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) .....	34
O3.11 Conseil scolaire de district catholique de l’Est ontarien (65).....	35
O3.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) .....	36
O4 ÉDUCATION PERMANENTE, COURS DU SOIR, COURS D’ÉTÉ, ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET ENSEIGNEMENT À DOMICILE.....	37
O4.1 CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU NORD-EST DE L’ONTARIO (56).....	37
O4.2 CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND NORD DE L’ONTARIO (57) .....	37
O4.3 CONSEIL SCOLAIRE VIAMONDE (58) .....	37
O4.4 CONSEIL DES ÉCOLES PUBLIQUES DE L’EST DE L’ONTARIO (59).....	37
O4.5 CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE DE DISTRICT DES GRANDES RIVIÈRES (60A) .....	38
O4.6 CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE FRANCO-NORD (60B) .....	38

O4.7	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DU NOUVEL-ONTARIO (61)	38
O4.8	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DES AUBURES BORÉALES (62)	39
O4.9	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE (63)	39
O4.10	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE MONAVENIR (64)	39
O4.11	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DE L'EST ONTARIEN (65)	39
O4.12	CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST (66)	39
O5	ALLOCATIONS	40
O5.1	CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU NORD-EST DE L'ONTARIO (56)	40
O5.2	CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND NORD DE L'ONTARIO (57)	41
O5.3	CONSEIL SCOLAIRE VIAMONDE (58)	42
O5.4	CONSEIL DES ÉCOLES PUBLIQUES DE L'EST DE L'ONTARIO (59)	43
O5.5	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE DE DISTRICT DES GRANDES RIVIERES (60A)	44
O5.6	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE FRANCO-NORD (60B)	45
O5.7	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DU NOUVEL-ONTARIO (61)	45
O5.8	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DES AUBURES BOREALES (62)	47
O5.9	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE (63)	48
O5.10	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE MONAVENIR (64)	48
O5.11	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DE L'EST ONTARIEN (65)	49
O5.12	CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST (66)	51
P.	RÉMUNÉRATION – ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS	53
P1	PLAN D'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS	53
P2	CHANGEMENT DE CATÉGORIE	53
P3	RÉMUNÉRATION – ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS À COURT ET À LONG TERME	54
P3.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)	54
P3.2	Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)	55
P3.3	Conseil scolaire Viamonde (58)	56
P3.4	Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)	56
P3.5	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)	57
P3.6	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)	59
P3.7	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)	60
P3.8	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)	61
P3.9	Conseil scolaire catholique Providence (63)	61
P3.10	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)	62
P3.11	Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)	63
P3.12	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)	64
Q.	AVANTAGES SOCIAUX	66
R.	GRATIFICATIONS DE RETRAITE FONDÉES SUR LA COMPENSATION DES CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE	71
S.	COTISATIONS SYNDICALES ET RISTOURNE D'ASSURANCE-EMPLOI	72
	<b>CONGÉS AUTORISÉS</b>	<b>73</b>
T.	CONGÉS DE MALADIE	73
U.	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES PENDANT UNE ABSENCE EN RAISON D'UNE LÉSION OU D'UNE MALADIE LIÉE AU TRAVAIL – (CSPAAT)	80
V.	CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (DIVERS, PERSONNELS OU SPÉCIAUX)	81

V1	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME.....	81
V1.4	DISPOSITIONS POUR LES CONGÉS PAYÉS À COURT TERME PAR CONSEIL SCOLAIRE : .....	81
V1.4.1	CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU NORD-EST DE L’ONTARIO (56), LE CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND-NORD DE L’ONTARIO (57), LE CONSEIL SCOLAIRE VIAMONDE (58) ET LE CONSEIL DES ÉCOLES PUBLIQUES DE L’EST DE L’ONTARIO (59) – CONGÉS DIVERS.....	81
V1.4.2	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) – Congés divers et journée personnelle .....	82
V1.4.3	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congés divers.....	83
V1.4.4	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés divers .	84
V1.4.5	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés divers . .....	84
V1.4.6	Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés divers .....	85
V1.4.7	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés divers .....	85
V1.4.8	Conseil scolaire de district catholique de l’Est ontarien (65) – Congés divers.....	86
V1.4.9	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés divers .....	87
V2	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS À LONG TERME – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME .....	87
V2.5.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l’Ontario (56) – Congés divers .....	88
V2.5.2	Conseil scolaire public du Grand Nord de l’Ontario (57).....	88
V2.5.3	Conseil scolaire Viamonde (58) – Observance religieuse.....	88
V2.5.4	Conseil des écoles publiques de l’Est de l’Ontario (59) – Congés divers .....	89
V2.5.5	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) – Congé divers . .....	89
V2.5.6	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congé divers .....	89
V2.5.7	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés divers .	90
V2.5.8	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés divers . .....	90
V2.5.9	Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés divers .....	90
V2.5.10	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés personnels et congés spéciaux.....	91
V2.5.11	Conseil scolaire de district catholique de l’Est ontarien (65) – Congé divers .....	91
V2.5.12	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés divers .....	91
W.	CONGÉ POUR QUARANTAINE .....	92
X.	CONGÉ POUR OBLIGATIONS JURIDIQUES.....	92
Y.	CONGÉS DE DEUIL.....	92
Y1	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS – CONGÉS DE DEUIL .....	92
Y1.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l’Ontario (56), le Conseil scolaire public du Grand Nord de l’Ontario (57), le Conseil scolaire Viamonde (58) et le Conseil des écoles publiques de l’Est de l’Ontario (59).....	93
Y1.2	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) - Congés de deuil.....	93
Y1.3	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congés de deuil.....	94
Y1.4	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés de deuil.....	94
Y1.5	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés de deuil.....	95
Y1.6	Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés de deuil .....	96
Y1.7	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés de deuil .....	96

Y1.8	Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congés de deuil.....	97
Y1.9	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés de deuil .....	97
Y2	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS À LONG TERME – CONGÉS DE DEUIL.....	98
Y2.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56), le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57), le Conseil scolaire Viamonde (58) et le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) – Congés de deuil .....	98
Y2.2	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) – Congés de deuil .....	99
Y2.3	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congés de deuil.....	99
Y2.4	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés de deuil.....	100
Y2.5	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés de deuil .....	100
Y2.6	Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés de deuil .....	101
Y2.7	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés de deuil .....	102
Y2.8	Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congés de deuil.....	102
Y2.9	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés de deuil .....	102
Z.	CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (INTEMPÉRIES, EXAMENS OU PÉDICULOSE).....	103
Z1	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (INTEMPÉRIES, EXAMENS OU PÉDICULOSE) .....	103
Z1.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56) - Intempéries.....	103
Z1.2	Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57).....	104
Z1.3	Conseil scolaire Viamonde (58) .....	104
Z1.4	Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59).....	104
Z1.5	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) .....	104
Z1.6	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Intempéries.....	104
Z1.7	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) .....	106
Z1.8	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) - Intempéries.....	106
Z1.9	Conseil scolaire catholique Providence (63) .....	107
Z1.10	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Intempéries .....	107
Z1.11	Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congés pour examens.....	108
Z1.12	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Pédiculose .....	108
Z2	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (INTEMPÉRIES, EXAMENS OU PÉDICULOSE) .....	108
Z2.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56) - Intempéries.....	108
Z2.2	Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57) - Intempéries .....	108
Z2.3	Conseil scolaire Viamonde (58) .....	108
Z2.4	Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59).....	109
Z2.5	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) .....	109
Z2.6	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B).....	109
Z2.7	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) - Intempéries.....	109
Z2.8	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) - Intempéries.....	109
Z2.9	Conseil scolaire catholique Providence (63) - Intempéries.....	109
Z2.10	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) - Intempéries .....	110
Z2.11	Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) - Intempéries .....	110
Z2.12	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66).....	110
AA	CONGÉS PARENTAUX.....	110

BB.	PRATIQUES D'EMBAUCHE .....	120
CC.	RETOUR À L'ENSEIGNEMENT PAR DES DIRECTIONS ET DES DIRECTIONS ADJOINTES D'ÉCOLE .	124
DD.	RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (AILD) .....	125
EE.	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET AUX EMPLOYÉS ET À LA FAMILLE (PAEF).....	126
FF.	PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DE DIFFÉRENDS.....	127
GG.	DURÉE/AVIS DE NÉGOCIATION ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	130

## **LETTRES D'ENTENTE**

LETTRE D'ENTENTE : TEMPS DE COLLABORATION POUR LE PROGRAMME DE LA MATERNELLE ET DU JARDIN D'ENFANTS .....	131
LETTRE D'ENTENTE : ÉVALUATION DIAGNOSTIQUE .....	132
LETTRE D'ENTENTE : ENTENTE D'EXCLUSION - DIRECTIONS DE SERVICE.....	133
LETTRE D'ENTENTE : RÉGIME DE CONGÉS ACQUIS.....	134
LETTRE D'ENTENTE : GROUPE DE TRAVAIL PROVINCIAL SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	137
LETTRE D'ENTENTE : FORMATION SUR LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	138

# TABLE DES MATIÈRES - PARTIE B

<b>PARTIE 1.0</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>140</b>
1.1	OBJET .....	140
1.2	MODIFICATION .....	140
1.3	DROITS DE LA DIRECTION .....	140
1.4	RECONNAISSANCE .....	140
1.5	INTERDICTION DE GRÈVE OU LOCK-OUT .....	141
1.6	COMMUNICATION .....	141
1.7	COMITÉS .....	142
1.7.1	COMITÉ CONSULTATIF PARITAIRE .....	142
1.8	DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	143
1.9	PERCEPTION DES COTISATIONS .....	143
1.10	AFFICHAGE .....	143
1.11	UTILISATION DES LOCAUX .....	143
1.12	ÉQUITÉ SALARIALE .....	143
1.13	RÉDUCTION DU TAUX DES COTISATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI .....	144
1.14	ACCÈS AUX ÉCOLES ET LIEUX DE TRAVAIL .....	144
<b>PARTIE 2.0</b>	<b>RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>144</b>
2.1	RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE AUX FINS SALARIALES .....	144
2.2	ACCUMULATION DES CRÉDITS D'EXPÉRIENCE AUX FINS DE PROGRESSION DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT SUR L'ÉCHELLE SALARIALE .....	146
2.3	RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE CONNEXE POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS – ENSEIGNEMENT DES MATIÈRES TECHNOLOGIQUES .....	146
2.4	RECONNAISSANCE D'AUTRE EXPÉRIENCE CONNEXE .....	146
2.5	MODE DE RÉMUNÉRATION .....	147
2.6	ÉTAT DES VERSEMENTS .....	148
<b>PARTIE 3.0</b>	<b>CONGÉS .....</b>	<b>149</b>
3.1	ABSENCES POUR RAISON DE MALADIE .....	149
3.2	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	149
3.3	CONGÉ SANS TRAITEMENT .....	151
3.4	CONGÉ AUX FINS DE DÉTACHEMENT .....	152
3.5	CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES .....	153
3.6	CONGÉ POUR DÉTACHEMENT AUPRÈS DU CECCE .....	155
3.7	POSTES INTÉRIMAIRES À LA DIRECTION OU DIRECTION ADJOINTE .....	156
<b>PARTIE 4.0</b>	<b>RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS .....</b>	<b>157</b>
4.1	DÉFINITIONS .....	157
4.2	PROCÉDURE .....	157
4.3	ARBITRAGE .....	158
4.4	ARBITRAGE MÉDICAL .....	159
<b>PARTIE 5.0</b>	<b>CONDITIONS D'EMPLOI .....</b>	<b>160</b>
5.1	EMBAUCHE ET PÉRIODE PROBATOIRE .....	160
5.2	ANCIENNETÉ .....	160

5.3	LISTE D'ANCIENNETÉ .....	161
5.4	PROCESSUS DE DOTATION EN PRÉVISION DE LA PROCHAINE ANNÉE SCOLAIRE - PALIER ÉLÉMENTAIRE 162	
5.5	DROIT DE RAPPEL .....	168
5.6	FIN D'EMPLOI .....	169
5.7	MOTIF VALABLE ET MESURES DISCIPLINAIRES .....	170
5.8	DOSSIER PERSONNEL.....	171
5.9	ÉVALUATION DU RENDEMENT.....	171
5.10	TÂCHES DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT .....	172
5.11	DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL.....	174
<b>PARTIE 6.0</b>	<b>POSTES DE RESPONSABILITÉ .....</b>	<b>174</b>
6.1	NOUVEAUX POSTES DE RESPONSABILITÉ .....	174
6.2	AFFICHAGE.....	174
6.3	AFFECTATION À DES POSTES DE RESPONSABILITÉ .....	175
6.5	AFFECTATION D'UNE ENSEIGNANTE DÉSIGNÉE OU D'UN ENSEIGNANT DÉSIGNÉ ET D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT SUBSTITUT .....	176
6.6	LE POSTE SUIVANT EST RECONNU À TITRE DE POSTE DE RESPONSABILITÉ AUX FINS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE .....	177
6.7	DÉMISSION .....	177
6.9	DROIT DE RETOUR .....	177
<b>ANNEXE A</b>	<b>- ÉDUCATION PERMANENTE .....</b>	<b>179</b>
<b>ANNEXE B</b>	<b>- AFFECTATION À DES POSTES DÉTERMINÉS .....</b>	<b>181</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE</b>	<b>- OBJET : FERMETURE DES ÉCOLES.....</b>	<b>182</b>

**PARTIE A**  
CONDITIONS NÉGOCIÉES CENTRALEMENT

**ENTRE**

**LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS**  
**(CAE)**

**ET**

**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS**  
**FRANCO-ONTARIENS**  
**(AEFO)**

## AEFO – PARTIE A : Conditions négociées centralement

### TÂCHE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

#### A. ACCUEIL DES ÉLÈVES

- A1 L'enseignante ou l'enseignant responsable de l'enseignement du premier cours de la journée est disponible pour accueillir les élèves dans la salle de classe cinq (5) minutes avant le début du premier cours de la journée.
- A2 L'enseignante ou l'enseignant responsable de l'enseignement du premier cours de l'après-midi est disponible pour accueillir les élèves dans la salle de classe cinq (5) minutes avant le début du premier cours de l'après-midi.
- A3 Ce temps n'est pas considéré comme du temps de surveillance ni comme du temps d'enseignement. Toute autre tâche de surveillance assignée sur un horaire formel de surveillance pendant cette période, comme la surveillance près des autobus, dans les couloirs ou dans la cour, est considérée comme du temps de surveillance.

#### B. TEMPS D'ENSEIGNEMENT ET TEMPS DE PRÉPARATION – PALIER ÉLÉMENTAIRE

##### B1 Temps d'enseignement

- B1.1 Le conseil scolaire s'engage à ce que le temps d'enseignement au palier élémentaire n'excède pas mille deux cent soixante (1 260) minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement.

##### B2 Temps de préparation

- B2.1 Chaque enseignante et chaque enseignant à temps plein bénéficie de deux cent quarante (240) minutes de temps de préparation par cycle de cinq (5) journées d'enseignement pour s'adonner à des tâches pédagogiques de son choix. Ce minutage est prévu à l'horaire de l'enseignante et de l'enseignant en excluant les périodes de temps prévues pour les pauses et les périodes de dîner de l'enseignante et de l'enseignant, de même que les périodes qui précèdent et qui suivent le programme d'enseignement.
- B2.2 Nonobstant la clause B2.1, au **Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)**, en plus des affectations prévues à la clause B1.1, l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps plein prévoit son affectation à deux cent quarante (240) des mille cinq cent (1 500) minutes prévues à l'horaire des élèves par cycle de cinq (5) jours d'enseignement durant lesquelles elle ou il s'adonne à des tâches de gestion de classe de son choix, exécutées à l'école ou, en cas d'urgence, liées à la sécurité des élèves, pour s'acquitter de toutes autres tâches qui peuvent lui être assignées par la direction d'école. Ce minutage est prévu à l'horaire de l'enseignante et de l'enseignant en excluant les périodes de temps prévues pour les pauses et les périodes de dîner des élèves, de même que les périodes qui précèdent et qui suivent le programme d'enseignement.
- B2.3 Le conseil scolaire s'efforce d'assigner le temps de préparation à l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant en tranches d'au moins quarante (40) minutes, mais en aucune circonstance ces tranches sont de moins de vingt (20) minutes.

- B3 Dans le cas où l'organisation de l'horaire d'enseignement de l'école est basée sur un cycle de plus ou de moins de cinq (5) jours d'enseignement, les normes prévues aux clauses B1 et B2 sont ajustées de façon à respecter les proportions prescrites.
- B4 Le temps d'enseignement et le temps de préparation de l'enseignante et de l'enseignant à temps partiel sont ajustés au prorata du temps d'affectation.

### **C. SURVEILLANCE DES ÉLÈVES - PALIER ÉLÉMENTAIRE**

C1 Les tâches de surveillance sont déterminées par la direction d'école, sous réserve des modalités des comités consultatifs au niveau de l'école, selon les critères suivants :

- la souplesse avec laquelle le conseil scolaire veille à ce que les écoles soient sécuritaires;
- la répartition équitable des tâches de surveillance des enseignantes et des enseignants dans le temps et la nature au niveau de l'école.

C2 Aux fins d'application de la présente clause et sous réserve de la clause C3, la direction d'école respecte les principes suivants quant à la répartition équitable en nature des tâches de surveillance.

C2.1 Au sein d'une même école, les enseignantes et les enseignants font de la surveillance en alternance aux plages horaires et aux endroits suivants :

#### Plages horaires

a) École ayant un horaire régulier :

- Arrivée des élèves
- Récréation du matin
- Période du diner
- Récréation de l'après-midi
- Départ des élèves

b) École ayant une journée équilibrée :

- Arrivée des élèves
- Première pause
- Deuxième pause
- Départ des élèves

#### Les endroits

- Intérieur
- Extérieur

C2.2 Aux fins de clarification, tous les postes de surveillance à l'intérieur, à une plage horaire donnée sont équivalents en nature. Et de même, pour l'extérieur de l'école, tous les postes de surveillance à une plage horaire donnée sont équivalents en nature.

- C2.3 Nonobstant la clause C2.1, lors de la négociation locale, le conseil scolaire et l'AEFO pourront négocier un nombre de plages horaires différent que celui indiqué à ladite clause.
- C3 Il est entendu que dans certains cas exceptionnels qui concernent la sécurité et le bien-être des élèves, il peut être nécessaire d'assigner de la surveillance à un nombre minimum d'enseignantes et d'enseignants à l'intérieur d'une certaine plage horaire ou à certains postes de garde.
- C4 La direction présente l'ébauche de l'horaire annuel de surveillance au comité de consultation au début de septembre en fournissant, au besoin, les justifications en lien avec l'application de la clause C3. Lorsqu'une école suit un horaire semestré, une ébauche de l'horaire sera présentée pour chacun des semestres.
- C5 La direction d'école tient compte des suggestions des membres de ce comité avant de finaliser l'horaire. Il est ensuite affiché dans l'école et distribué à chaque enseignante et chaque enseignant au plus tard le 30 septembre.
- C6 Au plus tard le 30 septembre, le conseil scolaire fait parvenir à l'unité de négociation les horaires de surveillance. Les horaires modifiés en cours d'année scolaire lui seront aussi acheminés.
- C7 Au plus tard le 31 octobre, le conseil scolaire fournit à l'unité de négociation la moyenne de surveillance du conseil scolaire pour l'année scolaire en cours. Lorsque le conseil scolaire a des écoles semestrées, il fournit à nouveau à l'unité de négociation la moyenne de surveillance du conseil scolaire au plus tard le 28 février.
- C8 Nonobstant la clause C4, toute enseignante ou tout enseignant peut saisir l'unité de négociation de toute problématique concernant la répartition équitable de la charge de travail. Lorsque l'unité de négociation le juge opportun, elle en saisit la direction des ressources humaines et lui fournit toutes les informations disponibles pour permettre à cette dernière de faire les suivis nécessaires. Une discussion aura ensuite lieu entre le conseil scolaire et les représentantes et les représentants de l'AEFO, dans les dix (10) jours scolaires de la date à laquelle l'unité de négociation aura fourni les informations, afin de traiter le dossier. À défaut d'une entente ou d'une solution satisfaisante, l'AEFO peut enclencher la procédure centrale de règlement des différends.
- C9 Le conseil scolaire pourra assigner de la surveillance aux enseignantes et aux enseignants durant la période du dîner ou du repas. L'affectation de tâches de surveillance durant la période du dîner ou du repas doit se faire de manière équitable entre les enseignantes et les enseignants de l'école sur un cycle de vingt (20) jours d'enseignement comme suit :
- C9.1 Pas plus de trente (30) minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement ou soixante (60) minutes par cycle de dix (10) jours d'enseignement.
- C9.2 Dans la mesure du possible, la surveillance prévue à la clause C9.1 est assignée en blocs de quinze (15) ou de vingt (20) minutes consécutives, selon la durée du dîner ou du repas.
- C9.3 L'horaire de surveillance fait l'objet du comité de consultation au niveau de l'école.
- C10 Sans égard à la clause C9, pour le **Conseil scolaire Viamonde (58)**, le **Conseil scolaire catholique Providence (63)** et le **Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)**, les enseignantes et les enseignants pourront être assignés à des tâches de surveillance des élèves lorsque la sécurité et le bien-être des élèves le justifie.

- C11 L'affectation de surveillance d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel est ajustée proportionnellement au temps d'affectation.
- C12 Dans le cas où l'organisation de l'horaire de surveillance de l'école soit basée sur un cycle de plus ou moins cinq (5) jours d'enseignement, les normes prévues aux clauses C9 et C16 sont ajustées de façon à respecter les proportions prescrites.
- C13 Pour le **Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)**, un horaire d'urgence (plan de contingence) sera distribué au personnel afin d'assurer la sécurité et le bien-être des élèves en tout temps.
- C14 Les enseignantes et les enseignants du palier élémentaire en affectation au palier secondaire bénéficient de la même charge de travail (surveillance) que les enseignantes et les enseignants du palier secondaire, et ce, au prorata de leur affectation.
- C15 **Journée équilibrée**
- C15.1 Advenant la mise en place de la journée équilibrée, le conseil scolaire s'engage à ce que le minutage moyen de surveillance assigné à l'enseignante et à l'enseignant ne soit pas accru uniquement dû au fait de sa mise en place dans une école.
- C15.2 Advenant la mise en place de la journée équilibrée, le conseil scolaire partage avec l'AEFO les données relatives au minutage moyen de surveillance assigné à l'enseignante et à l'enseignant lors de l'année scolaire précédant cette mise en œuvre.
- C16 La charge de surveillance au palier élémentaire au niveau de chaque conseil scolaire n'excède pas la moyenne de minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement tel que prévu au tableau ci-dessous.

Conseil scolaire	Minutes
Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)	75
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)	73
Conseil scolaire Viamonde (58)	80
Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)	80
Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)	80
Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)	75
Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)	53
Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)	69
Conseil scolaire catholique Providence (63)	80
Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)	70
Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)	55
Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)	48

## D. PÉRIODE DU DINER

### D1 Période du dîner – palier élémentaire

- D1.1 La période prévue pour le dîner de l'enseignante ou de l'enseignant doit être d'une durée minimale de quarante (40) minutes consécutives. L'enseignante ou l'enseignant est libre de toutes tâches pendant cette période.

- D1.2 Pour les écoles ayant un horaire de journée équilibrée, l’enseignante ou l’enseignant est libre de toutes ses tâches pendant la période de dîner prévue pour l’ensemble des enseignantes et des enseignants de l’école.
- D1.3 Au **Conseil des écoles publiques de l’Est de l’Ontario (59)**, exception faite de situations imprévisibles, l’enseignante ou l’enseignant n’est pas affecté à la surveillance pendant cette période. Si la sécurité des élèves le justifie, les enseignantes et les enseignants pourront, durant la période du dîner et en appui avec la direction d’école, être assignés à des tâches de surveillance des élèves. Il est entendu que ces minutes de surveillance comptent dans les minutes prévues à la clause C16.
- D1.4 Au **Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)**, il est entendu que le Conseil s’engage à appuyer les écoles qui éprouvent des difficultés de recrutement de surveillantes et de surveillants du repas.
- D1.4.1 Absence temporaire – horaire d’urgence
- D1.4.1.1 L’horaire d’urgence est un horaire qui assure la sécurité des élèves lors de l’absence temporaire d’une ou d’un surveillant du repas.
- D1.4.1.2 Le terme « absence temporaire » s’entend d’une absence d’une surveillante ou d’un surveillant du repas d’une durée de moins d’un cycle de dix (10) jours d’enseignement consécutif.
- D1.4.1.3 Dans le cas d’une absence temporaire, la surveillance est d’abord assurée par une personne de la liste de suppléance des surveillantes et des surveillants du repas si une telle liste est disponible à l’école et si les délais le permettent. La direction appliquera par la suite l’horaire d’urgence.
- D1.4.1.4 Les minutes de surveillance effectuées par les enseignantes et les enseignants, dans le cadre d’une absence temporaire, ne comptent pas dans le calcul de la moyenne systémique telle que déterminée à la clause C16.
- D1.4.2 Absence de longue durée et vacance de poste – plan de contingence
- D1.4.2.1 Une « vacance de poste » s’entend d’une absence due à une démission. De plus, une vacance de poste s’entend d’un poste qui demeure vacant malgré les efforts de recrutement de la part du Conseil.
- D1.4.2.2 Une « absence de longue durée » s’entend d’une absence temporaire d’un cycle de dix (10) jours d’enseignement consécutifs ou plus.
- D1.5 Au **Conseil scolaire de district catholique de l’Est ontarien (65)**, des gardes du dîner seront embauchés pour assumer la surveillance de la période du dîner des élèves. Cette période sera d’une durée minimale de quarante minutes. Toutefois un membre du personnel enseignant sera présent dans l’école et disponible au besoin pour intervenir lors de situations liées à la santé et sécurité des élèves.

## D2 Période du dîner – palier secondaire

- D2.1 La période prévue pour le dîner de l’enseignante ou de l’enseignant doit être d’une durée minimale de quarante (40) minutes consécutives. L’enseignante ou l’enseignant est libre de toutes ses tâches pendant cette période.
- D2.2 **Au Conseil des écoles publiques de l’Est de l’Ontario (59)**, la période du dîner de l’enseignante ou de l’enseignant est prévue durant celle du dîner des élèves. Toutefois, si celle-ci ou celui-ci est affecté à des fonctions de surveillance durant la période de dîner des élèves, sa période du dîner est prévue durant la période à l’horaire qui précède ou qui suit celle du dîner des élèves. Il est entendu que ces minutes de surveillance comptent dans les minutes prévues à la clause F5.
- D2.3 **Au Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)**, sous réserve des articles A et C portant sur l’accueil et la surveillance, à l’intérieur de chaque journée scolaire, l’enseignante ou l’enseignant est libre de toutes ses tâches pendant la période prévue pour son repas, comme suit :
- i. durant la ou une des périodes du déjeuner des élèves de l’école
  - ii. durant une période prévue à cette fin à son horaire entre 10 h 45 et 13 h, si l’enseignante ou l’enseignant est affecté à des fonctions durant la période prévue pour le dîner.

Le personnel enseignant n’est pas tenu de surveiller à la cafétéria durant la période du dîner des élèves.

## E. ÉVALUATION ET BULLETINS – PALIER ÉLÉMENTAIRE

- E1 Le conseil scolaire et l’AEFO conviennent de l’importance d’une évaluation ponctuelle, pertinente, compréhensive et signifiante de l’apprentissage des élèves. Deux journées pédagogiques seront désignées au palier élémentaire aux fins d’évaluation et de préparation des bulletins. Ces journées seront désignées dans le calendrier scolaire avant la remise du premier bulletin et avant la remise du deuxième bulletin.

## F. TÂCHES DE L’ENSEIGNANTE ET DE L’ENSEIGNANT – PALIER SECONDAIRE

- F1 Les enseignantes et les enseignants chargés de cours à temps plein au niveau secondaire sont affectés à trois (3) périodes de soixante-quinze (75) minutes d’enseignement par jour.
- F2 En plus des périodes d’enseignement susmentionnées, l’enseignante ou l’enseignant est affecté à d’autres tâches pédagogiques complémentaires (TPC) : suppléance interne et surveillance.
- F3 L’affectation aux TPC est assujettie aux conditions suivantes :
- F3.1 Les tâches de surveillance et de suppléance interne seront déterminées par la direction d’école, sous réserve des modalités du comité de consultation au niveau de l’école, selon les critères suivants :

F3.1.1 la souplesse avec laquelle le conseil scolaire veille à ce que les écoles soient sécuritaires;

F3.1.2 la répartition équitable de la charge de travail des enseignantes et des enseignants dans le temps et la nature de la tâche au niveau de l'école.

#### F4 Périodes de suppléance interne

F4.1 Chaque conseil scolaire peut affecter des périodes ou demi-périodes (1/2) de suppléance interne à l'enseignante ou à l'enseignant à temps plein tel que prévu au tableau ci-dessous :

Conseil scolaire	Périodes de suppléance interne
Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)	12 périodes ou 24 demi-périodes
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)	12 périodes ou 24 demi-périodes
Conseil scolaire Viamonde (58)	12 périodes ou 24 demi-périodes
Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)	12 périodes ou 24 demi-périodes
Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)	maximum de 21 périodes ou 42 demi-périodes d'une combinaison de suppléance interne et de surveillance par année
Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)	12 périodes ou 24 demi-périodes
Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)	12 périodes ou 24 demi-périodes
Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)	12 périodes ou 24 demi-périodes
Conseil scolaire catholique Providence (63)	12 périodes ou 24 demi-périodes
Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)	12 périodes ou 24 demi-périodes
Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)	10.5 périodes ou 21 demi-périodes
Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)	12 périodes

F4.2 Exception faite des situations d'urgence, aucune enseignante ou aucun enseignant n'est affecté à plus d'une période ou d'une demi-période (1/2) de suppléance interne par cycle de cinq (5) jours.

F4.3 Le conseil scolaire s'efforce d'aviser les enseignantes et les enseignants avant la fin des classes de la journée scolaire précédente, de la période de suppléance interne.

#### F5 Surveillance

F5.1 Il est entendu que dans certains cas exceptionnels qui concernent la sécurité et le bien-être des élèves, il peut être nécessaire d'assigner de la surveillance à un nombre minimum d'enseignantes et d'enseignants à certains postes de garde.

F5.2 La direction présente l'ébauche de l'horaire de surveillance au comité de consultation au début de chaque semestre en fournissant, au besoin, les justifications en lien avec

l'application de la clause F5.1. La direction d'école tient compte des suggestions des membres de ce comité avant de finaliser l'horaire. Il est ensuite affiché dans l'école et distribué à chaque enseignante et à chaque enseignant au plus tard le 30 septembre, et au plus tard le 28 février pour le deuxième semestre.

- F5.3 Au plus tard le 30 septembre, et le 28 février pour le deuxième semestre, le conseil scolaire fait parvenir à l'unité de négociation les horaires de surveillance. Les horaires modifiés en cours d'année scolaire lui seront aussi acheminés.
- F5.4 Nonobstant la clause F5.2, toute enseignante ou tout enseignant peut saisir l'unité de négociation de toute problématique concernant la répartition équitable de la charge de travail. Lorsque l'unité de négociation le juge opportun, elle en saisit la direction des ressources humaines et lui fournit toutes les informations disponibles pour permettre à cette dernière de faire les suivis nécessaires. Une discussion aura ensuite lieu entre le conseil scolaire et les représentantes et les représentants de l'AEFO, dans les dix (10) jours scolaires de la date à laquelle l'unité de négociation aura fourni les informations afin de traiter le dossier. À défaut d'une entente ou d'une solution satisfaisante, l'AEFO peut enclencher la procédure centrale de règlement des différends.
- F5.5 L'affectation de surveillance d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel est ajustée proportionnellement au temps d'affectation.
- F5.6 Les enseignantes et les enseignants du palier secondaire en affectation au palier élémentaire bénéficient de la même charge de travail (surveillance) que les enseignantes et les enseignants du palier élémentaire, et ce, au prorata de leur affectation.
- F5.7 Chaque conseil scolaire affecte de la surveillance par cycle de cinq (5) jours d'enseignement à l'enseignante ou à l'enseignant à temps plein tel que prévu au tableau ci-dessous :

<b>Conseil scolaire</b>	<b>Nombre de minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement</b>
Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)	60
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)	60
Conseil scolaire Viamonde (58)	60
Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)	60
Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)	maximum de 21 périodes ou 42 demi-périodes d'une combinaison de suppléance interne et de surveillance par année
Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)	45
Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)	55
Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)	60
Conseil scolaire catholique Providence (63)	45
Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)	45
Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)	60
Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)	50

- F6 Nonobstant la clause F1 ci-dessus, les enseignantes et les enseignants à temps plein affectés aux programmes d'affectations spéciales sont affectés à temps plein selon un horaire non structuré dans les domaines suivants : orientation, bibliothèque, soutien informatique, enfance en difficulté, ALF, PAJO/passerelles, réussite des élèves (ERRÉ), études indépendantes, animation culturelle, éducation coopérative et transition au monde du travail, ainsi que l'animation pastorale et l'aumônerie pour les conseils scolaires catholiques de langue française. Les enseignantes et les enseignants affectés à un horaire mixte d'une charge de cours et des affectations spéciales ou programmes prévus par la présente clause se verront octroyer une charge de travail proportionnelle à ces affectations.
- F7 Aucune enseignante ou aucun enseignant n'est affecté pendant la journée scolaire à des tâches autres que celles décrites à cet article **TÂCHES DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT - PALIER SECONDAIRE**. Le temps non assigné en vertu de cet article est disponible à l'enseignante et à l'enseignant pour effectuer des tâches pédagogiques de son choix exécutées à l'école.
- F8 Dans le cas où l'organisation de l'horaire d'enseignement ou de surveillance de l'école soit basée sur un cycle de plus ou moins cinq (5) jours d'enseignement, ou dans le cas où l'horaire de l'école est selon le modèle organisationnel des Blocs d'apprentissage multidisciplinaire (BAM) ou du Baccalauréat International (BI) ou autres, les normes prévues aux clauses F1 à F7 sont ajustées de façon à respecter les proportions prescrites. Le conseil scolaire discute du modèle avec l'unité de négociation avant sa mise en oeuvre.
- F9 La charge de travail des enseignantes et des enseignants à temps partiel sera ajustée au prorata.
- F10 La rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant est établie selon le barème suivant :

Enseignement	Rémunération
1 période d'enseignement	1/6 du salaire annuel
2 périodes d'enseignement	2/6 du salaire annuel
3 périodes d'enseignement	3/6 du salaire annuel
4 périodes d'enseignement	4/6 du salaire annuel
5 périodes d'enseignement	5/6 du salaire annuel
6 périodes d'enseignement	6/6 du salaire annuel

## G. TÂCHES DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS ET SURVEILLANCE DES ÉLÈVES

- G1 Une enseignante ou un enseignant suppléant se voit accorder le même horaire et la même charge de travail que la personne qu'elle ou qu'il remplace, et ce, dès le premier jour de son affectation.

## H. DÉFINITION DE SUPPLÉANCE À LONG TERME

- H1 Pour le **Conseil scolaire catholique Providence (63)** une affectation de suppléance à long terme s'entend d'une enseignante suppléante ou d'un enseignant suppléant qui accepte une affectation continue pour dix (10) jours consécutifs ou plus pour remplacer la même enseignante ou le même enseignant.

- H2 Pour le **Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)**, le **Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)**, le **Conseil scolaire Viamonde (58)**, le **Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)**, le **Conseil scolaire de district catholique des Grandes Rivières (60A)**, le **Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)**, le **Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)** et le **Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)**, une affectation de suppléance à long terme s'entend d'une enseignante suppléante ou d'un enseignant suppléant qui accepte une affectation continue pour onze (11) jours consécutifs ou plus pour remplacer la même enseignante ou le même enseignant.
- H3 Pour le **Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)**, le **Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)** et le **Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)**, une affectation de suppléance à long terme s'entend d'une enseignante suppléante ou d'un enseignant suppléant qui accepte une affectation continue pour douze (12) jours consécutifs ou plus pour remplacer la même enseignante ou le même enseignant.

## I. CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS AFFECTÉS AU PROGRAMME DE L'APPRENTISSAGE VIRTUEL

- 11 Les enseignantes et les enseignants qui n'occupent pas un poste de direction ou de direction adjointe du programme provincial d'apprentissage virtuel font partie de l'unité de négociation pertinente de l'AEFO.
- 12 Les conditions de travail des enseignantes et des enseignants sont régies par les modalités de la convention collective de leur conseil scolaire d'origine, à moins d'être expressément modifiées par le présent article.
- 13 Les enseignantes et les enseignants affectés au programme de l'apprentissage virtuel sont assujettis à un horaire non structuré du palier secondaire de leur conseil scolaire d'origine. Nonobstant la clause F6 de l'article **TÂCHES DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT – PALIER SECONDAIRE**, elles ou ils ne seront pas affectés à de la suppléance interne.
- 14 L'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants est effectuée selon les modalités de la convention collective de leur conseil scolaire d'origine et conformément à la *Loi sur l'éducation*.
- 15 Aux fins d'application des règles de dotation et de déclaration de surplus ou d'excédentaire dans le conseil scolaire d'origine, l'enseignante ou l'enseignant est réputé faire partie de la dotation de son école d'origine.
- 16 L'affichage et la sélection des postes réguliers d'enseignement et de responsabilités pédagogiques et des postes de suppléance à long terme d'au moins vingt (20) jours sont affichés en précisant :
- la nature du poste;
  - la date prévue d'entrée en fonction;
  - les qualifications requises;
  - les compétences et habiletés requises;
  - l'expérience requise;

- le lieu de travail ou, si le lieu n'est pas connu, un énoncé relatif aux options et/ou limites possibles concernant le lieu de travail;
- la durée du mandat; et,
- la date limite pour soumettre sa candidature.

16.1 Les conseils scolaires diffusent l'annonce de poste aux enseignantes et aux enseignants selon les méthodes usuelles d'affichage de postes.

16.2 Dans le cadre du processus de sélection, les entrevues sont accordées en tenant compte des qualifications, compétences et habiletés, ainsi que l'expérience des candidates et des candidats.

16.2.1 Si aucune candidate ou aucun candidat ne répond aux critères de sélection tels qu'énoncés à la clause 16.2, le ou les postes seront pourvus à la discrétion des conseils scolaires.

16.3 L'enseignante ou l'enseignant doit obtenir l'approbation du conseil scolaire d'origine avant sa nomination au poste ou son renouvellement.

## **17 Postes de responsabilités**

17.1 Rémunération de responsabilités

Les enseignantes et les enseignants titulaires de postes de responsabilités reçoivent l'allocation pertinente selon leur conseil scolaire d'origine.

## **18 Journées pédagogiques**

Les enseignantes et les enseignants participent aux journées pédagogiques de leur conseil scolaire d'origine, à moins que d'autres activités de formation ou de perfectionnement professionnel spécifiques au programme aient été organisées.

## **19 Lieu de travail**

À chaque année scolaire, le conseil scolaire d'origine détermine le lieu de travail de l'enseignante ou de l'enseignant, et ce, avant le début du processus de dotation du conseil scolaire d'origine. Dans l'éventualité où le lieu de travail n'est pas connu avant le début du processus de dotation, l'enseignante ou l'enseignant peut refuser l'affectation et exercer son droit de retour à son école d'origine.

## **J. COURS À DOUBLE RECONNAISSANCE DE CRÉDITS AU PALIER SECONDAIRE**

J1 Sous réserve du maintien du financement par le ministère de l'Éducation, tout crédit-élève provenant d'un cours à double reconnaissance de crédit comptera en vue de l'effectif quotidien moyen (EQM) de l'école, qui sert à déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants lors du processus de dotation.

## K. ADMINISTRATION DE MÉDICAMENTS

- K1 Pour le **Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)**, le **Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)**, le **Conseil scolaire Viamonde (58)**, le **Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)**, le **Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)**, le **Conseil scolaire de district catholique des Aurores Boréales (62)**, le **Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)** et le **Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)** : À moins de circonstances exceptionnelles, l'enseignante ou l'enseignant régulier ou suppléant n'est pas tenu d'administrer des médicaments, des soins médicaux, physiques ou hygiéniques ou des soins de santé à l'élève.
- K2 Pour le **Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)**: Les parties reconnaissent que l'administration de médicaments, de soins médicaux ou de santé ou de soins hygiéniques à l'élève ne relève pas des fonctions désignées de l'enseignante ou de l'enseignant régulier ou suppléant. L'AEFO reconnaît que dans des circonstances particulières urgentes liées à la sécurité des élèves, l'enseignante ou l'enseignant régulier ou suppléant peut être appelé à s'acquitter de ces tâches.
- K3 Pour le **Conseil scolaire de district catholique des Grandes Rivières (60A)**: Il n'est pas de la responsabilité d'une enseignante ou d'un enseignant régulier ou suppléant d'administrer des médicaments et des soins de santé aux élèves. Toutefois, l'AEFO reconnaît que, dans des circonstances particulières urgentes liées à la sécurité d'un élève, l'enseignante ou l'enseignant régulier ou suppléant peut avoir à s'acquitter de telles tâches.
- K4 Pour le **Conseil scolaire catholique Providence (63)**: Le Conseil reconnaît que l'administration de médicaments, des soins de santé physique ou des soins hygiéniques à l'élève ne relève pas des tâches des enseignantes régulières ou suppléantes ou des enseignants réguliers ou suppléants. L'AEFO reconnaît que, dans des circonstances particulières liées à la santé, à la sécurité d'un élève, l'enseignante régulière ou suppléante ou l'enseignant régulier ou suppléant peut être appelé à s'acquitter de ces tâches.
- K5 Pour le **Conseil scolaire des écoles catholiques du Centre-Est (66)** : Le CECCE reconnaît que l'administration des médicaments, des soins de santé physique et des soins hygiéniques ne relève pas des tâches de l'enseignante ou de l'enseignant régulier ou suppléant. L'AEFO reconnaît que, dans des circonstances particulières urgentes liées à la sécurité d'un élève, l'enseignante ou l'enseignant régulier ou suppléant peut être appelé à s'acquitter de ces tâches.

## L. JOURNÉE DE TRAVAIL

- L1 Pour le **Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)**, le **Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)**, le **Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)**, le **Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)** et le **Conseil scolaire de district catholique des Aurores Boréales (62)** : La journée de travail de l'enseignante et de l'enseignant à l'école commence quinze (15) minutes avant le début des classes et se termine habituellement quinze (15) minutes après la fin de la dernière période régulière d'enseignement.

- L2 Pour le **Conseil scolaire Viamonde (58)** et le **Conseil scolaire catholique Providence (63)** : La journée de travail de l'enseignante et de l'enseignant à l'école commence habituellement quinze (15) minutes avant le début des classes et se termine habituellement quinze (15) minutes après la fin de la dernière période régulière d'enseignement.
- L3 Pour le **Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)** : Habituellement, la journée de travail de l'enseignante ou de l'enseignant à l'école commence quinze (15) minutes avant le début des classes et se termine quinze (15) minutes après la fin de la dernière période régulière d'enseignement de la journée.
- L4 Pour le **Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)** : Le jour normal de travail commence quinze (15) minutes avant le début de la première période prévue à l'horaire de l'école et se termine quinze (15) minutes après la fin de la dernière période régulière prévue à l'horaire de l'école, exception faite des réunions de parents et du personnel.
- L5 Pour le **Conseil scolaire de district catholique des Grandes Rivières (60A)** : La journée de travail de l'enseignante et l'enseignant à l'école commence quinze (15) minutes avant le début des classes et se termine habituellement quinze (15) minutes après la fin de la dernière période régulière d'enseignement, exception faite des réunions de parents et du personnel (voir la lettre d'entente « RE Article L5 de la Partie A » dans la partie B.).
- L6 Pour le **Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)** : La journée normale de travail des membres du personnel enseignant commence quinze (15) minutes avant le début des classes et se termine habituellement quinze (15) minutes après la dernière période régulière d'enseignement.
- L7 Pour le **Conseil scolaire des écoles catholiques du Centre-Est (66)** : La journée normale de travail est conforme à la Loi sur l'éducation et aux règlements qui en découlent.

## **M. FORMATION OBLIGATOIRE ET TRAVAIL PENDANT L'ÉTÉ**

### **M1 Formation obligatoire pendant l'été**

- M1.1 La formation requise pour enseigner un programme qui nécessite une exigence particulière notamment le Baccalauréat International (BI), la méthode Steiner Waldorf, l'Académie de hockey a lieu pendant l'année scolaire dans la mesure où la formation est disponible entre le moment où l'enseignante ou enseignant obtient son affectation et le début de celle-ci, sous réserve des exigences raisonnables du système et des écoles.
- M1.2 Lorsqu'un conseil scolaire exige qu'une enseignante ou un enseignant participe à une formation entre la dernière journée d'une année scolaire et la journée qui précède la première journée de l'année scolaire suivante afin de rencontrer les exigences d'une affectation acceptée par une enseignante ou un enseignant:
  - M1.2.1 lors de la session de placement ou suite à un affichage; ou
  - M1.2.2 lors d'un rappel par le conseil scolaire pour l'année scolaire suivante.
- M1.3 Le conseil scolaire rémunère l'enseignante ou l'enseignant à un taux équivalent à 1/194<sup>e</sup> de son salaire annuel en vigueur pour chaque journée de formation. De telles formations

incluent, notamment, les formations en lien avec le Baccalauréat International (BI), la méthode Steiner Waldorf, l'Académie de hockey et l'enseignement personnalisé.

- M1.4 Sont exclus de l'application de l'article M (c'est-à-dire formations obligatoires pendant l'été) les formations pour acquérir des qualifications de base et additionnelles et les formations suivies par une enseignante ou un enseignant régulier nouvellement embauché avant son premier jour de travail.

## **M2 Travail pendant l'été**

- M2.1 Lorsqu'un conseil scolaire exige qu'une enseignante ou un enseignant travaille dans les cinq journées qui précèdent le début de l'année scolaire, le conseil scolaire rémunère l'enseignante ou l'enseignant au taux équivalent à 1/194<sup>e</sup> de son salaire annuel en vigueur pour chaque journée de travail.
- M2.2 Le conseil scolaire peut inviter une enseignante ou un enseignant à travailler entre la dernière journée scolaire et la journée qui précède la période de cinq jours avant le début de l'année scolaire. L'enseignante ou l'enseignant qui accepte l'invitation est rémunéré au taux équivalent à 1/194<sup>e</sup> de son salaire annuel en vigueur pour chaque journée de travail.

## **N. ANNÉE SCOLAIRE**

- N1 Le calendrier de l'année scolaire est établi par le conseil scolaire conformément à la *Loi sur l'éducation* et au Règlement, après consultation avec l'Association.

## **RÉMUNÉRATION**

### **O. RÉMUNÉRATION – ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS**

#### **O1 Plan d'évaluation des qualifications**

- O1.1 Aux fins de classement à une catégorie salariale, le conseil scolaire reconnaît l'attestation des qualifications émise par le *Conseil ontarien d'évaluation des qualifications* (COEQ) selon les exigences du plan d'évaluation 4 ou 5 du COEQ ainsi que le Plan de l'AEFO - Certification 84.
- O1.2 Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui détient un Certificat de qualification et d'inscription transitoire, le conseil scolaire reconnaît la lettre d'attestation émise par le COEQ.
- O1.3 Toute enseignante ou tout enseignant ayant son brevet d'enseignement et ne possédant pas d'évaluation au moment de son embauche sera rémunéré à la catégorie A2. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au premier jour de travail dès la réception par le conseil scolaire de l'attestation des qualifications émise par le COEQ.

## O2 Changement de catégorie

- O2.1 L'enseignante ou l'enseignant qui soumet, avant le 31 décembre, les preuves requises confirmant son droit, en date du premier jour de travail de l'année scolaire en cours, à une catégorie salariale supérieure, bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au premier jour de travail de l'année scolaire en cours.
- O2.2 L'enseignante ou l'enseignant qui soumet, avant le 30 avril, les preuves requises confirmant son droit, en date du 1<sup>er</sup> janvier, à une catégorie salariale supérieure, bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année scolaire en cours.
- O2.3 Dans l'éventualité de délais imprévisibles pour l'obtention des relevés d'études universitaires ou pour l'émission des attestations requises, le conseil scolaire peut prolonger les dates prescrites aux clauses O2.1 et O2.2.
- O2.4 Dans la mesure où un accusé de réception du COEQ est remis au conseil scolaire dans les délais prescrits aux clauses O2.1 et O2.2, l'ajustement salarial rétroactif prévu à ces clauses sera effectué sur présentation des preuves requises confirmant son droit.

## O3 Grilles salariales

### O3.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)

<b>CSPNEO (56) - En vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	45 672	48 649	52 718	55 135
1	48 466	51 720	56 310	59 301
2	51 258	54 788	59 904	63 463
3	54 052	57 858	63 498	67 627
4	56 845	60 927	67 088	71 795
5	59 635	63 999	70 681	75 958
6	62 428	67 065	74 274	80 120
7	65 221	70 134	77 864	84 286
8	68 012	73 205	81 459	88 451
9	70 805	76 274	85 053	92 616
10	73 598	79 343	88 646	96 779
11	76 391	82 411	92 235	100 943

<b>CSPNEO (56) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	46 129	49 135	53 245	55 686
1	48 951	52 237	56 873	59 894
2	51 770	55 336	60 503	64 098
3	54 593	58 436	64 133	68 303
4	57 413	61 537	67 759	72 513
5	60 232	64 639	71 388	76 718
6	63 052	67 736	75 017	80 921
7	65 873	70 836	78 643	85 128
8	68 693	73 937	82 273	89 335
9	71 513	77 037	85 904	93 542
10	74 334	80 136	89 532	97 747
11	77 155	83 235	93 158	101 953

<b>CSPNEO (56) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	46 590	49 627	53 778	56 243
1	49 440	52 760	57 441	60 493
2	52 288	55 890	61 108	64 739
3	55 139	59 021	64 774	68 986
4	57 987	62 152	68 437	73 238
5	60 834	65 285	72 101	77 485
6	63 683	68 413	75 767	81 731
7	66 532	71 544	79 429	85 980
8	69 379	74 676	83 096	90 229
9	72 228	77 807	86 763	94 478
10	75 077	80 937	90 427	98 724
11	77 927	84 067	94 089	102 972

### 03.2 Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)

<b>CSPGNO (57) - En vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	45 670	48 647	52 714	55 132
1	48 463	51 716	56 308	59 296
2	51 255	54 784	59 900	63 458
3	54 048	57 855	63 492	67 625
4	56 842	60 922	67 083	71 789
5	59 630	63 993	70 677	75 951
6	62 424	67 061	74 267	80 114
7	65 215	70 131	77 861	84 281
8	68 007	73 200	81 452	88 445
9	70 801	76 268	85 046	92 609
10	73 592	79 337	88 637	96 772
11	76 384	82 407	92 230	100 936

<b>CSPGNO (57) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	46 127	49 133	53 241	55 683
1	48 947	52 233	56 871	59 889
2	51 768	55 332	60 499	64 093
3	54 589	58 433	64 127	68 301
4	57 410	61 531	67 754	72 507
5	60 227	64 633	71 384	76 710
6	63 048	67 732	75 010	80 915
7	65 867	70 833	78 640	85 124
8	68 687	73 932	82 267	89 329
9	71 509	77 031	85 897	93 535
10	74 328	80 130	89 523	97 740
11	77 148	83 231	93 152	101 946

<b>CSPGNO (57) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	46 588	49 624	53 773	56 240
1	49 437	52 756	57 439	60 488
2	52 286	55 886	61 104	64 734
3	55 134	59 018	64 768	68 984
4	57 984	62 147	68 432	73 232
5	60 829	65 279	72 097	77 478
6	63 679	68 409	75 760	81 725
7	66 526	71 541	79 426	85 976
8	69 374	74 671	83 090	90 222
9	72 224	77 801	86 755	94 470
10	75 071	80 931	90 418	98 717
11	77 920	84 063	94 084	102 965

### O3.3 Conseil scolaire Viamonde (58)

<b>Viamonde (58) - En vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0		47 224	49 389	53 739	57 483
1		50 214	52 569	57 458	61 434
2		53 202	55 752	61 176	65 386
3		56 193	58 928	64 889	69 334
4		59 183	62 111	68 609	73 284
5		62 169	65 294	72 322	77 237
6		65 160	68 477	76 044	81 186
7		68 152	71 657	79 762	85 132
8		71 142	74 840	83 478	89 085
9		74 129	78 018	87 195	93 034
10		77 115	81 202	90 909	96 980
11		80 107	84 383	94 629	100 933
12 et +	77 065				

<b>Viamonde (58) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0		47 696	49 883	54 276	58 058
1		50 716	53 095	58 032	62 049
2		53 734	56 310	61 787	66 040
3		56 755	59 518	65 538	70 028
4		59 775	62 732	69 295	74 016
5		62 790	65 947	73 045	78 009
6		65 812	69 162	76 804	81 998
7		68 833	72 374	80 559	85 983
8		71 854	75 588	84 312	89 976
9		74 870	78 799	88 067	93 964
10		77 886	82 014	91 818	97 950
11		80 908	85 227	95 575	101 943
12 et +	77 836				

<b>Viamonde (58) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0		48 173	50 382	54 819	58 639
1		51 223	53 626	58 613	62 669
2		54 271	56 873	62 405	66 701
3		57 323	60 113	66 194	70 728
4		60 373	63 359	69 988	74 757
5		63 418	66 607	73 776	78 789
6		66 470	69 853	77 572	82 818
7		69 522	73 098	81 365	86 843
8		72 572	76 344	85 155	90 876
9		75 619	79 587	88 948	94 904
10		78 665	82 834	92 736	98 930
11		81 717	86 080	96 531	102 962
12 et +	78 614				

### 03.4 Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)

CEPEO (59) - En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2019					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	49 079	49 079	51 633	55 607	58 017
1	51 633	51 633	55 607	58 017	60 977
2	55 607	55 607	58 017	60 977	64 087
3	58 017	58 017	60 977	64 087	67 356
4	60 977	60 977	64 087	67 356	70 791
5	64 087	64 087	67 356	70 791	74 401
6	67 356	67 356	70 791	74 401	78 196
7	70 791	70 791	74 401	78 196	82 183
8	74 401	74 401	78 196	82 183	86 374
9	74 401	78 196	82 183	86 374	90 779
10	74 401	82 183	86 374	90 779	95 408
11	74 401	82 183	86 374	95 408	100 940

CEPEO (59) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	49 570	49 570	52 150	56 163	58 598
1	52 150	52 150	56 163	58 598	61 586
2	56 163	56 163	58 598	61 586	64 727
3	58 598	58 598	61 586	64 727	68 029
4	61 586	61 586	64 727	68 029	71 499
5	64 727	64 727	68 029	71 499	75 145
6	68 029	68 029	71 499	75 145	78 978
7	71 499	71 499	75 145	78 978	83 005
8	75 145	75 145	78 978	83 005	87 238
9	75 145	78 978	83 005	87 238	91 687
10	75 145	83 005	87 238	91 687	96 362
11	75 145	83 005	87 238	96 362	101 950

CEPEO (59) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	50 065	50 065	52 671	56 724	59 184
1	52 671	52 671	56 724	59 184	62 202
2	56 724	56 724	59 184	62 202	65 375
3	59 184	59 184	62 202	65 375	68 710
4	62 202	62 202	65 375	68 710	72 214
5	65 375	65 375	68 710	72 214	75 896
6	68 710	68 710	72 214	75 896	79 768
7	72 214	72 214	75 896	79 768	83 835
8	75 896	75 896	79 768	83 835	88 110
9	75 896	79 768	83 835	88 110	92 603
10	75 896	83 835	88 110	92 603	97 325
11	75 896	83 835	88 110	97 325	102 969

### O3.5 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)

<b>CSCDGR (60A) - En vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	46 525	49 676	51 536	56 047	58 838
1	49 748	52 682	54 614	58 838	62 346
2	52 968	55 116	57 263	61 558	65 854
3	56 188	57 416	59 357	64 170	69 362
4	59 410	60 415	62 391	67 341	72 867
5	62 632	63 417	65 424	70 521	76 378
6	65 853	66 418	68 456	73 698	79 884
7	69 073	69 421	71 488	76 866	83 392
8	72 295	72 419	74 522	80 041	86 900
9	72 295	75 426	77 551	83 219	90 408
10	72 295	79 194	80 586	86 394	93 915
11	72 295	79 194	84 437	89 571	97 425
12	72 295	79 194	84 437	93 660	100 935

<b>CSCDGR (60A) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	46 990	50 173	52 052	56 607	59 426
1	50 245	53 208	55 160	59 426	62 970
2	53 498	55 667	57 836	62 174	66 513
3	56 750	57 991	59 950	64 812	70 055
4	60 004	61 019	63 015	68 014	73 596
5	63 258	64 051	66 078	71 226	77 142
6	66 512	67 082	69 140	74 435	80 683
7	69 764	70 116	72 203	77 635	84 226
8	73 018	73 143	75 267	80 842	87 769
9	73 018	76 180	78 326	84 051	91 312
10	73 018	79 986	81 392	87 258	94 854
11	73 018	79 986	85 281	90 467	98 399
12	73 018	79 986	85 281	94 597	101 945

<b>CSCDGR (60A) - En En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	47 460	50 674	52 572	57 173	60 020
1	50 747	53 741	55 711	60 020	63 599
2	54 033	56 224	58 414	62 796	67 178
3	57 318	58 571	60 550	65 460	70 756
4	60 604	61 630	63 645	68 694	74 332
5	63 891	64 692	66 739	71 939	77 913
6	67 177	67 753	69 832	75 179	81 490
7	70 461	70 817	72 925	78 411	85 068
8	73 748	73 875	76 020	81 650	88 647
9	73 748	76 942	79 110	84 892	92 225
10	73 748	80 786	82 206	88 131	95 803
11	73 748	80 786	86 134	91 371	99 383
12	73 748	80 786	86 134	95 543	102 964

### O3.6 Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)

<b>CSCFN (60B) - En vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	45 672	48 650	52 717	55 134
1	48 466	51 720	56 310	59 300
2	51 258	54 788	59 903	63 462
3	54 052	57 858	63 497	67 628
4	56 845	60 926	67 087	71 794
5	59 633	63 997	70 681	75 958
6	62 427	67 065	74 273	80 120
7	65 219	70 134	77 864	84 286
8	68 011	73 204	81 459	88 450
9	70 805	76 272	85 051	92 615
10	73 598	79 341	88 645	96 779
11	76 390	82 411	92 236	100 942

<b>CSCFN (60B) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	46 129	49 136	53 244	55 685
1	48 951	52 237	56 873	59 893
2	51 770	55 336	60 502	64 097
3	54 593	58 436	64 132	68 304
4	57 413	61 535	67 758	72 512
5	60 230	64 637	71 388	76 718
6	63 051	67 736	75 016	80 921
7	65 871	70 836	78 643	85 128
8	68 691	73 936	82 273	89 334
9	71 513	77 035	85 902	93 541
10	74 334	80 134	89 531	97 747
11	77 154	83 235	93 159	101 952

<b>CSCFN (60B) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	46 590	49 628	53 777	56 242
1	49 440	52 760	57 441	60 492
2	52 288	55 890	61 107	64 738
3	55 139	59 021	64 773	68 987
4	57 987	62 151	68 436	73 237
5	60 832	65 283	72 101	77 485
6	63 682	68 413	75 766	81 731
7	66 530	71 544	79 429	85 980
8	69 378	74 675	83 096	90 228
9	72 228	77 805	86 761	94 477
10	75 077	80 935	90 426	98 724
11	77 926	84 067	94 090	102 971

### 03.7 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)

<b>CSDCNO (61) - En vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	45 668	48 646	52 713	55 127
1	48 462	51 713	56 303	59 292
2	51 254	54 782	59 897	63 457
3	54 045	57 852	63 490	67 622
4	56 837	60 920	67 081	71 786
5	59 628	63 992	70 675	75 948
6	62 421	67 057	74 265	80 111
7	65 213	70 127	77 857	84 278
8	68 004	73 196	81 449	88 442
9	70 797	76 265	85 044	92 605
10	73 591	79 334	88 634	96 768
11	76 382	82 402	92 226	100 933

<b>CSDCNO (61) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	46 125	49 132	53 240	55 678
1	48 946	52 230	56 866	59 885
2	51 767	55 330	60 496	64 092
3	54 586	58 430	64 125	68 298
4	57 405	61 529	67 752	72 504
5	60 225	64 631	71 381	76 707
6	63 045	67 727	75 008	80 912
7	65 865	70 829	78 635	85 121
8	68 684	73 928	82 264	89 326
9	71 505	77 028	85 894	93 531
10	74 327	80 128	89 520	97 736
11	77 146	83 226	93 148	101 943

<b>CSDCNO (61) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	46 586	49 623	53 772	56 235
1	49 436	52 752	57 435	60 484
2	52 285	55 884	61 101	64 733
3	55 131	59 015	64 766	68 981
4	57 979	62 145	68 430	73 229
5	60 827	65 278	72 095	77 475
6	63 676	68 405	75 758	81 721
7	66 523	71 537	79 422	85 972
8	69 371	74 667	83 087	90 219
9	72 220	77 798	86 753	94 466
10	75 070	80 929	90 415	98 713
11	77 918	84 058	94 080	102 962

### O3.8 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)

<b>CSDCAB (62) - En vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	45 691	48 669	52 737	55 155
1	48 485	51 739	56 332	59 321
2	51 277	54 809	59 926	63 487
3	54 071	57 880	63 521	67 653
4	56 865	60 949	67 113	71 820
5	59 657	64 021	70 708	75 986
6	62 450	67 090	74 301	80 152
7	65 244	70 162	77 895	84 320
8	68 039	73 233	81 490	88 483
9	70 831	76 301	85 083	92 650
10	73 626	79 373	88 677	96 816
11	76 420	82 442	92 272	100 983

<b>CSDCAB (62) En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	46 148	49 156	53 265	55 707
1	48 970	52 257	56 895	59 915
2	51 789	55 357	60 526	64 121
3	54 612	58 459	64 156	68 329
4	57 434	61 559	67 785	72 538
5	60 253	64 661	71 415	76 746
6	63 075	67 761	75 044	80 953
7	65 896	70 863	78 674	85 163
8	68 719	73 965	82 305	89 368
9	71 540	77 064	85 934	93 577
10	74 362	80 167	89 564	97 784
11	77 184	83 267	93 194	101 993

<b>CSDCAB (62) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022</b>				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	46 610	49 647	53 797	56 264
1	49 460	52 779	57 464	60 514
2	52 307	55 910	61 131	64 763
3	55 158	59 043	64 798	69 013
4	58 008	62 175	68 462	73 264
5	60 856	65 308	72 129	77 514
6	63 706	68 439	75 794	81 763
7	66 555	71 572	79 461	86 015
8	69 406	74 705	83 128	90 262
9	72 255	77 835	86 794	94 513
10	75 106	80 968	90 459	98 762
11	77 956	84 099	94 126	103 013

### O3.9 Conseil scolaire catholique Providence (63)

<b>Providence (63) - En vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	45 861	47 693	50 406	55 611	58 905
1	48 664	50 680	53 532	58 944	62 409
2	51 467	53 666	56 661	62 274	65 911
3	54 270	56 652	59 789	65 609	69 412
4	57 074	59 641	62 920	68 944	72 916
5	59 878	62 629	66 049	72 275	76 419
6	62 682	65 615	69 177	75 609	79 919
7	65 484	68 605	72 308	78 942	83 422
8	68 289	71 589	75 436	82 275	86 925
9	71 092	74 577	78 563	85 608	90 431
10	73 894	77 564	81 695	88 941	93 931
11	76 699	80 552	84 820	92 274	97 436
12	0	0	0	95 606	100 936

<b>Providence (63) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	46 320	48 170	50 910	56 167	59 494
1	49 150	51 187	54 067	59 533	63 033
2	51 981	54 203	57 228	62 896	66 570
3	54 813	57 218	60 387	66 265	70 106
4	57 645	60 237	63 549	69 633	73 645
5	60 477	63 255	66 709	72 997	77 183
6	63 308	66 271	69 869	76 365	80 718
7	66 139	69 291	73 031	79 731	84 256
8	68 972	72 305	76 190	83 097	87 794
9	71 803	75 323	79 348	86 464	91 336
10	74 633	78 340	82 512	89 830	94 870
11	77 466	81 357	85 668	93 196	98 410
12	0	0	0	96 562	101 946

<b>Providence (63) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	46 783	48 652	51 419	56 728	60 089
1	49 642	51 698	54 608	60 128	63 663
2	52 501	54 745	57 800	63 525	67 235
3	55 361	57 791	60 991	66 927	70 807
4	58 221	60 839	64 185	70 329	74 382
5	61 081	63 888	67 377	73 727	77 955
6	63 942	66 934	70 567	77 128	81 526
7	66 801	69 984	73 761	80 528	85 099
8	69 662	73 028	76 952	83 928	88 672
9	72 521	76 076	80 142	87 328	92 249
10	75 379	79 123	83 337	90 728	95 819
11	78 241	82 171	86 525	94 128	99 394
12	0	0	0	97 527	102 965

### 03.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)

<b>MonAvenir (64) - En vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	43 335	47 535	50 095	54 769	57 765
1	46 205	50 540	53 284	58 403	61 689
2	49 073	53 546	56 472	62 033	65 615
3	51 938	56 552	59 660	65 668	69 539
4	54 808	59 560	62 849	69 304	73 462
5	57 676	62 564	66 034	72 937	77 387
6	60 544	65 570	69 223	76 572	81 309
7	63 410	68 576	72 409	80 206	85 237
8	66 278	71 582	75 600	83 840	89 160
9	69 146	74 590	78 786	87 475	93 084
10	72 016	77 594	81 973	91 109	97 011
11	74 881	80 599	85 160	94 744	100 934

<b>MonAvenir (64) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	43 768	48 010	50 596	55 317	58 343
1	46 668	51 046	53 816	58 987	62 306
2	49 564	54 082	57 037	62 654	66 271
3	52 458	57 117	60 256	66 325	70 234
4	55 356	60 155	63 478	69 997	74 197
5	58 253	63 190	66 694	73 667	78 161
6	61 150	66 226	69 916	77 338	82 122
7	64 044	69 262	73 133	81 008	86 089
8	66 941	72 298	76 356	84 679	90 051
9	69 837	75 335	79 574	88 350	94 014
10	72 736	78 370	82 792	92 020	97 981
11	75 630	81 405	86 012	95 692	101 944

<b>MonAvenir (64) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022</b>					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	44 206	48 490	51 102	55 870	58 926
1	47 134	51 556	54 355	59 577	62 929
2	50 059	54 622	57 607	63 280	66 934
3	52 982	57 689	60 859	66 988	70 936
4	55 909	60 757	64 113	70 697	74 939
5	58 835	63 822	67 361	74 403	78 943
6	61 761	66 888	70 615	78 111	82 943
7	64 684	69 954	73 864	81 818	86 950
8	67 610	73 021	77 119	85 525	90 952
9	70 535	76 089	80 370	89 233	94 955
10	73 464	79 154	83 620	92 940	98 960
11	76 387	82 219	86 872	96 648	102 963

### 03.11 Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)

La colonne A0 ainsi que l'échelon 11 de la catégorie A2 ne s'appliquent qu'aux enseignantes et aux enseignants du palier élémentaire.

CSDCEO (65) - En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2019					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	44 221	47 043	49 545	54 131	57 100
1	47 525	50 559	52 967	57 903	61 130
2	50 823	54 068	56 391	61 674	65 162
3	54 126	57 580	59 812	65 455	69 194
4	57 419	61 083	63 231	69 205	73 225
5	60 570	64 438	66 487	72 820	77 100
6	63 713	67 776	69 753	76 429	80 965
7	66 864	71 128	73 009	80 026	84 839
8	70 042	74 511	76 282	83 595	88 714
9	73 326	78 008	79 736	87 249	92 581
10	76 567	81 452	83 172	90 842	96 448
11	0	0	86 765	94 680	100 494

CSDCEO (65) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	44 663	47 513	50 040	54 672	57 671
1	48 000	51 064	53 497	58 482	61 742
2	51 331	54 609	56 955	62 290	65 814
3	54 667	58 156	60 410	66 110	69 886
4	57 993	61 694	63 863	69 897	73 957
5	61 175	65 082	67 152	73 548	77 871
6	64 350	68 454	70 450	77 193	81 774
7	67 533	71 840	73 739	80 827	85 687
8	70 743	75 256	77 045	84 431	89 602
9	74 059	78 788	80 534	88 121	93 506
10	77 333	82 267	84 004	91 751	97 412
11	0	0	87 633	95 627	101 499

CSDCEO (65) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	45 110	47 988	50 540	55 219	58 248
1	48 480	51 575	54 032	59 067	62 359
2	51 845	55 155	57 525	62 913	66 472
3	55 214	58 737	61 014	66 771	70 585
4	58 573	62 311	64 502	70 596	74 697
5	61 787	65 733	67 824	74 284	78 650
6	64 993	69 138	71 155	77 965	82 592
7	68 208	72 558	74 476	81 635	86 544
8	71 450	76 008	77 816	85 275	90 498
9	74 800	79 576	81 339	89 003	94 442
10	78 106	83 090	84 844	92 668	98 387
11	0	0	88 509	96 584	102 514

### 03.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)

La colonne A0 ne s'applique qu'aux enseignantes et qu'aux enseignants du palier élémentaire.

CECCE (66) - En vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2019					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	40 201	49 487	51 714	55 615	57 837
1	43 515	52 706	55 170	59 173	61 729
2	46 826	55 921	58 631	62 726	65 626
3	50 136	59 138	62 090	66 283	69 519
4	53 446	62 358	65 552	69 838	73 413
5	56 761	65 576	69 012	73 393	77 306
6	60 068	68 792	72 470	76 952	81 201
7	63 382	72 011	75 929	80 507	85 096
8	66 690	75 231	79 387	84 062	88 988
9	70 002	78 448	82 849	87 619	92 883
10	73 312	81 665	86 308	91 173	96 776
11				94 728	100 806

CECCE (66) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	40 603	49 982	52 231	56 171	58 415
1	43 950	53 233	55 722	59 765	62 346
2	47 294	56 480	59 217	63 353	66 282
3	50 638	59 729	62 711	66 946	70 215
4	53 981	62 982	66 208	70 537	74 147
5	57 329	66 232	69 702	74 127	78 079
6	60 668	69 480	73 194	77 721	82 013
7	64 015	72 731	76 688	81 312	85 946
8	67 357	75 983	80 181	84 903	89 878
9	70 702	79 232	83 678	88 495	93 811
10	74 045	82 481	87 171	92 084	97 744
11				95 675	101 814

CECCE (66) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	41 009	50 482	52 753	56 732	58 999
1	44 389	53 765	56 279	60 362	62 970
2	47 767	57 045	59 809	63 987	66 945
3	51 144	60 326	63 338	67 616	70 917
4	54 520	63 612	66 870	71 242	74 888
5	57 902	66 894	70 399	74 868	78 860
6	61 275	70 175	73 926	78 499	82 833
7	64 656	73 458	77 455	82 125	86 806
8	68 031	76 743	80 983	85 752	90 777
9	71 409	80 025	84 515	89 380	94 750
10	74 785	83 306	88 042	93 005	98 721
11				96 632	102 832

## O4 Éducation permanente, cours du soir, cours d'été, enseignement aux adultes et enseignement à domicile

### O4.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)

Taux horaire pour enseignante ou enseignant de cours du soir et de cours d'été :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	58,74 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	59,33 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	59,92 \$

### O4.2 Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)

Taux horaire pour enseignante ou enseignant de cours du soir et de cours d'été :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	55,23 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	55,78 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	56,34 \$

### O4.3 Conseil scolaire Viamonde (58)

Le taux horaire pour une enseignante ou un enseignant affecté à l'enseignement des cours donnant droit à un crédit dans le contexte d'un programme d'éducation permanente, de cours du soir ou de cours d'été, d'un programme d'éducation des adultes, à l'enseignement à domicile et de Eurêka est de 52,83 \$ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, 53,36 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et, 53,90 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022. Ce taux horaire inclut la compensation pour les régimes d'avantages sociaux, pour les régimes de congés et tout autre bénéfice incluant la paie de vacances.

### O4.4 Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)

#### O4.4.1 Postes d'enseignement à l'école de jour des adultes

La rémunération est en conformité avec la grille salariale en vigueur à la clause O3.4 des enseignantes et des enseignants réguliers du palier secondaire.

#### O4.4.2 Postes d'enseignement au programme d'éducation permanente

Le taux horaire inclus la compensation pour les régimes d'avantages sociaux, pour le régime de congés de maladie et tout autre bénéfice. Le taux horaire des enseignantes et des enseignants temporaires pour l'enseignement des cours donnant droit à des crédits est établi à :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	46,48 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	46,95 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	47,41 \$

## O4.5 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)

### O4.5.1 École de jour des adultes, éducation permanente, cours d'été et cours du soir

i) Enseignante et enseignant de moins de cinq (5) ans d'expérience dans l'enseignement

Taux horaire : 1/1000 du salaire annuel versé à la catégorie A1 (0)

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 49,68 \$

À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 : 50,18 \$

À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 : 50,68 \$

ii) Enseignante et enseignant de cinq (5) ans d'expérience ou plus

Taux horaire : 1/1000 du salaire annuel versé à la catégorie A1(2)

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 55,12 \$

À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 : 55,67 \$

À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 : 56,22 \$

iii) Selon le mode de prestation, les taux sont :

Par leçon, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 8,53 \$

Par leçon, à compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 : 8,62 \$

Par leçon, à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 : 8,71 \$

Par examen, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 33,08 \$

Par examen, à compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 : 33,41 \$

Par examen, à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 : 33,74 \$

## O4.6 Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)

Taux horaire pour enseignante ou enseignant de cours du soir et de cours d'été :

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 54,68 \$

À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 : 55,23 \$

À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 : 55,78 \$

## O4.7 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)

Taux horaire pour enseignante ou enseignant des cours d'éducation permanente, d'enseignement à domicile, de cours du soir et de cours d'été :

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 55,28 \$

À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 : 55,83 \$

À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 : 56,39 \$

#### O4.8 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)

Taux horaire pour enseignante ou enseignant de cours du soir et de cours d'été :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	55,28 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	55,83 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	56,39 \$

#### O4.9 Conseil scolaire catholique Providence (63)

Taux horaire pour enseignante ou enseignant de cours du soir, cours d'été ou enseignement à domicile :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	44,67 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	45,12 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	45,57 \$

#### O4.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)

Taux horaire pour enseignante ou enseignant de cours d'éducation permanente, cours d'été ou enseignement à domicile :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	51,06 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	51,57 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	52,08 \$

#### O4.11 Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)

O4.11.1 Centre d'éducation et de formation de l'Est ontarien (CÉFEO), l'éducation permanente, les cours d'été, les cours individuels, les cours à domicile et l'alternative en éducation pour les élèves d'âge scolaire.

On rémunère les enseignantes et les enseignants réguliers détenant un poste d'éducation permanente, chargé de cours donnant droit à des crédits et assujetti à cette entente, à un taux journalier égal au salaire brut minimum de sa catégorie, selon la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 des enseignantes et des enseignants réguliers, divisé par le nombre de journées scolaires dans l'année, tel qu'établi par le ministère de l'Éducation.

#### O4.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)

Taux horaire pour enseignante ou enseignant d'éducation permanente

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	46,28 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	46,74 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	47,21 \$

## O5 Allocations

### O5.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)

#### O5.1.1 Coordonnatrice et coordonnateur de programme

<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022</b>
8809 \$	8897 \$	8986 \$

#### O5.1.2 Conseillère ou conseiller pédagogique

<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022</b>
6607 \$	6673 \$	6740 \$

#### O5.1.3 Chargée et chargé de programmes

<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022</b>
6607 \$	6673 \$	6740 \$

#### O5.1.4 Enseignante désignée ou enseignant désigné

<b>Nombre d'élèves</b>	<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022</b>
0 à 100	880 \$	889 \$	897 \$
101 et plus	1469 \$	1483 \$	1498 \$
Écoles jumelées	1908 \$	1927 \$	1946 \$

#### O5.1.5 Enseignante désignée ou enseignant désigné substitut

<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022</b>
34,97 \$ par jour	35,32 \$ par jour	35,67 \$ par jour

O5.1.6 Toute enseignante ou tout enseignant qui recevait au 31 août 1998 une indemnité annuelle pour une maîtrise continue à recevoir cette indemnité.

#### O5.1.7 Allocation d'isolement

Compte tenu des défis de recrutement dans certaines communautés, le conseil scolaire offre aux enseignantes et aux enseignants qui acceptent des postes dans ces milieux, une allocation annuelle ajustée au prorata telle que présentée dans le tableau suivant :

<b>Prime d'isolement</b>	<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022</b>
Année 1	2 429,17 \$	2 429,17 \$	2 429,17 \$

<b>Prime d'isolement</b>	<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022</b>
Année 2	1 821,31 \$	1 821,31 \$	1 821,31 \$
Année 3	1 821,31 \$	1 821,31 \$	1 821,31 \$
Année 4	1 214,58 \$	1 214,58 \$	1 214,58 \$
Année 5	1 214,58 \$	1 214,58 \$	1 214,58 \$

O5.1.8 Pour fins d'application de la clause O5.1.7, le centre suivant est défini comme un centre isolé : Iroquois Falls. Suite à une consultation avec l'Association, le conseil scolaire peut désigner un ou des centres additionnels qui seront réputés centres isolés pour la durée de l'année scolaire. L'enseignante ou l'enseignant embauché à un centre isolé reçoit la prime d'isolement pendant les cinq (5) premières années de son affectation à ce centre, nonobstant un changement de désignation.

## O5.2 Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)

### O5.2.1 Coordonnatrice et coordonnateur de programme

Allocation annuelle :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	8 210 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	8 292 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	8 375 \$

### O5.2.2 Conseillère ou conseiller pédagogique

Allocation annuelle :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	6 159 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	6 221 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	6 283 \$

### O5.2.3 Chargée ou chargé de programmes

Allocation annuelle :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	6 159 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	6 221 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	6 283 \$

### O5.2.4 Enseignante accompagnatrice ou enseignant accompagnateur en littératie et numératie

Allocation annuelle :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	2 263,75 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	2 286,39 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	2 309,25 \$

### O5.2.5 Enseignante désignée ou enseignant désigné

Allocation annuelle :

<b>À compter du :</b> <b>Nombre d'élèves :</b>	<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022</b>
0 à 100 élèves	821 \$	829 \$	838 \$
101 élèves et plus	1 369 \$	1 382 \$	1 396 \$
Écoles jumelées	1 780 \$	1 797 \$	1 815 \$

### O5.2.6 Enseignante désignée ou enseignant désigné substitut

Allocation quotidienne :

<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021</b>	<b>1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022</b>
34,97 \$ par jour	35,32 \$ par jour	35,67 \$ par jour

### O5.2.7 Allocation d'isolement

Le conseil scolaire offre une allocation annuelle de 2 431 \$ aux enseignantes et aux enseignants qui acceptent des postes à Dubreuilville, Longlac, Manitouwadge, Marathon et Wawa. L'allocation d'isolement de l'enseignante et de l'enseignant qui débute son emploi après le début de l'année scolaire et de l'enseignante et de l'enseignant à temps partiel est calculée au prorata.

## O5.3 Conseil scolaire Viamonde (58)

O5.3.1 L'allocation annuelle qui s'applique pour les responsables de dossiers est comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, une allocation annuelle de 1 978 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021, une allocation annuelle de 1 997 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022, une allocation annuelle de 2 017 \$.

O5.3.2 L'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes désignées et les enseignants désignés est comme suit :

i. École de 100 élèves ou moins :

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, une allocation annuelle de 793 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021, une allocation annuelle de 801 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022, une allocation annuelle de 809 \$.

ii. École de 101 élèves et plus :

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, une allocation annuelle de 1 317 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021, une allocation annuelle de 1 330 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022, une allocation annuelle de 1 344 \$.

iii. École jumelée :

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, une allocation annuelle de 1 724 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021, une allocation annuelle de 1 741 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022, une allocation annuelle de 1 759 \$.

O5.3.3 L'allocation annuelle qui s'applique pour les conseillères et les conseillers pédagogiques et pour les orthopédagogues est comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, une allocation annuelle de 3 831 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021, une allocation annuelle de 3 869 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022, une allocation annuelle de 3 908 \$.

## O5.4 Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)

### O5.4.1 Palier élémentaire

O5.4.1.1 Les allocations annuelles applicables pour les postes de responsabilités sont les suivantes :

a) Au 1<sup>er</sup> septembre 2019

Enseignante désignée ou enseignant désigné : 1 304 \$

Conseillère ou conseiller pédagogique : 1 304 \$

Coordonnatrice ou coordonnateur de programme : 1 304 \$

b) Au premier jour de l'année scolaire 2020-2021

Enseignante désignée ou enseignant désigné : 1 317 \$

Conseillère ou conseiller pédagogique : 1 317 \$

Coordonnatrice ou coordonnateur de programme : 1 317 \$

c) Au premier jour de l'année scolaire 2021-2022

Enseignante désignée ou enseignant désigné : 1 330 \$

Conseillère ou conseiller pédagogique : 1 330 \$

Coordonnatrice ou coordonnateur de programme : 1 330 \$

## O5.4.2 Palier secondaire

O5.4.2.1 Les allocations annuelles applicables pour les postes de responsabilités sont les suivantes :

a) Au 1<sup>er</sup> septembre 2019

Responsable d'unités administratives :	1 304 \$
Conseillère ou conseiller pédagogique :	1 304 \$
Coordonnatrice ou coordonnateur de programme/concentration :	1 304 \$

b) Au premier jour de l'année scolaire 2020-2021

Responsable d'unités administratives :	1 317 \$
Conseillère ou conseiller pédagogique :	1 317 \$
Coordonnatrice ou coordonnateur de programme/concentration :	1 317 \$

c) Au premier jour de l'année scolaire 2021-2022

Responsable d'unités administratives :	1 330 \$
Conseillère ou conseiller pédagogique :	1 330 \$
Coordonnatrice ou coordonnateur de programme/concentration :	1 330 \$

## O5.5 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)

O5.5.1 Les allocations suivantes seront versées aux enseignantes et aux enseignants qui occupent les postes suivants :

Titre	1 <sup>er</sup> septembre 2019	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022
Coordonnatrice ou coordonnateur Allocation annuelle	7 864 \$	7 942 \$	8 022 \$
Conseillère ou conseiller pédagogique Allocation annuelle	7 864 \$	7 942 \$	8 022 \$
Responsable d'unité administrative (RUA) Allocation annuelle selon la politique	Maximum 7 864 \$	Maximum 7 942 \$	Maximum 8 022 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné Allocation annuelle	915 \$	924 \$	933 \$
Enseignante ou enseignant de relève Allocation annuelle	2 909 \$	2 938 \$	2 967 \$
Enseignante ou enseignant substitut Allocation quotidienne	36,24 \$	36,60 \$	36,97 \$
Superviseure ou superviseur Allocation annuelle	12 454 \$	12 579 \$	12 705 \$
Responsable de services d'appui en comportement Allocation annuelle	5 823 \$	5 881 \$	5 940 \$

Ces allocations sont réduites proportionnellement selon la période de désignation.

O5.5.2 Toute enseignante ou tout enseignant détenant une maîtrise verra son salaire majoré de 1 000 \$ en autant que ce grade n'a pas servi pour le placement dans la catégorie salariale.

### O5.6 Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)

Titre	1 <sup>er</sup> septembre 2019	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022
Coordonnatrice ou coordonnateur de programme - Allocation annuelle	8 291 \$	8 374 \$	8 458 \$
Conseillère ou conseiller pédagogique – Allocation annuelle	6 219 \$	6 281 \$	6 344 \$
Chargée ou chargé de programmes – Allocation annuelle	6 219 \$	6 281 \$	6 344 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné - Allocation annuelle : 1 à 100 élèves	830 \$	839 \$	847 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné - Allocation annuelle : 101 élèves et plus	1 381 \$	1 394 \$	1 408 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné - Allocation annuelle : écoles jumelées	1 796 \$	1 814 \$	1 832 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné substitut – Allocation quotidienne	36,03 \$	36,39 \$	36,75 \$
Accompagnatrice ou accompagnateur (littératie, numératie, PEI, lecture)	1 921 \$	1 940 \$	1 960 \$
Diagnosticienne ou diagnosticien	0 \$	0 \$	0 \$
Personne ressource EED	6 219 \$	6 281 \$	6 344 \$

O5.6.1 Toute enseignante ou tout enseignant qui recevait au 31 août 1998 une indemnité annuelle pour une maîtrise continue à recevoir cette indemnité.

O5.6.2 Toute enseignante ou tout enseignant qui recevait une allocation de logement conformément à la clause 8.06 de la convention collective entre l'AEFO Nipissing secondaire et le conseil d'origine continue à recevoir cette allocation.

### O5.7 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)

O5.7.1 Coordonnatrice ou coordonnateur de programmes - allocation annuelle :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	8 292,83 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	8 375,76 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	8 459,51 \$

O5.7.2 Conseillère ou conseiller pédagogique - allocation annuelle :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	6 219,63 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	6 281,83 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	6 344,65 \$

O5.7.3 Chargée ou chargé de programmes - allocation annuelle :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	6 219,63 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	6 281,83 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	6 344,65 \$

O5.7.4 Enseignante désignée ou enseignant désigné - allocation annuelle :

a) 0 à 100 élèves

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	833,18 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	841,51 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	849,93 \$

b) 101 élèves et plus

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	1 382,12 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	1 395,95 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	1 409,91 \$

c) Écoles jumelées

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	1 796,78 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	1 814,75 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	1 832,90 \$

O5.7.5 Enseignante ou enseignant substitut :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	34,97 \$ par jour
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	35,32 \$ par jour
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	35,67 \$ par jour

O5.7.6 Allocation d'isolement

Compte tenu des défis de recrutement dans certaines communautés, le conseil scolaire offre aux enseignantes et aux enseignants qui acceptent des postes dans ces milieux, une allocation annuelle ajustée au prorata telle que présentée dans le tableau suivant :

Année	Allocation selon l'année d'arrivée dans la communauté : Chapleau, Wawa, Dubreuilville et Hornepayne		
	1 <sup>er</sup> septembre 2019	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022
1	2 630,18 \$	2 630,18 \$	2 630,18 \$
2	1 315,08 \$	1 315,08 \$	1 315,08 \$
3	1 315,08 \$	1 315,08 \$	1 315,08 \$

Année	Allocation selon l'année d'arrivée dans la communauté : Chapleau, Wawa, Dubreuilville et Hornepayne		
	1 <sup>er</sup> septembre 2019	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022
4	657,55 \$	657,55 \$	657,55 \$
5	657,55 \$	657,55 \$	657,55 \$

## O5.8 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)

Allocation annuelle	1 <sup>er</sup> septembre 2019	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022
Coordonnatrice et coordonnateur de programme	8 687 \$	8 774 \$	8 862 \$
Conseillère et conseiller pédagogique	6 220 \$	6 282 \$	6 345 \$
Accompagnatrice et accompagnateur	3 442 \$	3 477 \$	3 511 \$
Chargée ou chargé de programme	6 224 \$	6 286 \$	6 349 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné : 1 à 100 élèves	829 \$	838 \$	846 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné : 101 élèves et plus	1 380 \$	1 393 \$	1 407 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné : écoles jumelées	1 797 \$	1 815 \$	1 833 \$
Taux quotidien pour une enseignante désignée ou un enseignant désigné substitut	36,15 \$	36,51 \$	36,87 \$

### O5.8.1 Allocation de recrutement

Compte tenu des défis de recrutement dans certaines communautés, le conseil scolaire offre aux enseignantes et aux enseignants qui acceptent des postes dans ces milieux une allocation annuelle ajustée au prorata telle que présentée dans le tableau ci-dessous pour les communautés suivantes : Nakina, Longlac, Geraldton, Marathon, Terrace Bay, Dryden, Ignace et Red Lake :

Année	1 <sup>er</sup> septembre 2019	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022
1	2 478 \$	2 478 \$	2 478 \$
2	2 478 \$	2 478 \$	2 478 \$
3	2 478 \$	2 478 \$	2 478 \$
4	2 478 \$	2 478 \$	2 478 \$
5	2 478 \$	2 478 \$	2 478 \$

## O5.9 Conseil scolaire catholique Providence (63)

O5.9.1 Les allocations qui s'appliquent pour les enseignantes et les enseignants sont comme suit :

Titres	1 <sup>er</sup> septembre 2019	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021	1 <sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022
Conseillère ou conseiller pédagogique	5 208,25 \$	5 260,33 \$	5 312,93 \$
Responsable de secteur	4 557,13 \$	4 602,70 \$	4 648,73 \$
Facilitatrice ou facilitateur	1 302,04 \$	1 315,06 \$	1 328,21 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné : 1 à 200 élèves	781,21 \$	789,03 \$	796,92 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné : 201 élèves et plus	1 302,04 \$	1 315,06 \$	1 328,21 \$
Enseignante ou enseignant substitut (taux par jour)	37,23 \$	37,60 \$	37,98 \$
Coordonnatrice ou coordonnateur	7 812,30 \$	7 890,42 \$	7 969,33 \$
Accompagnatrice ou accompagnateur	1 302,04 \$	1 315,06 \$	1 328,21 \$

Les allocations et les indemnités sont en vigueur le premier jour de l'année scolaire.

### O5.9.2 Droits acquis – indemnités et allocations

L'enseignante ou l'enseignant transféré au conseil scolaire conformément à la *Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires en Ontario* et qui, en vertu de la convention collective qui s'appliquait à son égard durant l'année scolaire 1998-1999 percevait une indemnité de maîtrise ou de doctorat, maintient son droit de percevoir une telle indemnité en autant qu'elle ou il continue à satisfaire aux exigences qui s'y rattachent en conformité avec ladite convention collective.

## O5.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)

### O5.10.1 Palier élémentaire

O5.10.1.1 La conseillère ou le conseiller pédagogique se verra accorder une allocation annuelle de :

- 4 467 \$ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 ;
- 4 512 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 ;
- 4 557 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

O5.10.1.2 L'enseignante désignée ou l'enseignant désigné se verra accorder une allocation annuelle de :

- 1 072 \$ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 ;
- 1 082 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 ;
- 1 093 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

O5.10.1.3 L'enseignante ou l'enseignant agissant à titre d'enseignante désignée suppléante ou d'enseignant désigné suppléant se verra accorder, en l'absence de la direction de l'école, une allocation quotidienne de :

32,64 \$ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 ;

32,97 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 ;

33,30 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

#### O5.10.2 Palier secondaire

O5.10.2.1 À compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la conseillère ou le conseiller pédagogique se verra accorder une allocation annuelle de :

4 467 \$ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 ;

4 512 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 ;

4 557 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

O5.10.2.2 L'enseignante ou l'enseignant responsable de secteur se verra accorder une allocation annuelle de :

3 753 \$ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 ;

3 791 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 ;

3 829 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

O5.10.2.3 L'enseignante ou l'enseignant agissant à titre de facilitatrice ou de facilitateur se verra accorder une allocation annuelle de :

1 876 \$ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 ;

1 894 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 ;

1 913 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

### O5.11 Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)

#### O5.11.1 Palier élémentaire

##### O5.11.1.1 Enseignante désignée ou enseignant désigné

L'enseignante désignée ou l'enseignant désigné nommé dans des écoles jumelées sur le plan administratif recevra une allocation annuelle de 1 693 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 1 710 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 1 727 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022. Pour tout autre cas, l'enseignante désignée ou l'enseignant désigné recevra une allocation annuelle de 1 042 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 1 053 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 1 063 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022. Cette allocation sera payée deux fois par année scolaire, soit en décembre et en juin.

#### O5.11.1.2 Coordonnatrice ou coordonnateur

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé à un poste de coordonnatrice ou de coordonnateur, créé par le conseil scolaire, reçoit une allocation annuelle de 5 859 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 5 918 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 5 977 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

#### O5.11.1.3 Conseillère ou conseiller pédagogique

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé au poste de conseillère ou de conseiller pédagogique, créé par le conseil scolaire, aura droit à une allocation annuelle de 5 209 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 5 261 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 5 313 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

#### O5.11.1.4 Monitrice ou moniteur

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé au poste de monitrice ou de moniteur de lecture, créé par le conseil scolaire, aura droit à une allocation annuelle de 5 209 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 5 261 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 5 313 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

#### O5.11.1.5 Animatrice ou animateur pédagogique

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé au poste d'animatrice ou d'animateur pédagogique aura droit à une allocation annuelle de 3 962 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 4 002 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 4 042 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

### O5.11.2 Palier secondaire

#### O5.11.2.1 Responsable d'une unité administrative

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11, le conseil scolaire paie l'allocation annuelle de 5 859,16 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 5 917,75 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 5 976,93 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

#### O5.11.2.2 Titulaire de matière

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11, le conseil scolaire paie l'allocation annuelle de 1 302,04 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 1 315,06 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 1 328,21 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

#### O5.11.2.3 Coordonnatrice ou coordonnateur

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé à un poste de coordonnatrice ou de coordonnateur, créé par le conseil scolaire, reçoit une allocation annuelle de 5 859 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 5 918 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 5 977 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

#### O5.11.2.4 Conseillère ou conseiller pédagogique

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé au poste de conseillère ou de conseiller pédagogique, créé par le conseil scolaire, aura droit à une allocation annuelle de 5 209 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 5 261 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 5 313 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

#### O5.11.2.5 Monitrice ou moniteur de lecture

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé au poste de monitrice ou de moniteur de lecture, créé par le conseil scolaire, aura droit à une allocation annuelle de 5 209 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 5 261 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 5 313 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

#### O5.11.2.6 Animatrice ou animateur pédagogique

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé au poste d'animatrice ou d'animateur pédagogique aura droit à une allocation annuelle de 3 962 \$ au 1<sup>er</sup> septembre 2019, 4 002 \$ au premier jour de l'année scolaire 2020-2021 et 4 042 \$ au premier jour de l'année scolaire 2021-2022.

### O5.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)

#### O5.12.1 Palier élémentaire

O5.12.1.1 a) Au 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés est la suivante : 1 559 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2020-2021, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés est la suivante : 1 575 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2021-2022, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés est la suivante : 1 591 \$.

- b) Au 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'allocation quotidienne qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés substitués est la suivante : 36,14 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2020-2021, l'allocation quotidienne qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés substitués est la suivante : 36,50 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2021-2022, l'allocation quotidienne qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés substitués est la suivante : 36,86 \$.

- c) Au 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes ou les enseignants en affectation spéciale auprès du Service de soutien à l'apprentissage ou de son équivalent est la suivante : 3 735 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2020-2021, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes ou les enseignants en affectation spéciale auprès du Service de soutien à l'apprentissage ou de son équivalent est la suivante : 3 772 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2021-2022, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes ou les enseignants en affectation spéciale auprès du Service de soutien à l'apprentissage ou de son équivalent est la suivante : 3 810 \$.

#### O5.12.2 Palier secondaire

- O5.12.2.1 a) Au 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes ou les enseignants en affectation spéciale auprès du Service de soutien à l'apprentissage ou de son équivalent est la suivante : 3 735 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2020-2021, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes ou les enseignants en affectation spéciale auprès du Service de soutien à l'apprentissage ou de son équivalent est la suivante : 3 772 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2021-2022, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes ou les enseignants en affectation spéciale auprès du Service de soutien à l'apprentissage ou de son équivalent est la suivante : 3 810 \$.

- b) Au 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés est la suivante : 1 559 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2020-2021, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés est la suivante : 1 575 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2021-2022, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés est la suivante : 1 591 \$.

- c) Au 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'allocation quotidienne qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés substitués est la suivante : 36,14 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2020-2021, l'allocation quotidienne qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés substitués est la suivante : 36,50 \$.

Au premier jour de l'année scolaire 2021-2022, l'allocation quotidienne qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés substitués est la suivante : 36,86 \$.

- d) Responsable de dossiers

Chaque enseignante ou enseignant nommé à ce poste reçoit une allocation annuelle comme suit :

À compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2019 :	4 207 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021 :	4 249 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022 :	4 291 \$

## P. RÉMUNÉRATION – ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

### P1 Plan d'évaluation des qualifications

P1.1 Aux fins de classement à une catégorie salariale, le conseil scolaire reconnaît l'attestation des qualifications émise par le *Conseil ontarien d'évaluation des qualifications* (COEQ) selon les exigences du plan d'évaluation 4 ou 5 du COEQ ainsi que le Plan de l'AEFO - Certification 84.

P1.2 Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qui détient un Certificat de qualification et d'inscription transitoire, le conseil scolaire reconnaît la lettre d'attestation émise par le COEQ.

### P2 Changement de catégorie

P2.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié qui soumet, avant le 31 décembre, les preuves requises confirmant son droit, en date du premier jour de travail de l'année scolaire en cours, à une catégorie salariale supérieure, bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au premier jour de travail de l'année scolaire en cours.

- P2.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qui soumet, avant le 30 avril, les preuves requises confirmant son droit, en date du 1<sup>er</sup> janvier, à une catégorie salariale supérieure, bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année scolaire en cours.
- P2.3 Dans l'éventualité de délais imprévisibles pour l'obtention des relevés d'études universitaires ou pour l'émission des attestations requises, le conseil scolaire peut prolonger les dates prescrites aux clauses P2.1 et P2.2.
- P2.4 Dans la mesure où un accusé de réception du COEQ est remis au conseil scolaire dans les délais prescrits aux clauses P2.1 et P2.2, l'ajustement salarial rétroactif prévu à ces clauses sera effectué sur présentation des preuves requises confirmant son droit.

### P3 Rémunération – Enseignantes et enseignants suppléants à court et à long terme

#### P3.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)

##### P3.1.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme

Le taux de salaire quotidien d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à court terme est calculé en divisant par cent quatre-vingt-quatorze (194), le salaire annuel de la catégorie A2-0 de la grille salariale en vigueur à la clause O3.1 des enseignantes ou des enseignants réguliers, majoré du montant suivant :

Le salaire à la grille salariale en vigueur à la clause O3.1, catégorie A2 échelon 1 moins le salaire à la grille catégorie A2 échelon 0, cette différence étant multipliée par 0,4.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, le salaire quotidien est de 257,11 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021, le salaire quotidien est de 259,68 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022, le salaire quotidien est de 262,27 \$.

- i. Le taux de rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à court terme qui enseigne moins d'une pleine journée est rajusté au prorata du temps enseigné, mais en aucun temps celle-ci ou celui-ci ne sera rémunéré pour moins d'une demi-journée (1/2).

##### P3.1.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

Lors d'une affectation à long terme, une enseignante ou un enseignant suppléant reçoit un salaire selon la grille salariale en vigueur à la clause O3.1 des enseignantes et des enseignants réguliers.

- i. Le taux de salaire quotidien d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant, en affectation à long terme, est calculé en divisant le salaire annuel de sa catégorie à l'échelon approprié, par cent quatre-vingt-quatorze (194).

- ii. Une enseignante ou un enseignant suppléant détenant une permission intérimaire est réputé qualifié pour fins de l'article P3.1.2. Son salaire pour la suppléance à long terme est déterminé d'après la catégorie A 1-0 de la grille salariale en vigueur.

#### P3.1.3 Paie de vacances et congés statutaires

Le taux quotidien de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à court terme et de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme comprend quatre pour cent (4 %) pour la paie de vacances et quatre pour cent (4 %) pour les congés statutaires.

### P3.2 Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)

#### P3.2.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme

L'enseignante ou l'enseignant suppléant à court terme est rémunéré pour chaque jour de travail selon le barème suivant :

- catégorie A2 année 0 de la grille salariale en vigueur à la clause O3.2/194.
- i. La rémunération quotidienne de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à court terme inclut l'indemnité pour les congés annuels, pour les avantages sociaux, pour les jours fériés ainsi que pour la paie de vacances.

#### P3.2.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme est rémunéré pour chaque jour de travail selon le barème suivant :

- salaire annuel selon la grille des enseignantes et des enseignants réguliers en vigueur à la clause O3.2 au moment de la suppléance/194
- i. Le conseil scolaire offre une allocation annuelle fixe de 2 148 \$ à toute enseignante ou à tout enseignant suppléant à long terme qui accepte une affectation à Longlac, Manitouwadge, Marathon, Wawa ou Dubreuilville. L'allocation d'isolement de l'enseignante et de l'enseignant suppléant à long terme qui débute son emploi après le début de l'année scolaire et à l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme à temps partiel est calculée sur une base prorata.
- ii. L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme qui détient, ou est présumé détenir, une permission intérimaire émise par le ministère de l'Éducation de l'Ontario est rémunéré d'après le minimum de la catégorie A1 de la grille salariale en vigueur et selon le barème à la clause O3.2.2.
- iii. Toute enseignante ou tout enseignant suppléant qui a complété les jours d'enseignement d'une affectation continue prévue selon la définition d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à long terme de la partie B de la

convention collective est rémunéré pour chaque jour de travail selon le barème suivant :

- salaire annuel selon la grille des enseignantes et des enseignants réguliers en vigueur à la clause O3.2 au moment de la suppléance/194.

### **P3.3 Conseil scolaire Viamonde (58)**

#### **P3.3.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme**

Le taux journalier d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié, membre en règle de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, faisant de la suppléance à court terme est calculé à 1/200<sup>e</sup> de la catégorie A2-0 de la grille salariale en vigueur à la clause O3.3 des enseignantes et enseignants réguliers.

#### **P3.3.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme**

Lors d'une affectation à long terme, une enseignante ou un enseignant suppléant qualifié reçoit un taux journalier calculé selon la grille salariale en vigueur à la clause O3.3. Afin de déterminer le taux journalier, le salaire annuel est divisé par cent quatre-vingt-quatorze (194) jours ou par le nombre de journées de classe tel que dicté par le ministère de l'Éducation de l'Ontario en vertu du règlement sur l'année scolaire. Une affectation à long terme à temps partiel est rémunérée au prorata du taux journalier, en fonction du pourcentage d'une pleine affectation travaillée.

#### **P3.3.3 Paie de vacances**

La rémunération prévue par le présent article inclut un montant équivalent à huit pour cent (8 %) à titre d'indemnité pour les congés annuels et les congés fériés.

### **P3.4 Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)**

#### **P3.4.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme**

L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à court terme et à temps plein est payé au taux quotidien défini comme suit :

- le taux quotidien est établi en divisant le salaire à la grille salariale en vigueur à la clause O3.4 des enseignantes et des enseignants réguliers situé à A1-0, divisé par deux cent vingt-six (226).
  - i. Ces taux incluent l'indemnité de congés annuels de quatre pour cent (4 %), ainsi que toute indemnité en guise de compensation de jours fériés, d'avantages sociaux et d'autres bénéfiques.
  - ii. Le salaire d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant affecté à temps partiel est établi au prorata de l'affectation.

#### P3.4.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

Pour les enseignantes et les enseignants suppléants qualifiés à long terme et à temps plein, à compter du premier jour de leur affectation à la suppléance à long terme, la grille salariale en vigueur à la clause O3.4 des enseignantes et des enseignants réguliers.

- i. Tous les taux incluent l'indemnité de congés annuels de quatre pour cent (4 %), ainsi que toute indemnité en guise de compensation de jours fériés, d'avantages sociaux et d'autres bénéfices.
- ii. Le conseil scolaire remet à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant à long terme en guise d'indemnité pour les avantages sociaux, la somme supplémentaire suivante par journée d'enseignement rétroactif au premier jour d'affectation à long terme et au prorata de son affectation :
  - a) 4,64 \$ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019
  - b) 4,68 \$ à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021
  - c) 4,73 \$ à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022

#### P3.5 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)

##### P3.5.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme

P3.5.1.1 Toute suppléance à court terme à temps plein ou à temps partiel, est rémunérée pour chaque journée, à raison du traitement salarial journalier de base (zéro année expérience) de la catégorie A1 pour l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié, et le minimum de la catégorie A pour l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié qui œuvre sous permission intérimaire, et ce, en conformité avec la grille salariale en vigueur à la clause O3.5 des enseignantes et des enseignants réguliers au moment de la suppléance, et ceci, au prorata de l'affectation.

##### P3.5.1.2 Temps partiel - élémentaire

P3.5.1.2.1 La rémunération journalière d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié à court terme à qui est assigné un quart d'une journée (1/4) ou moins de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) du tarif journalier approprié.

P3.5.1.2.2 La rémunération journalière d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié à court terme à qui est assignée une demi-journée (1/2) ou moins de travail est de cinquante pour cent (50 %) du tarif journalier approprié.

P3.5.1.2.3 La rémunération journalière d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié à court terme à qui est assigné le trois quart d'une journée (3/4) ou moins de travail mais plus d'une demi-journée (1/2) de travail est de soixante-quinze pour cent (75 %) du tarif journalier approprié.

P3.5.1.2.4 La rémunération journalière ne peut dépasser cent pour cent (100 %) du tarif journalier.

#### P3.5.1.3 Temps partiel - secondaire

P3.5.1.3.1 La rémunération journalière d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié à court terme est de vingt-cinq pour cent (25 %) du tarif journalier par période de suppléance de soixante-quinze (75) minutes.

P3.5.1.3.2 La rémunération journalière ne peut dépasser cent pour cent (100 %) du tarif journalier.

P3.5.1.3.3 Nonobstant les clauses P3.5.1.3.1 et P3.5.1.3.2, la rémunération journalière d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié à court terme est payée au prorata du temps d'affectation par rapport aux trois cents (300) minutes d'enseignement.

#### P3.5.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

P3.5.2.1 Toute suppléance à long terme à temps plein ou à temps partiel pour la même enseignante ou le même enseignant suppléant qualifié est rémunérée de façon rétroactive à compter de la première journée de suppléance à raison du traitement salarial journalier de sa catégorie et de son expérience en conformité avec la grille salariale en vigueur à la clause P3.5 des enseignantes et des enseignants réguliers au moment de la suppléance, et ce, au prorata de l'affectation.

#### P3.5.2.2 Temps partiel – élémentaire

P3.5.2.2.1 La rémunération journalière ne peut dépasser cent pour cent (100 %) du taux journalier.

P3.5.2.2.2 Nonobstant les clauses P3.5.1.2.1, P3.5.1.2.2 et P3.5.1.2.3 ci-haut, la rémunération journalière d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié à long terme est payée au prorata du temps d'affectation par rapport aux trois cents (300) minutes d'enseignement.

#### P3.5.2.3 Temps partiel – secondaire

P3.5.2.3.1 La rémunération journalière d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié à long terme est de trente-trois pour cent (33 %) du tarif journalier par période de suppléance.

P3.5.2.3.2 La rémunération journalière ne peut dépasser cent pour cent (100 %) du taux journalier.

P3.5.2.3.3 Nonobstant les clauses P3.5.2.3.1 et P3.5.2.3.2 la rémunération journalière d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié à long terme est payée au prorata du temps d'affectation par rapport aux trois cents (300) minutes d'enseignement.

P3.5.2.4 Une enseignante ou un enseignant suppléant qualifié à long terme qui ne retire pas une rente du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et qui œuvre à temps plein ou à temps partiel reçoit à compter de la journée qu'elle ou il atteint le nombre de jours prévus pour une suppléance à long terme, une majoration de 4,1139 % de son taux quotidien au lieu d'avantages sociaux, et ce, jusqu'à la fin de chaque année scolaire tant et aussi longtemps que l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié est dans un poste à long terme quelconque.

P3.5.3 Pour fins de cet article, la rémunération quotidienne de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant qualifié à court terme et à long terme inclut l'indemnité pour les congés (paie de vacances) ainsi que pour les jours fériés.

P3.5.4 Pour fins de cet article, l'année scolaire comprend cent quatre-vingt-quatorze (194) jours ou le nombre de journées scolaires tel que dicté par le ministère de l'Éducation en vertu du règlement sur l'année scolaire.

P3.5.5 Enseignement à domicile

P3.5.5.1 Toute enseignante ou tout enseignant suppléant qualifié dont les services sont retenus pour de l'enseignement à domicile est rémunéré selon les modalités suivantes :

i) Enseignante et enseignant suppléant qualifié de moins de cinq (5) ans d'expérience dans l'enseignement.

Taux horaire : 1/1000 du salaire annuel versé à la catégorie A1(0) de la grille salariale en vigueur à la clause O3.5.

ii) Enseignante et enseignant suppléant qualifié de cinq (5) ans d'expérience ou plus.

Taux horaire : 1/1000 du salaire annuel versé à la catégorie A1(2) de la grille salariale en vigueur à la clause O3.5.

### **P3.6 Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)**

P3.6.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme

P3.6.1.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant à court terme est rémunéré, pour chaque jour de travail, selon le salaire annuel divisé par cent quatre-vingt-quatorze (194) à la catégorie A1-0, et ce, en conformité avec la grille

salariale en vigueur à la clause O3.6 des enseignantes et des enseignants réguliers au moment de la suppléance.

P3.6.1.2 La rémunération quotidienne de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à court terme inclut l'indemnité pour les congés annuels, pour les avantages sociaux, pour les jours fériés ainsi que pour la paie de vacances et pour d'autres bénéfices.

P3.6.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

P3.6.2.1 Lors d'une affectation à long terme, une enseignante ou un enseignant suppléant qualifié reçoit un salaire selon l'échelle salariale en vigueur à la clause P3.6 pour les enseignantes et les enseignants réguliers.

P3.6.2.2 Le taux de salaire quotidien d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié, en affectation à long terme, est calculé en divisant le salaire annuel de sa catégorie à l'échelon approprié par cent quatre-vingt-quatorze (194) ou par le nombre de journées scolaires tel que dicté par le ministère de l'Éducation en vertu du règlement sur l'année scolaire.

P3.6.3 Une enseignante ou un enseignant suppléant détenant une permission intérimaire est réputé qualifié pour fins de la clause O3.6.2. Son salaire pour suppléance à long terme est déterminé d'après le minimum de la catégorie A-1 de la grille salariale en vigueur à la clause O3.6 au moment où l'enseignante ou l'enseignant fait de la suppléance, ou d'après l'attestation des qualifications émise par le *Conseil ontarien d'évaluation des qualifications*, selon les dispositions de la clause P3.6.

### **P3.7 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)**

P3.7.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme

P3.7.1.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant à court terme est rémunéré, pour chaque jour de travail selon le salaire annuel divisé par cent quatre-vingt-quatorze (194) à la catégorie A2-0, et ce, en conformité avec la grille salariale des enseignantes et des enseignants réguliers en vigueur à la clause O3.7 au moment de la suppléance.

P3.7.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

P3.7.2.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme est rémunéré à sa catégorie salariale et ses années d'expérience sur la grille salariale en vigueur à la clause O3.7 des enseignantes et des enseignants réguliers au moment de la suppléance.

P3.7.2.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme qui détient une permission intérimaire émise par le ministère de l'Éducation de l'Ontario est rémunéré d'après le minimum de la catégorie A1 de la grille salariale en vigueur à la clause O3.7 des enseignantes et des enseignants réguliers au moment de la suppléance.

L'ajustement salarial est effectué rétroactivement à la date d'approbation de la permission intérimaire par le ministère de l'Éducation, le cas échéant.

### **P3.8 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)**

#### **P3.8.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme**

P3.8.1.1 Le taux de salaire quotidien d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à court terme est calculé en divisant par cent quatre-vingt-quatorze (194), le salaire annuel de la catégorie A2-0 de la grille salariale en vigueur à la clause O3.8 pour les enseignantes et les enseignants réguliers.

P3.8.1.2 Le taux de rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à court terme qui enseigne moins d'une pleine journée est rajusté au prorata du temps enseigné, mais en aucun temps celle-ci ou celui-ci ne sera rémunéré pour moins d'une demi-journée (1/2).

#### **P3.8.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme**

P3.8.2.1 Lors d'une affectation à long terme, une enseignante ou un enseignant suppléant reçoit un salaire selon la grille salariale en vigueur à la clause O3.8 pour les enseignantes et les enseignants réguliers.

P3.8.2.2 Le taux de salaire quotidien d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant, en affectation à long terme, est calculé en divisant le salaire annuel de sa catégorie à l'échelon approprié, par cent quatre-vingt-quatorze (194).

P3.8.2.3 Une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme reçoit huit pour cent (8 %) du taux quotidien rémunéré au lieu d'avantages sociaux.

#### **P3.8.3 Paie de vacances et congés statutaires**

P3.8.3.1 Le taux quotidien de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à court terme et de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme comprend quatre pour cent (4 %) pour la paie de vacances et quatre pour cent (4 %) pour les congés statutaires.

### **P3.9 Conseil scolaire catholique Providence (63)**

#### **P3.9.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme**

P3.9.1.1 Les enseignantes et les enseignants suppléants qualifiés qui sont affectés à court terme seront rémunérés selon la grille salariale en vigueur à la clause O3.9 des enseignantes et des enseignants réguliers comme suit :

- salaire annuel selon la grille salariale A1-0/195,93 = rémunération quotidienne

### P3.9.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

P3.9.2.1 Les enseignantes et les enseignants suppléants qualifiés qui sont assignés à long terme sont rémunérés selon la grille salariale en vigueur à la clause O3.9 des enseignantes et des enseignants réguliers.

P3.9.2.2 La rémunération quotidienne des enseignantes et des enseignants suppléants qualifiés affectés à long terme est calculée d'après le nombre de jours scolaires pendant l'année scolaire. La formule suivante sera utilisée pour fins de calcul :

$$\frac{\text{Salaire annuel selon la grille salariale}}{\text{Nombre de jours dans l'année scolaire}} = \text{Rémunération quotidienne}$$

### P3.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)

#### P3.10.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme

P3.10.1.1 Les enseignantes et les enseignants suppléants qualifiés à court terme sont rémunérés, pour chaque jour de travail, au taux de 1/203,28<sup>e</sup> de la catégorie A1-0 de la grille salariale en vigueur à la clause O3.10 des enseignantes et des enseignants réguliers.

P3.10.1.2 La rémunération quotidienne d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant qualifié à court terme inclut l'indemnité relative aux congés annuels, aux avantages sociaux et aux jours fériés.

P3.10.1.3 Les enseignantes et les enseignants suppléants non qualifiés à court terme sont rémunérés, pour chaque jour de travail au taux suivant :

- sans diplôme universitaire : soixante-quinze pour cent (75 %) du taux quotidien des enseignantes et des enseignants suppléants qualifiés;
- avec diplôme universitaire : quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du taux quotidien des enseignantes et des enseignants suppléants qualifiés.

#### P3.10.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

P3.10.2.1 Les enseignantes et les enseignants suppléants qualifiés à long terme sont rémunérés selon les grilles salariales en vigueur à la clause O3.10 pour les enseignantes et les enseignants réguliers.

P3.10.2.2 La rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants qualifiés à long terme tient compte, le cas échéant, des modifications apportées à la grille salariale des enseignantes et des enseignants réguliers.

P3.10.2.3 Une enseignante ou un enseignant suppléant qualifié ou non-qualifié à long terme dont l'affectation est inférieure à quatre (4) mois reçoit, en guise d'indemnité pour les avantages sociaux, la somme supplémentaire par journée d'enseignement dans un poste de suppléance à long terme suivante :

- a) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 4,26 \$ ;
- b) à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021: 4,30 \$ ;
- c) à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022 : 4,35 \$.

P3.10.2.4 Les enseignantes ou les enseignants suppléants non qualifiés sans diplôme universitaire sont placés à l'échelon approprié de la catégorie salariale A0 de la grille salariale en vigueur à la clause O3.10 de l'enseignante et l'enseignant régulier.

P3.10.2.5 Les enseignantes ou les enseignants suppléants non qualifiés avec diplôme universitaire sont placés à l'échelon approprié de la catégorie salariale A1 de la grille en vigueur à la clause O3.10 de l'enseignante et l'enseignant régulier.

#### **P3.11 Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)**

P3.11.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme

P3.11.1.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à court terme est rémunéré, pour chaque jour de travail, au taux suivant, et ce, au prorata du temps travaillé :

- un deux-cent-dixième (1/210<sup>e</sup>) de la catégorie A1-année 0, de la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en vigueur.

P3.11.1.2 La rémunération quotidienne de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant qualifié à court terme inclut l'indemnité pour les congés annuels, pour les avantages sociaux ainsi que pour les jours fériés.

P3.11.1.3 Tout enseignement à domicile ou à l'ALF/PDF à taux horaire est payé à raison de 1/5<sup>e</sup> du taux journalier établi à la clause P3.11.1.1 ci-dessus.

P3.11.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

P3.11.2.1 Les grilles salariales pour l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié embauché à long terme, sont les mêmes grilles que celles prévues à la clause O3.11 en vigueur.

P3.11.2.2 Le taux de salaire quotidien pour l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié qui travaille en suppléance à long terme est calculé en divisant le salaire annuel par cent quatre-vingt-quatorze (194) ou le nombre de journées scolaires tel que dicté par le ministre de l'Éducation et inclut l'indemnité pour les congés annuels et pour les jours fériés.

P3.11.2.3 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié embauché pour une suppléance à long terme recevra, à partir de la journée suivant le nombre de jours requis pour une affectation à long terme, en guise d'indemnité pour les avantages sociaux, la somme supplémentaire suivante par journée d'enseignement, et ce, au prorata de son affectation :

- a) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 4,26 \$ ;
- b) à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021 : 4,30 \$ ;
- c) à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022 : 4,35 \$.

## P3.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)

### P3.12.1 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme

P3.12.1.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à court terme est rémunéré, pour chaque jour de travail, à raison d'un deux cent trente deuxième (1/232<sup>e</sup>) de la catégorie A1 - année 0, de la grille salariale en vigueur à la clause O3.12 des enseignantes et des enseignants réguliers du palier élémentaire.

À titre d'information :

- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 213,31 \$ ;
- À compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021 : 215,45 \$ ;
- À compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022 : 217,60 \$.

P3.12.1.2 La rémunération quotidienne de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant qualifié à court terme inclut l'indemnité pour les congés annuels, pour les avantages sociaux ainsi que pour les jours fériés.

### P3.12.2 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

P3.12.2.1 Les grilles salariales pour les enseignantes et les enseignants suppléants qualifiés à long terme sont les mêmes grilles salariales en vigueur à la clause O3.12 que celles des enseignantes et des enseignants réguliers du palier élémentaire.

P3.12.2.2 Sous réserve de sa catégorie salariale, tel que déterminé selon les modalités de la clause P1.1, le taux quotidien de salaire d'une enseignante et d'un enseignant suppléant qualifié à long terme est calculé de la façon suivante :

- Le salaire annuel découlant de la grille salariale des enseignantes et des enseignants réguliers pour l'année scolaire en cours, divisé par le nombre de jours de classe dans l'année scolaire.
- La rémunération quotidienne des enseignantes et des enseignants suppléants qualifiés à long terme inclut l'indemnité pour les congés annuels et pour les jours fériés.
- Une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme reçoit, à

compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, en guise d'indemnité pour les avantages sociaux, une somme supplémentaire de 4,45 \$ par journée d'enseignement dans un poste de suppléance à long terme. À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021, il reçoit 4,50 \$ et à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022, il reçoit 4,54 \$.

### P3.12.3 Rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants non qualifiés

P3.12.3.1 À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'enseignante ou l'enseignant suppléant non qualifié à court terme est rémunéré, pour chaque jour de travail, au taux de 141,28 \$. À compter du premier jour de l'année scolaire 2020-2021, il est rémunéré, pour chaque jour de travail, au taux de 142,69 \$ et à compter du premier jour de l'année scolaire 2021-2022, il est rémunéré, pour chaque jour de travail, au taux de 144,12 \$.

P3.12.3.2 La rémunération quotidienne de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant non qualifié inclut l'indemnité pour les congés annuels, pour les avantages sociaux ainsi que pour les jours fériés.

P3.12.3.3 Le taux quotidien de salaire d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant non qualifié à long terme est calculé de la façon suivante :

- le salaire annuel à la catégorie A0 – année 0 découlant de la grille salariale en vigueur à la clause O3.12 des enseignantes et des enseignants réguliers, divisé par le nombre de jours de classe dans l'année scolaire.

P3.12.3.4 La rémunération quotidienne d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant non qualifié à long terme inclut l'indemnité pour les congés annuels et pour les jours fériés.

P3.12.3.5 Le conseil scolaire, l'AEFO et les enseignantes et les enseignants suppléants reconnaissent qu'il n'est pas de bon usage que les enseignantes et les enseignants suppléants à long terme participent aux différents régimes d'avantages sociaux; par conséquent, une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme reçoit en guise d'indemnité, une somme supplémentaire par journée d'enseignement dans un poste de suppléance à long terme comme suit :

- a) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 4,45 \$ ;
- b) à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2020-2021 : 4,50 \$ ;
- c) à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire 2021-2022 : 4,54 \$.

## Q. AVANTAGES SOCIAUX

Les parties se sont mis d'accord de participer à la FSSBM de soins de santé au bénéfice des membres de l'AEFO (ci-après « FSSBM »), établie le 1<sup>er</sup> février 2017. La date à laquelle les conseils scolaires et les unités de négociation ont commencé leur participation à la FSSBM sera ci-après dénommée la « date de participation ».

### Q1 Admissibilité et couverture

- Q1.1 La FSSBM maintient l'admissibilité aux avantages sociaux pour toutes les enseignantes et tous les enseignants réguliers et pour les enseignantes suppléantes et enseignants suppléants à long terme qui sont présentement admissibles aux avantages prévus selon l'article Q7 ci-dessous.
- Q1.2 Avec l'accord des parties à la table centrale, la FSSBM de l'AEFO pourra aussi fournir une couverture à d'autres groupes d'employées ou d'employés du secteur de l'éducation après avoir obtenu le consentement de leurs agents négociateurs et de leur employeur ou pour les groupes non syndiqués, conformément à une entente entre la FSSBM et l'employeur. Ces groupes doivent faire une demande visant à être inclus dans la FSSBM et doivent accepter de satisfaire les exigences administratives, financières, et en matière de données de la FSSBM.
- Q1.3 La FSSBM maintient l'admissibilité des retraitées et des retraités actuellement couverts. Aucune nouvelle personne qui prend sa retraite n'est admissible.
- Q1.4 Les règles d'admissibilité ne changeront pas durant la période couverte par la convention collective ni pendant une période de gel prévu par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

### Q2 Financement

Q2.1 Montants de financement pour le maintien ou l'amélioration des prestations :

- i. 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 1 %
- ii. 1<sup>er</sup> septembre 2020 : 1 %
- iii. 1<sup>er</sup> septembre 2021 : 1 %

Q2.1.1 Aucune amélioration ne sera apportée au régime d'avantages sociaux de l'AEFO pendant la durée de la convention collective qui dépasse 1 % du coût total des avantages sociaux. Pour fin de clarification, la valeur totale de toutes les améliorations apportées au régime jusqu'au 31 août 2022 ne doit pas dépasser 1 % des coûts annuels du régime d'avantages sociaux des membres actifs de l'AEFO pour l'année au cours de laquelle l'amélioration est apportée. Les fiduciaires de la FSSBM de l'AEFO doivent fournir aux parties mandataires des informations qui confirment le coût des augmentations aux frais de la FSSBM de l'AEFO, si les parties en font la demande.

Q2.1.2 Si les améliorations du régime dépassent 1 % du coût total des prestations, le financement décrit au point Q2.2 sera annulé pour l'année en question à compter

du mois où l'amélioration du régime a été apportée, et l'AEFO ne sera plus admissible à un paiement en vertu du point Q2.3 pendant la durée de la convention collective.

Q2.1.3 Si les améliorations du régime sont annulées, le financement sera rétabli aux niveaux indiqués en Q2.2 à partir du mois où l'amélioration du régime a été annulée. Toutefois, l'admissibilité à un paiement en vertu du point Q2.3 ne sera pas rétablie.

Q2.2 En plus des montants à Q2.1, un financement pour l'inflation de :

- i. 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 3 %
- ii. 1<sup>er</sup> septembre 2020 : 3 %
- iii. 1<sup>er</sup> septembre 2021 : 3 %

Q2.3 En plus des montants au Q2.1 et au Q2.2, la Couronne devra effectuer un paiement unique à la FSSBM de l'AEFO si les circonstances suivantes se produisent :

Q2.3.1 Si les états financiers audités pour l'année se terminant le 31 décembre 2020 font état d'un actif net inférieur à 8,3 % des coûts du régime d'avantages sociaux de l'AEFO pour cette année en raison de l'inflation, le paiement unique sera égal à 3 % des cotisations annuelles de l'employeur pour le régime d'avantages sociaux de l'AEFO pour l'année scolaire 2019-2020.

Q2.3.2 Si aucun paiement n'est effectué en vertu de Q2.3.1 et si les états financiers audités pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2021 font état d'un actif net inférieur à 15 % des coûts du régime d'avantages sociaux de l'AEFO pour l'année en raison de l'inflation, le paiement unique sera égal au moindre de :

Q2.3.2.1 3 % des cotisations annuelles de l'employeur pour le régime d'avantages sociaux de l'AEFO pour l'année scolaire 2021-2022 ; ou

Q2.3.2.2 La différence entre l'actif net déclaré et le seuil de 15 %.

Q2.4 La Couronne ne doit effectuer qu'un seul paiement en vertu de Q2.3. Le paiement doit être effectué dans les 90 jours suivant la réception des états financiers audités.

### Q3 **Équivalent temps plein (ci-après « ETP ») et contribution de l'employeur**

Q3.1 L'ETP utilisé afin de déterminer la contribution du conseil scolaire sera basé sur la moyenne estimée des ETP déclarée par le conseil au fichier de dotation, requis par le ministère pour les membres de l'AEFO, au 31 octobre et au 31 mars.

Q3.2 L'employeur participant verse mensuellement le financement basé sur une projection d'ETP selon l'article Q3.1 convenu par les parties et partagé par le gestionnaire du régime pour tous

les membres de l'AEFO admissibles au régime d'avantages sociaux de la FSSBM de l'AEFO au plus tard le dernier jour du mois.

Q3.3 L'employeur participant ne doit pas ajuster le montant du financement par ETP avant que le gestionnaire du régime de la FSSBM de l'AEFO n'ait mis à jour les modèles de fichiers de versement dès réception de l'approbation formelle des trois parties.

Q3.4 Le versement mensuel du conseil scolaire au gestionnaire du régime, basé sur une moyenne estimée de l'ETP, sera rapproché par la Couronne à l'ETP actuel moyen déclaré par le conseil au fichier de dotation requis par le ministère pour les membres de l'AEFO à chaque fin d'année scolaire se terminant le 31 août. S'il y a des différences à la suite du rapprochement, ces montants forfaitaires seront remis à ou recouverts de la FSSBM par le gestionnaire du régime des avantages sociaux selon les directives du gestionnaire au plus tard 240 jours après la soumission finale des ETP d'octobre et mars des conseils scolaires.

Q3.5 En cas de litige concernant les ETP utilisés pour déterminer les contributions du conseil scolaire à la FSSBM, le litige sera résolu entre le conseil scolaire et l'AEFO.

#### Q4 **Comité des avantages sociaux**

Un comité des avantages sociaux composé d'une représentation égale des représentantes et représentants des employées et employés et de l'employeur, y compris de la Couronne, et une représentante ou un représentant de la FSSBM de l'AEFO se réunira sur demande pour traiter de toutes les questions pouvant survenir dans le cadre du fonctionnement de la FSSBM de l'AEFO.

#### Q5 **Erreurs et omissions**

Lorsque le conseil scolaire trouve une erreur, il doit en aviser le gestionnaire du régime de la FSSBM de l'AEFO et le membre de l'AEFO, si l'erreur a un impact sur ce dernier, le cas échéant.

#### Q6 **Vie privée**

Les parties s'engagent à informer le gestionnaire du régime de la FSSBM que conformément aux lois provinciales applicables, le gestionnaire du régime de la FSSBM doit limiter la collecte, l'utilisation et la communication de renseignements personnels qu'aux renseignements nécessaires aux fins de la gestion du régime. La politique du gestionnaire du régime de la FSSBM repose sur les critères de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* « LPRPDE ».

#### Q7 **Enseignantes suppléantes et enseignants suppléants à long terme**

Les enseignantes suppléantes et les enseignants suppléants à long terme des conseils scolaires suivants sont admissibles aux avantages sociaux selon les règles d'admissibilité de la FSSBM de l'AEFO :

- i. **Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57),**
- ii. **Conseil scolaire Viamonde (58),**
- iii. **Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B),**
- iv. **Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61),**

- v. **Conseil scolaire catholique Providence (63)**
- vi. **Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)**

**Q8 Enseignantes suppléantes et enseignants suppléants à court terme du conseil scolaire Viamonde**

Q8.1 Il est convenu que le conseil scolaire mettra le régime d'assurances collectives désigné par le Régime d'assurance des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RAEO) à la disposition de ses enseignantes et de ses enseignants suppléant à court terme. Cependant, il est entendu que le Conseil scolaire, en agissant ainsi, n'accepte pas d'agir comme assureur des régimes, ni de garantir la disponibilité d'une protection quelconque. Les régimes d'assurances collectives sont souscrits par des assureurs et les modalités de chaque régime seront assujetties en tout temps aux polices émises par l'assureur.

**Q8.2 Éligibilité**

Q8.2.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié qui a travaillé l'équivalent de quatre-vingts (80) jours complets dans les douze (12) derniers mois consécutifs à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant qualifié au service du Conseil, peut adhérer au régime d'avantages sociaux pour les suppléantes et les suppléants qualifiés à court terme et ce pour une période de douze (12) mois consécutifs.

Q8.2.1.1 Lorsque l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié a atteint le seuil des quatre-vingts (80) jours travaillés, le Conseil en informera le RAEO afin que la trousse d'inscription puisse être envoyée à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant.

Q8.2.1.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié devra compléter et envoyer au RAEO dans les trente (30) jours suivants sa réception, la trousse d'inscription afin de pouvoir participer au régime d'assurance collective pour les membres suppléants à court terme.

Q8.2.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective pour une nouvelle période de 12 mois si elle ou il a travaillé au moins quatre-vingts (80) jours complets pendant la période où il participait au régime d'assurances collectives.

Q8.2.3 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié qui obtient un contrat de suppléance à long terme pendant la période de 12 mois où elle ou il était couvert par le régime d'assurance pour les suppléantes et les suppléants à court terme, peut réactiver sa participation à ce régime à la fin du contrat de suppléance à long terme, et ce même si le contrat se termine à la fin de l'année scolaire, afin d'être couvert par le régime d'assurance pendant les mois d'été.

Q8.2.4 Les journées travaillées pendant un contrat de suppléance à long terme seront prises en considération afin que l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à court terme puisse maintenir sa participation au régime d'assurance collective pour une nouvelle période de 12 mois ou pour s'inscrire une première fois au régime

d'assurance collective des suppléantes et suppléants qualifiés à court terme à la fin du contrat de suppléance à long terme.

Q8.2.5 Le nom de l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié doit être inscrit à la liste des enseignantes et des enseignants suppléants qualifiés du Conseil pour être éligible au régime d'assurance collective pour les suppléantes et suppléants qualifiés à court terme.

Q8.2.6 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié doit acquitter auprès à l'assureur l'équivalent de 100 % du coût de la prime d'assurance.

### Q8.3 Partage des primes

Q8.3.1 Le Conseil rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant qualifié le montant mensuel de 91,93 \$ pour le plan célibataire et 228,22 \$ pour le plan familial pour les primes d'assurance suite à la réception du reçu indiquant que les primes ont été payées à l'assureur par l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié admissible.

Q8.3.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à court terme demeure responsable de la différence monétaire de la prime.

## Q9 Enseignantes suppléants et enseignants suppléants à court terme du Conseil scolaire catholique Providence

Q9.1 Il est convenu que le conseil scolaire mettra le régime d'assurances collectives désigné par le Régime d'assurance des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RAEO) à la disposition de ses enseignantes et de ses enseignants suppléant à court terme. Cependant, il est entendu que le Conseil scolaire, en agissant ainsi, n'accepte pas d'agir comme assureur des régimes, ni de garantir la disponibilité d'une protection quelconque. Les régimes d'assurances collectives sont souscrits par des assureurs et les modalités de chaque régime seront assujetties en tout temps aux polices émises par l'assureur.

### Q9.2 Éligibilité

Q9.2.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié qui a travaillé l'équivalent de quatre-vingts (85) jours complets durant l'année scolaire courante ou précédente à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant qualifié au service du Conseil, peut adhérer au régime d'avantages sociaux pour les suppléantes et les suppléants qualifiés à court terme.

Q9.2.2 Il est convenu que les enseignantes suppléantes qualifiées et les enseignants suppléants qualifiés doivent compléter un minimum de vingt (20) jours de suppléance et ce, avant le congé de Noël, pour maintenir leur adhésion au régime d'avantages sociaux du conseil scolaire, et ce, dans l'année pour laquelle elles ou ils qualifient pour le régime.

Q9.2.2.1 Lorsque l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié a atteint le seuil des quatre-vingt-cinq (85) jours travaillés, le Conseil en informera

le RAEO afin que la trousse d'inscription puisse être envoyée à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant.

Q9.2.2.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié devra compléter et envoyer au RAEO dans les trente (30) jours suivants sa réception, la trousse d'inscription afin de pouvoir participer au régime d'assurance collective pour les membres suppléants à court terme.

Q9.3 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié qui obtient un contrat de suppléance à long terme pendant la période où elle ou il était couvert par le régime d'assurance pour les suppléantes et les suppléants à court terme, peut réactiver sa participation à ce régime à la fin du contrat de suppléance à long terme, et ce même si le contrat se termine à la fin de l'année scolaire, afin d'être couvert par le régime d'assurance pendant les mois d'été.

Q9.4 Les journées travaillées pendant un contrat de suppléance à long terme seront prises en considération afin que l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à court terme puisse maintenir sa participation au régime d'assurance collective pour une nouvelle période de 12 mois ou pour s'inscrire une première fois au régime d'assurance collective des suppléantes et suppléants qualifiés à court terme à la fin du contrat de suppléance à long terme.

Q9.5 Le nom de l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié doit être inscrit à la liste des enseignantes et des enseignants suppléants qualifiés du Conseil pour être éligible au régime d'assurance collective pour les suppléantes et suppléants qualifiés à court terme.

Q9.6 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié doit acquitter auprès à l'assureur l'équivalent de 100 % du coût de la prime d'assurance.

#### Q9.7 **Partage des primes**

Q9.7.1 Le Conseil rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant qualifié le montant mensuel de 128,66 \$ pour le plan célibataire et 307,27 \$ pour le plan familial pour les primes d'assurance pour les mois où elle ou il est éligible en vertu des clauses Q9.1 et Q9.2 Pour se faire rembourser, l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié doit soumettre un reçu indiquant que les primes ont été payées à l'assureur par l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié admissible. Nonobstant ce qui précède, le Conseil ne rembourse pas les primes payées pour les mois de juillet et août.

Q9.7.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à court terme demeure responsable de la différence monétaire de la prime.

## R. GRATIFICATIONS DE RETRAITE FONDÉES SUR LA COMPENSATION DES CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE

R1 L'enseignante ou l'enseignant n'est admissible à aucune gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie après le 31 août 2012, si ce n'est celle qu'elle ou qu'il avait accumulée et à laquelle elle ou il était admissible à cette date. Les enseignantes et les enseignants

visés sont celles et ceux ayant reçu une confirmation écrite de leur conseil scolaire avant la fin juin 2013.

- R2 Toute gratification à laquelle l'enseignante ou l'enseignant est admissible au titre de la compensation des crédits de congés de maladie à son départ à la retraite est payée au moindre de ce qui suit :
- R2.1 le taux de salaire précisé par le régime de compensation des crédits de congés de maladie du conseil scolaire qui s'appliquait à l'enseignante ou à l'enseignant au 31 août 2012;
  - R2.2 le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant au 31 août 2012.
- R3 Toute gratification qui est payable au décès de l'enseignante ou de l'enseignant au titre de la compensation des crédits de congés de maladie est payée conformément à la clause R2.
- R4 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 le conseil scolaire et l'unité de négociation conviennent que tous les paiements de liquidation auxquels avaient droit les enseignantes et les enseignants qui n'ont pas accumulé les années de service nécessaires ont été payés.
- R5 En ce qui concerne les conseils scolaires suivants, malgré toute disposition du régime de compensation des crédits de congés de maladie du conseil scolaire, une des conditions d'admissibilité à une gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie est que l'enseignante ou l'enseignant ait dix (10) années de service au conseil scolaire :
- R5.1 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64);
  - R5.2 Conseil scolaire Viamonde (58).

## S. COTISATIONS SYNDICALES ET RISTOURNE D'ASSURANCE-EMPLOI

### S1 Cotisations syndicales

- S1.1 Chaque conseil scolaire retient de la rémunération totale de chaque enseignante et enseignant régulier et suppléant la cotisation exigée par l'AEFO. Les sommes sont retenues à chaque période de paie applicable et versées à l'AEFO dans la mesure du possible dans les 15 jours ouvrables qui suivent. Le taux est stipulé par l'AEFO dans un préavis officiel soumis à chaque conseil scolaire au plus tard le 30 juin. Ce taux rentre en vigueur à la première journée de l'année scolaire qui suit le préavis, et demeure en vigueur jusqu'à ce que l'AEFO avise chaque conseil scolaire d'un taux différent.
- S1.2 Chaque conseil scolaire fournira au moins une fois par mois un rapport statistique pour les membres réguliers et un autre, pour les membres suppléants, permettant la vérification de la somme requise.
- S1.3 L'AEFO indemnise et dégage le conseil scolaire de toute responsabilité civile provenant de l'application de la clause S1.

## **S2 Ristourne d'assurance-emploi**

- S2.1 Chaque conseil scolaire verse mensuellement à l'AEFO la part des employées et des employés prescrits pour le partage de la réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants réguliers de l'AEFO.
- S2.2 Dans le cas des enseignantes et des enseignants suppléants, les conseils scolaires qui reçoivent la ristourne d'assurance emploi pour ce groupe d'employés, versent mensuellement à l'AEFO la part des employées et des employés prescrits pour le partage de la réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi.

## **CONGÉS AUTORISÉS**

### **T. CONGÉS DE MALADIE**

#### **T1 Jours de congés de maladie et régime d'invalidité de courte durée (RICD)**

- T1.1 Le conseil scolaire fournit des jours de congés de maladie et un RICD aux enseignantes et aux enseignants réguliers à temps plein et à temps partiel et aux enseignantes et aux enseignants suppléants à long terme en cas de maladie ou de blessure.
- T1.2 Les jours de congés de maladie et les jours de congés d'invalidité de courte durée peuvent être utilisés uniquement pour les raisons suivantes : maladie personnelle, blessure personnelle et rendez-vous médicaux personnels.

#### **T2 Enseignantes et enseignants réguliers**

##### **T2.1 Jours de congés de maladie**

T2.1.1 Sous réserve de la clause T2.3, l'enseignante ou l'enseignant régulier à temps plein se voit octroyer onze (11) jours de congés de maladie payés à cent pour cent (100 %) de son salaire à chaque année scolaire.

T2.1.2 L'octroi de jours de congés de maladie à l'enseignante ou à l'enseignant régulier à temps partiel est calculé au prorata de son affectation.

T2.1.3 L'enseignante ou l'enseignant régulier qui revient d'un congé autre qu'un congé de maladie, d'invalidité de longue durée ou de la CSPAAT reçoit le plein octroi de congés de maladie.

T2.1.4 Tout changement apporté à l'affectation au cours de l'année scolaire entraîne un ajustement à l'octroi.

##### **T2.2 Régime d'invalidité de courte durée (RICD)**

T2.2.1 Sous réserve de la clause T2.3, l'enseignante ou l'enseignant régulier à temps plein se voit octroyer cent vingt (120) jours de congés d'invalidité de courte durée à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire à chaque année scolaire.

T2.2.2 L'octroi de jours de congés d'invalidité de courte durée à l'enseignante ou à l'enseignant régulier à temps partiel est calculé au prorata de son affectation.

T2.2.3 L'enseignante ou l'enseignant régulier qui revient d'un congé autre qu'un congé de maladie, d'invalidité de longue durée ou de la CSPAAT reçoit le plein octroi de congés d'invalidité de courte durée.

T2.2.4 Tout changement apporté à l'affectation au cours de l'année scolaire entraîne un ajustement à l'octroi.

### T2.3 Admissibilité

T2.3.1 Les octrois dont il est question aux clauses T2.1 et T2.2 sont faits selon les règles suivantes :

- i. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier qui est déjà à l'emploi du conseil scolaire dans un poste régulier est au travail le premier jour de l'année scolaire, l'octroi est fait et disponible pour utilisation dès le premier jour de l'année scolaire, sous réserve des paragraphes iii) à xi).
- ii. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier est embauché pour le début de l'année scolaire ou après le début de l'année scolaire, l'octroi est fait et disponible pour utilisation dès son premier jour activement au travail.
- iii. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier est absent au début de l'année scolaire en raison d'une maladie ou d'une blessure, alors qu'elle ou il était présent au travail à la fin de l'année scolaire précédente, l'octroi est fait et disponible pour utilisation dès le premier jour de l'année scolaire courante.
- iv. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier est en congé autorisé au début de l'année scolaire pour une raison autre que la maladie ou blessure, l'octroi est fait et disponible pour utilisation dès le jour prévu de son retour, qu'elle ou il soit présent ou absent, sous réserve des clauses T2.3.1.v et vi.
- v. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier est absent au début de l'année scolaire en raison d'une maladie ou d'une blessure et qu'elle ou il était absent en raison de cette même maladie ou blessure à la fin de l'année scolaire précédente, elle ou il utilise les jours de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée inutilisés de l'année scolaire précédente, le cas échéant. L'octroi prévu aux clauses T2.1 et T2.2 pour l'année scolaire courante est fait et disponible pour utilisation suite à son retour au travail à sa pleine affectation mais il ne peut être utilisé par l'enseignante ou l'enseignant régulier pour la même maladie ou blessure que si elle ou il a effectué onze (11) jours de travail consécutifs à sa pleine affectation. Jusqu'à ce que l'enseignante ou l'enseignant régulier ait effectué onze (11) jours de travail consécutifs, il ou elle devra utiliser, lors d'une absence pour la même maladie ou blessure, les jours de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée inutilisés de l'année scolaire précédente, le cas échéant.

- vi. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier est absent au cours de l'année scolaire précédente en raison d'une maladie ou d'une blessure, il ou elle n'aura accès à l'octroi de l'année scolaire courante pour la même maladie ou blessure que si :
  1. elle ou il travaille à sa pleine affectation les onze (11) derniers jours de l'année scolaire précédente, ou
  2. elle ou il travaille à sa pleine affectation les onze (11) premiers jours de l'année scolaire courante, ou
  3. elle ou il travaille à sa pleine affectation pour un total de onze (11) jours consécutifs de la fin de l'année scolaire précédente et du début de l'année scolaire courante.

L'enseignante ou l'enseignant régulier qui ne rencontre pas cette condition devra utiliser, lors d'une absence pour la même maladie ou blessure, les jours de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée inutilisés de l'année scolaire précédente, le cas échéant, et ce, jusqu'à ce qu'il ou elle ait effectué onze (11) jours de travail consécutifs à sa pleine affectation.

- vii. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier est absent au début de l'année scolaire en raison d'une maladie ou d'une blessure, alors qu'elle ou il était absent en raison d'une différente maladie ou blessure à la fin de l'année scolaire précédente, l'octroi est fait et disponible pour utilisation dès le premier jour de l'année scolaire courante.
- viii. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier est en retour progressif au début de l'année scolaire ou à une date ultérieure qui suit une absence continue à une affectation inférieure à son affectation régulière, alors qu'elle ou il se remet d'une maladie ou d'une blessure pour laquelle elle ou il était absent à la fin de l'année scolaire précédente, elle ou il utilise les jours de congés de maladie et d'invalidité de courte durée inutilisés de l'année scolaire précédente, le cas échéant. Lorsqu'elle ou il a épuisé ces jours de congés, l'octroi prévu aux clauses T2.1 et T2.2 pour l'année scolaire courante est fait et disponible pour utilisation et est ajusté au prorata de l'affectation. L'enseignante ou l'enseignant régulier peut utiliser cet octroi uniquement pour les absences survenant pendant la partie de la journée qu'elle ou il aurait normalement travaillé.
- ix. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier est en retour progressif au début de l'année scolaire à une affectation inférieure à son affectation régulière pendant qu'elle ou il se remet d'une maladie ou d'une blessure pour laquelle elle ou il n'était pas absent à la fin de l'année scolaire précédente, l'octroi prévu aux clauses T2.1 et T2.2 est fait et disponible pour utilisation dès son premier jour de travail.
- x. Pour l'application des paragraphes v et vi du présent article, l'enseignante ou l'enseignant régulier qui retourne au travail après un congé d'ILD ou un congé visé par l'assurance contre les accidents du travail doit travailler pendant onze (11) jours de travail consécutifs à sa pleine affectation pour pouvoir utiliser des congés de maladie ou d'invalidité de courte durée pour une même condition médicale. Si

l'enseignante ou l'enseignant est affecté de nouveau par la même condition médicale, elle ou il doit présenter une demande pour réouvrir la demande antérieure de prestations d'ILD ou d'indemnisation auprès de la CSPAAT, ou porter la demande antérieure en appel, selon le cas.

Pour l'application du paragraphe viii du présent article, si l'enseignante ou l'enseignant retourne au travail à une affectation inférieure à son affectation régulière, son salaire sera réduit en conséquence et un octroi de congés de maladie ou d'invalidité de courte durée proportionnelle lui sera attribuée en fonction de son affectation réelle. L'enseignante ou l'enseignant régulier peut seulement utiliser ce nouvel octroi de congés de maladie ou d'invalidité de courte durée proportionnelle uniquement pour les absences survenant pendant la partie de la journée qu'elle ou il aurait normalement travaillé. Tout changement apporté à l'affectation entraînera un rajustement de l'octroi.

- xi. Pour l'application des paragraphes v, vi et x du présent article, les onze (11) jours de travail consécutifs d'emploi ne comprennent pas un congé pour un rendez-vous médical personnel relié à la maladie ou à la blessure à l'origine de l'absence antérieure de l'enseignante ou l'enseignant régulier, mais les jours travaillés avant et après un tel congé sont considérés comme consécutifs.

#### T2.4 Utilisation

- T2.4.1 L'enseignante ou l'enseignant régulier qui reçoit des prestations en vertu d'un régime d'invalidité de longue durée ne peut utiliser des jours de congés de maladie ou de congés d'invalidité de courte durée pour la même blessure ou maladie.
- T2.4.2 L'enseignante ou l'enseignant régulier qui s'absente suite à une blessure au travail ou une maladie professionnelle peut accéder aux régimes de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée pendant la période d'attente aux fins de décision par la CSPAAT. Lorsque la CSPAAT approuve l'indemnisation, le conseil scolaire fait la conciliation entre les congés de maladie ou d'invalidité de courte durée déduits et les montants qu'il a versés à l'enseignante ou à l'enseignant régulier.
- T2.4.3 L'enseignante ou l'enseignant régulier qui reçoit des prestations en vertu d'une décision de la CSPAAT ne peut utiliser des jours de congés de maladie ou de congés d'invalidité de courte durée pour la même blessure ou maladie.
- T2.4.4 Pour chaque absence du travail pour des raisons de maladie ou de blessure, une déduction d'une (1) journée ou d'une demi-journée (1/2), selon le cas, du compte des crédits des congés cumulatifs de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant régulier est effectuée.
- T2.4.5 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier à temps partiel, qui ne travaille pas le même nombre d'heures chaque jour s'absente, la déduction effectuée correspond à la journée ou à une partie de la journée qu'elle ou il aurait normalement travaillé.

## T2.5 Complément au RICD pour les enseignantes et les enseignants réguliers

- T2.5.1 L'enseignante ou l'enseignant régulier qui n'a pas épuisé l'octroi prévu à la clause T2.1.1 de l'année scolaire précédente peut bénéficier d'une banque de congés de maladie complémentaire lui permettant d'être payé à cent pour cent (100 %) de son salaire lorsqu'elle ou il utilise les congés d'invalidité de courte durée prévus à la clause T2.2.1.
- T2.5.2 Le nombre de congés complémentaires dans la banque de l'enseignante ou de l'enseignant régulier est égal à la différence entre onze (11) et le nombre de jours de congés de maladie prévu à la clause T2.1.1 utilisés au cours de l'année scolaire précédente dans un poste régulier au sein du conseil scolaire.
- T2.5.3 Chaque congé de maladie complémentaire peut être utilisé pour compléter un maximum de dix (10) congés d'invalidité de courte durée.
- T2.5.4 Outre la banque de congés complémentaires ci-dessus, le conseil scolaire peut également offrir pour compassion, jusqu'à deux (2) jours des congés divers avec traitement de l'article V de l'année courante pour permettre à l'enseignante ou à l'enseignant régulier d'être payé à cent pour cent (100 %) de son salaire pour un maximum de vingt (20) jours dans le cadre du RICD. Les congés utilisés pour fins du présent article sont déduits de la banque de congés prévus à l'article V **ENSEIGNANTE ET ENSEIGNANT RÉGULIER – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME.**

## T3 Enseignante et enseignant suppléant à long terme

- T3.1 L'expression « enseignante ou enseignant suppléant à long terme » s'entend d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à long terme au sens de la partie A de la convention collective.
- T3.2 Enseignante et enseignant suppléant à long terme occupant une affectation d'une année scolaire complète.
- T3.2.1 Jours de congés de maladie
- a) Sous réserve de la clause T3.4, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme occupant une affectation à temps plein se voit octroyer onze (11) jours de congés de maladie payés à cent pour cent (100 %) de son salaire au début de l'année scolaire.
  - b) L'octroi de jours de congés de maladie à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant à long terme occupant une affectation à temps partiel est calculé au prorata de son affectation.
  - c) Tout changement apporté à l'affectation de suppléance à long terme au cours de l'année scolaire entraîne un ajustement à l'octroi.

### T3.2.2 Régime d'invalidité de courte durée (RICD)

- a) Sous réserve de la clause T3.4, l'enseignante et l'enseignant suppléant à long terme occupant une affectation à temps plein se voit octroyer cent vingt (120) jours de congés d'invalidité de courte durée à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) au début de l'année scolaire.
- b) L'octroi de jours de congés d'invalidité de courte durée à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant à long terme occupant une affectation à temps partiel est calculé au prorata de son affectation.
- c) Tout changement apporté à l'affectation de suppléance à long terme au cours de l'année scolaire entraîne un ajustement à l'octroi.

### T3.3 Enseignante et enseignant suppléant occupant une affectation à long terme inférieure à l'année scolaire complète

#### T3.3.1 Jours de congés de maladie

- a) Sous réserve de la clause T3.4, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme occupant une affectation à temps plein se voit octroyer onze (11) jours de congés de maladie payés à cent pour cent (100 %) de son salaire, cet octroi étant réduit en fonction de la fraction que représente la période d'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme par rapport à l'année scolaire complète. Lorsque la durée de l'affectation de suppléance à long terme n'est pas connue d'avance, une durée projetée est déterminée au début de l'affectation afin de pouvoir déterminer l'octroi de jours de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée. Si la durée ou l'équivalence à temps plein de l'affectation change, un ajustement à l'octroi est fait rétroactivement.
- b) L'octroi de jours de congés de maladie à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant à long terme occupant une affectation à temps partiel est calculé au prorata de son affectation.
- c) Tout changement apporté à l'affectation ou à la période d'emploi de suppléance à long terme au cours de l'année scolaire entraîne un ajustement à l'octroi.

#### T3.3.2 Régime d'invalidité de courte durée

- a) Sous réserve de la clause T3.4, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme occupant une affectation à temps plein se voit octroyer cent vingt (120) jours de congés d'invalidité de courte durée à quatre-vingt-dix pour cent (90 %), cet octroi étant réduit en fonction de la fraction que représente la période d'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme par rapport à l'année scolaire complète. Lorsque la durée de l'affectation de suppléance à long terme n'est pas connue d'avance, une durée projetée est déterminée au début de l'affectation afin de pouvoir déterminer l'octroi de jours de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée. Si la durée ou l'équivalence à

temps plein de l'affectation change, un ajustement à l'octroi est fait rétroactivement.

- b) L'octroi des jours de congés d'invalidité de courte durée à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant à long terme occupant une affectation à temps partiel est calculé au prorata de son affectation.
- c) Tout changement apporté à l'affectation ou à la période d'emploi de suppléance à long terme au cours de l'année scolaire entraîne un ajustement à l'octroi.

#### T3.4 Admissibilité

- a) Les octrois dont il est question dans les clauses T3.2.1, T3.2.2, T3.3.1. et T3.3.2. sont faits et disponibles pour utilisation dès le premier jour de l'affectation, dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme est activement au travail.
- b) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme est en congé autorisé le ou les premiers jours de son affectation pour une raison autre que maladie ou blessure, l'octroi est fait et disponible pour utilisation dès son premier jour activement au travail.

#### T3.5 Utilisation

- a) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme est employé pour plus d'une affectation de suppléance à long terme pendant une même année scolaire, elle ou il peut utiliser des jours de congés de maladie et des jours de congés d'invalidité de courte durée inutilisés pour une ou des affectations de suppléance à long terme subséquentes au cours de la même année scolaire.
- b) L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme qui s'absente suite à une blessure au travail ou une maladie professionnelle peut accéder aux régimes de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée pendant la période d'attente aux fins de décision par la CSPAAT. Lorsque la CSPAAT approuve l'indemnisation, le conseil scolaire fait la conciliation entre les congés de maladie ou d'invalidité de courte durée déduits et les montants qu'il a versés à l'enseignante ou à l'enseignant.
- c) L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme qui reçoit des prestations en vertu d'une décision de la CSPAAT ne peut utiliser des jours de congés de maladie ou de congés d'invalidité de courte durée pour la même blessure ou maladie.
- d) Pour chaque absence du travail pour des raisons de maladie ou blessure, une déduction d'une (1) journée ou d'une demi-journée (1/2), selon le cas, du compte des crédits des congés cumulatifs de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant à long terme est effectuée.
- e) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme à temps partiel, qui ne travaille pas le même nombre d'heures chaque jour s'absente, la déduction effectuée correspond à la journée ou partie de la journée qu'elle ou il aurait normalement travaillé.

#### **T4 Remboursement de versements excédentaires des jours de congés de maladie et du RICD**

Le conseil scolaire récupère tout versement excédentaire de prestations de congés de maladie selon les modalités qui s'appliquent lors d'erreur dans le calcul de la rémunération selon la clause applicable à la partie B de la convention collective. En l'absence de telles modalités, le remboursement de versement excédentaire sera conforme à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

#### **T5 Renseignements sur les congés de maladie et le RICD**

T5.1 Au plus tard le 30 septembre, le conseil scolaire communique à chaque enseignante et à chaque enseignant régulier le nombre de jours de congés de maladie, de jours de congés d'invalidité de courte durée et de congés complémentaires octroyés pour l'année scolaire courante et un relevé d'utilisation de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée de l'année scolaire précédente.

T5.2 Le conseil scolaire informe l'enseignante ou l'enseignant régulier et l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme par écrit dès qu'elle ou il a épuisé les jours de congés d'invalidité de courte durée.

T5.3 Au plus tard le 30 septembre, le conseil scolaire transmet à l'AEFO les données électroniques sur les congés de maladie de toutes les enseignantes et de tous les enseignants réguliers et suppléants à long terme pour l'année scolaire précédente. Ces données font état de l'utilisation des congés faite par chaque enseignante et chaque enseignant et sont également consolidées pour toutes les enseignantes et tous les enseignants réguliers et suppléants à long terme du conseil scolaire.

#### **T6 Droit de représentation en cas d'accommodement pour raisons médicales**

T6.1 L'AEFO a le droit de participer au processus d'accommodement de l'enseignante ou de l'enseignant, régulier ou suppléant, pour des raisons médicales.

T6.2 L'AEFO et l'enseignante ou l'enseignant doivent coopérer avec le conseil scolaire dans le cadre du processus d'accommodement.

T6.3 Le conseil scolaire remet à l'AEFO toute documentation nécessaire pour l'analyse du dossier d'accommodement.

#### **U. PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES PENDANT UNE ABSENCE EN RAISON D'UNE LÉSION OU D'UNE MALADIE LIÉE AU TRAVAIL – (CSPAAT)**

##### **U1 Enseignantes et enseignants réguliers**

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant régulier s'absente du travail en raison d'une lésion ou d'une maladie liée au travail et qu'elle ou il est admissible à des prestations pour perte de gains de la CSPAAT, elle ou il reçoit du conseil scolaire l'équivalent de cent pour cent (100 %) de son salaire brut qu'elle ou il recevait au moment de la lésion ou de la maladie liée au travail, et ce, pendant une période pouvant aller jusqu'à quatre (4) ans et six (6) mois à compter de la date d'absence suivant le jour où la lésion ou la maladie est survenue.

## U2 Enseignantes et enseignants en suppléance à long terme

Pour le **Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)**, le **Conseil scolaire Viamonde (58)** et le **Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)**:

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant en suppléance à long terme s'absente du travail en raison d'une lésion ou d'une maladie liée au travail et qu'elle ou il est admissible à des prestations pour perte de gains de la CSPAAT, elle ou il reçoit du conseil scolaire l'équivalent de cent pour cent (100 %) de son salaire brut qu'elle ou il recevait au moment de la lésion ou de la maladie liée au travail, à compter de la date d'absence suivant le jour où la lésion ou la maladie est survenue, et ce, pendant une période pouvant aller jusqu'à la fin de l'affectation.

## V. CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (DIVERS, PERSONNELS OU SPÉCIAUX)

### V1 Enseignantes et enseignants réguliers – Congés payés à court terme

V1.1 À chaque année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter, sans perte de salaire, selon le nombre de jours et les motifs prévus ci-dessous pour chaque conseil scolaire visé.

V1.2 Tout changement apporté à l'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant au cours de l'année scolaire doit entraîner un ajustement au nombre de congés payés alloués.

V1.3 L'enseignante ou l'enseignant qui travaille à temps partiel ou qui est embauché ou affecté pour une partie de l'année scolaire a droit aux congés payés à court terme prévus ci-dessous, calculés au prorata du temps travaillé.

V1.4 Dispositions pour les congés payés à court terme par conseil scolaire :

#### V1.4.1 **Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56), le Conseil scolaire public du Grand-Nord de l'Ontario (57), le Conseil scolaire Viamonde (58) et le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) – Congés divers**

V1.4.1.1 Sous réserve d'un avis écrit présenté au préalable, le conseil scolaire accorde avec traitement à chaque enseignante et à chaque enseignant, jusqu'à cinq (5) journées de congé ou dix (10) demi-journées (1/2) de congé par année scolaire, pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. pour des raisons personnelles jusqu'à concurrence de deux (2) des cinq (5) journées ci-dessus. Ces journées ne peuvent être prises lors d'une journée pédagogique ou le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire ;
- ii. pour subir un examen de qualification académique ou professionnel durant les heures de travail ;
- iii. pour assister à la collation d'un grade universitaire qui lui est conféré ou à la collation d'un grade universitaire ou collégial conféré à un de ses enfants ou à sa conjointe ou son conjoint ;

- iv. pour maladie dans la famille (conjointe, conjoint, fille, fils, mère, père) ou pour un rendez-vous médical ou dentaire qui ne peut pas être obtenu à un temps autre que pendant la journée scolaire. Un jour additionnel est accordé si la distance à franchir excède deux cent quatre-vingt-dix (290) kilomètres ;
- v. pour l'observance de fêtes religieuses ;
- vi. un maximum d'un (1) jour pour le déménagement de sa résidence principale ;
- vii. un maximum de deux (2) jours pour prolonger les congés prévus par l'article Y1.1 portant sur les congés de deuil pour l'enseignante ou l'enseignant qui doit voyager plus de deux cent cinquante (250) kilomètres pour assister aux funérailles ;
- viii. pour une situation d'urgence qui l'empêche de se présenter au travail ou de continuer l'exercice de ses fonctions.

#### **V1.4.2 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) – Congés divers et journée personnelle**

##### Congés divers

V1.4.2.1 Sous réserve d'une demande présentée au préalable à la direction de l'éducation ou à la personne désignée, le conseil scolaire peut accorder à une enseignante ou à un enseignant détenant un poste régulier jusqu'à cinq (5) jours de congé ou dix (10) demi-journées (1/2) avec traitement pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. urgence ou maladie grave (lorsque la vie est en jeu) de la conjointe, du conjoint, du fils, de la fille, du père ou de la mère;
- ii. rendez-vous de nature médicale pour accompagner une (1) des personnes suivantes (conjointe, conjoint, fils, fille, père ou mère) jusqu'à un maximum d'une (1) journée scolaire par occasion, sans compter le jour additionnel si la distance à franchir excède deux cent quatre-vingt-dix (290) kilomètres;
- iii. examen connexe aux compétences professionnelles d'enseignement lorsqu'un tel examen ne peut pas être prévu à un moment autre que pendant la journée de travail, jusqu'à un maximum d'une demi-journée (1/2) par année scolaire;
- iv. collation d'un grade de l'enseignante ou de l'enseignant ou de sa famille immédiate (conjoint, conjointe, fils, fille) lorsque la cérémonie a lieu pendant la journée de travail jusqu'à un maximum d'une (1) journée par année scolaire;
- v. une situation d'urgence personnelle jusqu'à un maximum d'une (1) journée par année scolaire pour des activités qui ne peuvent être prévues à un moment autre que pendant la journée de travail;
- vi. pour les raisons prévues aux paragraphes i. et ii. une (1) journée pourra être ajoutée lorsque la distance à franchir dans une direction excède deux cent quatre-vingt-dix (290) kilomètres. Cette

journée doit être prise qu'une seule fois et à l'intérieur des cinq (5) journées prévues.

#### Journée personnelle

V1.4.2.2 Pourvu qu'une demande écrite ait été présentée au préalable à la direction d'école ou à la personne chargée de la supervision selon le cas, toute enseignante ou tout enseignant détenant un poste régulier se voit accorder une (1) journée personnelle avec traitement par année scolaire sous réserve des conditions suivantes :

- i. le fonctionnement normal de l'école ne doit pas être mis en cause selon la direction de l'école ou la personne chargée de la supervision;
- ii. à moins de circonstances exceptionnelles, la journée ne sera pas accordée s'il s'agit d'une journée de développement professionnel ou d'une journée de rencontre des parents.

V1.4.2.3 Le calcul quant à l'éligibilité sera effectué sur une base proportionnelle à l'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant par rapport à l'année scolaire qu'il s'agisse de la période correspondant à un congé sans traitement à l'exception des congés statutaires ou d'un changement de statut par rapport à l'horaire de travail. Toute valeur proportionnelle inférieure à 0,3 rendra nulle toute admissibilité en matière de journée personnelle ou de fraction de celle-ci alors que toute valeur supérieure à 0,74 portera l'admissibilité égale à une (1) journée personnelle.

V1.4.2.4 Sujet à la clause V1.4.2.3 si la journée ou la fraction de celle-ci n'est pas utilisée lors d'une année scolaire donnée, la journée non utilisée ou la fraction de celle-ci, dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, sera portée au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant.

V1.4.2.5 Les enseignantes et les enseignants ne pourront pas, et ce, sous aucune considération, accumuler au-delà de trois (3) journées de congé personnel ou fractions de celles-ci.

V1.4.2.6 Tout ajustement salarial requis quant à l'application des présentes dispositions sera effectué au plus tard sur le dernier chèque de paie de l'enseignante ou de l'enseignant.

#### V1.4.3 **Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congés divers**

V1.4.3.1 Sous réserve d'une demande présentée au préalable, le conseil scolaire accorde, par année scolaire, à toute enseignante et à tout enseignant jusqu'à cinq (5) jours de congé ou dix (10) demi-journées (1/2) avec traitement pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. pour des raisons personnelles jusqu'à concurrence de deux (2) des cinq (5) jours ci-dessus; ces journées ne peuvent être prises le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire;
- ii. pour subir un examen de qualification académique ou professionnel durant les heures de travail;
- iii. pour assister à la collation de grade universitaire qui lui est conféré ou à la collation d'un grade universitaire ou collégial conféré à un de ses enfants ou à sa conjointe ou son conjoint;
- iv. maladie de la conjointe, du conjoint, du fils, de la fille, du père ou de la mère;
- v. pour une situation d'urgence qui l'empêche de se présenter au travail ou de continuer l'exercice de ses fonctions.

#### **V1.4.4 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés divers**

V1.4.4.1 Sous réserve d'une demande présentée au préalable, le conseil scolaire accorde, par année scolaire, à toute enseignante et à tout enseignant jusqu'à cinq (5) jours de congé ou dix (10) demi-journées (1/2) avec traitement pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. pour des raisons personnelles jusqu'à concurrence de deux (2) des cinq (5) jours ci-dessus. Ces journées ne peuvent être prises le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire. Le conseil scolaire n'est pas tenu d'approuver un tel congé lors d'une journée pédagogique;
- ii. pour subir un examen de qualification académique ou professionnel durant les heures de travail;
- iii. pour assister à la collation d'un grade universitaire qui lui est conféré ou à la collation d'un grade universitaire ou collégial conféré à un de ses enfants ou à sa conjointe ou son conjoint;
- iv. maladie dans la famille immédiate (conjointe, conjoint, fils, fille, père ou mère);
- v. pour une situation d'urgence qui l'empêche de se présenter au travail ou de continuer l'exercice de ses fonctions.

#### **V1.4.5 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés divers**

V1.4.5.1 Sous réserve d'une demande présentée au préalable, le conseil scolaire accorde, par année scolaire, à toute enseignante et à tout enseignant jusqu'à cinq (5) jours ou dix (10) demi-journées (1/2) de congé avec traitement pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. pour des raisons personnelles jusqu'à concurrence de deux (2) des cinq (5) jours ci-haut; ces journées ne peuvent être prises le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire;
- ii. pour subir un examen de qualification académique ou professionnel durant les heures de travail;

- iii. pour assister à la collation d'un grade universitaire qui lui est conféré ou à la collation d'un grade universitaire ou collégial conféré à un de ses enfants ou à sa conjointe ou son conjoint;
- iv. maladie dans la famille immédiate (conjointe, conjoint, fils, fille) ou père ou mère;
- v. pour une situation d'urgence qui l'empêche de se présenter au travail ou de continuer l'exercice de ses fonctions.

#### V1.4.6 **Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés divers**

V1.4.6.1 Sous réserve d'une demande présentée au préalable, la surintendance des ressources humaines accorde jusqu'à cinq (5) jours de congé ou dix (10) demi-journées (1/2) de congé avec traitement par année scolaire, pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. maladie de la conjointe, du conjoint, de la fille, du fils, de la mère ou du père;
- ii. examen connexe aux compétences professionnelles d'enseignement lorsqu'un examen ne peut pas être prévu à un moment autre que pendant la journée de travail;
- iii. collation d'un grade de l'enseignante ou de l'enseignant ou de sa famille immédiate (conjointe, conjoint, fille, fils) lorsque la cérémonie a lieu pendant la journée de travail;
- iv. jusqu'à un maximum d'une (1) journée par année scolaire pour des activités qui ne peuvent être prévues à un moment autre que pendant la journée de travail. L'enseignante ou l'enseignant devra indiquer, sur son formulaire de demande de congé, la nature de l'activité pour laquelle un congé est demandé;
- v. un (1) congé personnel, qui est accordé aux conditions suivantes :
  - a) la demande pour le congé est déposée auprès de la superviseure ou du superviseur au moins dix (10) jours d'enseignement avant la date proposée pour le congé;
  - b) le congé personnel ne peut être pris le jour précédant ou suivant un congé scolaire ou statutaire, lors d'une journée pédagogique ou lors d'un congé personnel d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant de la même école;
  - c) dans le cas de la clause V1.4.6.1.v.a) si l'enseignante ou l'enseignant est dans l'impossibilité de faire une demande préalable de congé, elle ou il avise la direction d'école de son absence sans délai et soumet le formulaire de demande de congé dûment complété dès son retour.

#### V1.4.7 **Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés divers**

V1.4.7.1 Le conseil scolaire accorde, par année scolaire, à toute enseignante et à tout enseignant jusqu'à quatre (4) journées de congé ou huit (8) demi-journées (1/2) avec traitement pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. sous réserve d'un avis écrit présenté au préalable, pour des raisons personnelles jusqu'à concurrence d'un (1) jour. Cette journée ne peut être prise le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire;
- ii. sous réserve d'un avis écrit présenté au préalable, pour subir un examen de qualification scolaire ou professionnelle durant les heures de travail;
- iii. sous réserve d'un avis écrit présenté au préalable, pour assister à la collation d'un grade universitaire qui lui est conféré ou à la collation d'un grade universitaire ou collégial conféré à l'un de ses enfants ou à sa conjointe ou à son conjoint;
- iv. pour maladie dans la famille immédiate (conjointe, conjoint, fils, fille) ou père ou mère;
- v. pour une situation d'urgence qui l'empêche de se présenter au travail ou de continuer l'exercice de ses fonctions.

V1.4.7.2 Le conseil scolaire accorde jusqu'à deux (2) journées avec traitement pour prolonger les congés prévus par les clauses portant sur les congés de deuil d'une durée de trois (3) jours prévus à la clause Y1.7.1ii) ou de cinq (5) jours prévus à la clause Y1.7.1i), selon le cas, pour l'enseignante ou l'enseignant qui doit voyager plus de quatre cents (400) kilomètres pour assister aux funérailles.

V1.4.7.3 Le nombre de journées prises en vertu des clauses V1.4.7.1 et V1.4.7.2 ne peut excéder un total de cinq (5) jours par année scolaire.

#### V1.4.8 **Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congés divers**

V1.4.8.1 Chaque enseignante ou chaque enseignant se verra créditer annuellement trois (3) journées de congés ou six (6) demi-journées (1/2) pour raisons personnelles pour l'année scolaire courante dès le premier jour de travail de l'année scolaire.

V1.4.8.2 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant doit s'absenter pour des raisons personnelles, il pourra le faire sans perte de salaire, selon les dispositions de la clause V1.4.8.1.

V1.4.8.3 L'enseignante ou l'enseignant doit en informer la personne à la direction de son école, par écrit, aussitôt que possible. Dans des circonstances où il n'est pas possible d'informer par écrit, l'enseignante ou l'enseignant peut donner un avis verbal et confirmer son avis par écrit dès son retour à l'école.

V1.4.8.4 Ces congés spéciaux ne peuvent servir au prolongement d'une période de vacances, qu'il s'agisse du congé à l'occasion de Noël, du congé d'hiver, de Pâques, des vacances d'été ou d'une longue fin de semaine. Toutefois, dans un cas exceptionnel, après avoir étudié la raison de la demande, la surintendante ou le surintendant responsable ou sa

déléguée ou son délégué pourrait accepter que l'enseignante ou l'enseignant s'absente. La personne à la direction n'accepte pas l'absence pour raisons personnelles sérieuses de plus de cinq pour cent (5 %) des enseignantes et des enseignants de son école pour chaque journée scolaire.

#### V1.4.9 **Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés divers**

V1.4.9.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant jusqu'à concurrence de quatre (4) journées de congés payés ou huit (8) demi-journées (1/2), par année scolaire, pour des absences en raison d'urgences personnelles ou familiales, ou sur approbation préalable de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat, pour permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de se présenter à un rendez-vous avec une professionnelle ou un professionnel, à un rendez-vous médical ou à un rendez-vous pour motif personnel valable qui ne peut pas être pris à un autre temps que pendant la journée scolaire, ou pour veiller sur un membre de la famille immédiate (père, mère, conjoint, conjointe, fils, fille) ou pour l'accompagner lors d'un rendez-vous médical ou dentaire autre que de routine.

Le conseil scolaire accorde jusqu'à un (1) des quatre (4) jours ci-dessus pour des raisons personnelles sous réserve d'un avis écrit présenté au préalable. Cette journée ne peut être prise lors d'une journée pédagogique ou le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire.

#### V1.5 **Congé divers sans traitement**

Le conseil scolaire accorde une journée supplémentaire sans traitement pour des raisons personnelles sous réserve d'un préavis écrit de 10 jours scolaires. Cette journée ne peut être prise lors d'une journée pédagogique ou le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire.

Nonobstant le premier paragraphe, une enseignante ou un enseignant qui a toujours accès à des congés acquis en vertu de la lettre d'entente n° 4 au début de l'année scolaire ne peut faire de demande de congé sans traitement en vertu de la présente clause pour cette même année scolaire.

## V2 **Enseignantes et enseignants suppléants à long terme – Congés payés à court terme**

V2.1 À chaque année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme peut s'absenter, sans perte de salaire, selon le nombre de jours et les motifs prévus ci-dessous pour chaque conseil scolaire visé.

V2.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme qui travaille à temps partiel ou qui est embauché ou affecté pour une partie de l'année scolaire a droit aux congés payés à court terme prévus ci-dessous, calculés au prorata du temps travaillé.

- V2.3 Tout changement apporté à l'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme au cours de l'année scolaire doit entraîner un ajustement au nombre de congés payés alloués.
- V2.4 Une absence autorisée selon l'article V2 ne constitue pas un bris dans la continuité de l'affectation à long terme, mais ne compte pas pour l'accumulation des jours consécutifs d'enseignement menant à une suppléance à long terme.
- V2.5 Dispositions pour les congés payés à court terme par conseil scolaire :

**V2.5.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56) – Congés divers**

V2.5.1.1 Sous réserve d'une demande présentée au préalable, le conseil scolaire accorde, au plus, par année scolaire, à toute enseignante et à tout enseignant suppléant qui fait quatre-vingt-cinq (85) journées ou plus de suppléance à long terme, jusqu'à une (1) journée de congé ou deux (2) demi-journées (1/2), ou pour l'enseignante ou l'enseignant suppléant qui fait moins de quatre-vingt-cinq (85) journées de suppléance à long terme, jusqu'à une (1) demi-journée (1/2), avec traitement pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. pour des raisons personnelles. Ces journées ne peuvent être prises lors d'une journée pédagogique ou le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire;
- ii. pour subir un examen de qualification académique ou professionnel durant les heures de travail;
- iii. pour assister à la collation d'un grade universitaire qui lui est conféré ou à la collation d'un grade universitaire ou collégial conféré à un de ses enfants ou à sa conjointe ou son conjoint;
- v. maladie dans la famille immédiate (conjointe, conjoint, fils, fille) ou père ou mère;
- v. pour l'observance de fêtes religieuses;
- vi. pour une situation d'urgence qui l'empêche de se présenter au travail ou de continuer l'exercice de ses fonctions.

**V2.5.2 Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)**

Sans objet

**V2.5.3 Conseil scolaire Viamonde (58) – Observance religieuse**

V2.5.3.1 Le conseil scolaire peut accorder un (1) jour de congé pour fins d'observance religieuse à une enseignante ou à un enseignant suppléant qualifié à long terme.

#### V2.5.4 **Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) – Congés divers**

- V2.5.4.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante et à l'enseignant suppléant à long terme jusqu'à quatre (4) jours de congés avec traitement par année scolaire, pour l'ensemble des raisons suivantes :
- i. observance de fêtes religieuses;
  - ii. une situation d'urgence qui l'empêche de se présenter au travail;
  - iii. déménagement.

#### V2.5.5 **Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) – Congé divers**

- V2.5.5.1 Une enseignante ou un enseignant suppléant qualifié qui œuvre cent (100) jours consécutifs ou plus durant une (1) affectation à long terme est admissible à un congé personnel pour lequel elle ou il sera rémunéré à la fin de l'année scolaire. La date du congé, le cas échéant, sera déterminée par entente mutuelle avec la personne à la direction de l'école.
- V2.5.5.2 Si le congé personnel n'est pas utilisé il sera monnayé à la fin de l'année scolaire.
- V2.5.5.3 La formule suivante sera utilisée pour déterminer la rémunération du congé personnel : pourcentage de l'affectation multiplié par le nombre de jours d'enseignement consécutifs divisé par cent quatre-vingt-quatorze (194) multiplié par le taux de salaire quotidien.

#### V2.5.6 **Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congé divers**

- V2.5.6.1 Sous réserve d'une demande présentée au préalable, le conseil scolaire accorde, par année scolaire, à toute enseignante ou à tout enseignant suppléant à long terme dont la ou les affectations sont d'une durée minimale de quatre-vingt-quinze (95) jours, une (1) journée ou deux (2) demi-journées (1/2) de congé personnel avec traitement, proportionnellement à son temps d'enseignement. Dans l'éventualité qu'une enseignante ou qu'un enseignant suppléant à long terme ait pris une (1) journée de congé personnel avant d'avoir terminé la période minimale de quatre-vingt-quinze (95) jours et que, par la suite, la ou les affectations se terminent avant d'avoir atteint quatre-vingt-quinze (95) jours, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme remboursera au conseil scolaire le coût de suppléance encouru pour la journée de congé. Dans ce cas, le conseil scolaire peut retenir ce montant de la rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme.
- V2.5.6.2 Cette journée de congé personnel ne peut être prise le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire.

## V2.5.7 **Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés divers**

V2.5.7.1 Chaque enseignante et chaque enseignant suppléant à long terme se verra créditer annuellement une (1) journée de congé pour raisons personnelles pour l'année scolaire en cours lors de toute affectation de suppléance à long terme de vingt (20) jours ou plus. Cette journée doit être utilisée lors d'une suppléance à long terme pendant la même année scolaire et est sous réserve d'une demande présentée au préalable.

V2.5.7.2 Cette journée ne peut être prise le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire. Le conseil scolaire n'est pas tenu d'approuver un tel congé lors d'une journée pédagogique.

## V2.5.8 **Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés divers**

V2.5.8.1 Le conseil scolaire accorde, par année scolaire, à toute enseignante et à tout enseignant suppléant à long terme, une (1) journée de congé avec traitement pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. pour des raisons personnelles. Cette journée ne peut pas être prise le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout congé statutaire;
- ii. sous réserve d'un avis écrit présenté au préalable, pour subir un examen de qualification scolaire ou professionnel durant les heures de travail;
- iii. sous réserve d'un avis écrit présenté au préalable, pour assister à la collation d'un grade universitaire qui lui est conféré ou à la collation d'un grade universitaire ou collégial conféré à l'un de ses enfants ou à sa conjointe ou à son conjoint;
- iv. pour maladie dans la famille immédiate (conjointe, conjoint, fille, fils, mère ou père);
- v. pour une situation d'urgence qui l'empêche de se présenter au travail ou de continuer l'exercice de ses fonctions.

## V2.5.9 **Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés divers**

V2.5.9.1 Sous réserve d'une demande présentée au préalable par l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié affecté à long terme, pour une période de plus de cent dix (110) jours scolaires, la direction générale ou la personne déléguée accorde jusqu'à deux (2) jours de congé avec traitement par année scolaire pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. maladie d'un membre de la famille immédiate (conjointe, conjoint, fille, fils) ou mère ou père;
- ii. examen connexe aux compétences professionnelles d'enseignement lorsqu'un examen ne peut pas être prévu à un moment autre que pendant la journée de travail.

**V2.5.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés personnels et congés spéciaux**

**V2.5.10.1 Congés personnels**

Le conseil scolaire accorde, par année scolaire, à toute enseignante et à tout enseignant suppléant à long terme une (1) journée de congé avec traitement pour l'ensemble des raisons suivantes :

- i. sous réserve d'un avis écrit présenté au préalable, pour subir un examen de qualification scolaire ou professionnelle durant les heures de travail;
- ii. sous réserve d'un avis écrit présenté au préalable, pour assister à la collation d'un grade universitaire qui lui est conféré ou à la collation d'un grade universitaire ou collégial conféré à l'un de ses enfants ou à sa conjointe ou à son conjoint ;
- iii. pour maladie dans la famille immédiate (conjointe, conjoint, fils, fille) ou père ou mère;
- iv. pour une situation d'urgence qui l'empêche de se présenter au travail ou de continuer l'exercice de ses fonctions.

**V2.5.10.2 Congés spéciaux**

Le conseil scolaire accorde une (1) journée de congé payé par année scolaire à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant à long terme pour des absences en raison d'urgences personnelles ou familiales.

**V2.5.11 Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congé divers**

V2.5.11.1 Une enseignante ou un enseignant suppléant qualifié sous contrat à long terme se voit accorder un (1) jour de congé personnel par année.

**V2.5.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés divers**

V2.5.12.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant à long terme jusqu'à concurrence de deux (2) jours de congés payés, par année scolaire, pour des absences en raison d'urgences personnelles ou familiales ou, sur approbation préalable de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat, pour permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de se présenter à un rendez-vous avec une professionnelle ou un professionnel, à un rendez-vous médical ou à un rendez-vous pour motif personnel valable qui ne peut pas être pris à un autre temps que pendant la journée scolaire, ou pour veiller sur un membre de la famille immédiate (père, mère, conjoint, conjointe, fils, fille) ou pour l'accompagner lors d'un rendez-vous médical ou dentaire autre que de routine.

## W. CONGÉ POUR QUARANTAINE

Enseignante ou enseignant régulier et enseignante ou enseignant suppléant à long terme

- W1 L'enseignante, l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme qui, par suite d'une exposition à une maladie transmissible, est mis en quarantaine sur l'ordre des autorités sanitaires, est réputé être en congé avec traitement.
- W2 Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à long terme, une absence autorisée en vertu de cet article est réputé être en congé avec traitement pendant la durée de son affectation et de sa prolongation le cas échéant. Une telle absence autorisée ne constitue pas un bris dans la continuité de l'affectation à long terme.

## X. CONGÉ POUR OBLIGATIONS JURIDIQUES

Enseignante ou enseignant régulier et enseignante ou enseignant suppléant à long terme

- X1 Lorsqu'une enseignante, un enseignant, une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme s'absente de son travail pour agir en tant que jurée ou juré ou, si elle ou il est cité comme témoin devant un tribunal où elle ou il a été sommé de comparaître pour toute cause où elle ou il n'est ni partie, ni accusé, elle ou il ne subit aucune perte de traitement.
- X2 L'enseignante, l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme fait parvenir au conseil scolaire un certificat signé d'une représentante ou d'un représentant du tribunal attestant de la nécessité de sa présence.
- X3 L'enseignante, l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme qui doit s'absenter pour agir en tant que jurée ou juré ou qui est cité comme témoin selon la clause X1, verse au conseil scolaire les indemnités qu'elle ou il perçoit, à l'exclusion des indemnités de déplacement et de subsistance.
- X4 Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à long terme, une absence autorisée en vertu de cet article est réputé être en congé avec traitement pendant la durée de son affectation et de sa prolongation le cas échéant. Une telle absence autorisée ne constitue pas un bris dans la continuité de l'affectation à long terme.
- X5 Nonobstant ce qui précède, lorsqu'une enseignante, un enseignant, une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme s'absente de son travail pour participer à une cause ou un procès où elle ou il est impliqué, elle ou il est absent en congé sans traitement.

## Y. CONGÉS DE DEUIL

### Y1 Enseignantes et enseignants réguliers – Congés de deuil

L'enseignante ou l'enseignant régulier peut s'absenter, sans perte de salaire, selon le nombre de jours et les circonstances prévus ci-dessous pour chaque conseil scolaire visé.

**Y1.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56), le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57), le Conseil scolaire Viamonde (58) et le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)**

Y1.1.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent :

- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs suite au décès de l'une des personnes suivantes : conjointe, conjoint, mère, père, sœur, frère, fille, fils, mère par alliance, père par alliance, sœur par alliance, frère par alliance, fille par alliance, fils par alliance, mère de la conjointe ou du conjoint, père de la conjointe ou du conjoint;
- ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs suite au décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, petite-fille, petit-fils, grands-parents par alliance, petite-fille par alliance, petit-fils par alliance, belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, grands-parents de la conjointe ou du conjoint; et
- iii. un (1) jour scolaire d'absence suite au décès de l'une des personnes suivantes : tante, oncle, nièce, neveu, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant a tenu lien de parent.

Y1.1.2 Le congé prévu à la clause Y1.1.1 doit débuter au plus tard sept (7) jours scolaires suite au décès. Compte tenu de circonstances particulières, et sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du délai de sept (7) jours.

Y1.1.3 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du congé de deuil sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant. Le congé prolongé est sans traitement.

Y1.1.4 L'enseignante ou l'enseignant peut reporter une (1) journée prévue à la clause Y1.1.1 afin d'assister à une cérémonie commémorative, d'incinération ou d'inhumation à la condition d'en aviser sa superviseuse ou son superviseur.

**Y1.2 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) - Congés de deuil**

Y1.2.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant des congés avec traitement pour les absences découlant des événements suivants :

- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, tuteur légal;
- ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru; et
- iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à

qui l'enseignante ou l'enseignant a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant réside.

Y1.2.2 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant. Le congé prolongé est sans traitement.

Y1.2.3 Lorsque la mise en terre a lieu à une date ultérieure, ou que l'enseignante ou l'enseignant est exécutrice ou exécuteur testamentaire, elle ou il peut reporter un (1) jour pour chacune de ces situations prévues à la clause Y1.2.1.

### Y1.3 Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congés de deuil

Y1.3.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent :

- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, tuteur ou tuteur légal;
- ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru; et
- iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant réside.

Y1.3.2 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant. Le congé prolongé est sans traitement.

Y1.3.3 Dans le cas d'un décès survenant en hiver et nécessitant un enterrement au printemps, le conseil scolaire accorde une des journées prévues à la clause Y1.3.1 à l'enseignante ou à l'enseignant pour assister à l'enterrement.

Y1.3.4 Dans le cas où un service commémoratif a lieu après le nombre de jours prévus à la clause Y1.3.1, le conseil scolaire accorde une des journées prévues à la clause Y1.3.1 à l'enseignante ou à l'enseignant pour assister au service commémoratif.

### Y1.4 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés de deuil

Y1.4.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent :

- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère,

conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;

- ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru; et
- iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant réside.

Y1.4.2 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant. Le congé prolongé est sans traitement.

Y1.4.3 Dans le cas d'un décès survenant en hiver et nécessitant un enterrement au printemps, le conseil scolaire accorde une des journées prévues à la clause Y1.4.1 à l'enseignante ou à l'enseignant pour assister à l'enterrement.

Y1.4.4 Dans le cas où un service commémoratif a lieu après le nombre de jours prévus à la clause Y1.4.1, le conseil scolaire accorde une des journées prévues à la clause Y1.4.1 à l'enseignante ou à l'enseignant pour assister au service commémoratif.

#### **Y1.5 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés de deuil**

Y1.5.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent :

- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;
- ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru; et
- iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant réside.

Y1.5.2 Dans le cas d'un décès survenant en hiver et nécessitant un enterrement au printemps, le conseil scolaire accorde une (1) des journées prévues à la clause Y1.5.1 à l'enseignante ou à l'enseignant pour assister à l'enterrement.

Y1.5.3 Dans le cas où un service commémoratif a lieu après le nombre de jours prévus à la clause Y1.5.1, le conseil scolaire accorde une (1) des journées prévues à la clause Y1.5.1 à l'enseignante ou à l'enseignant pour assister au service commémoratif.

Y1.5.4 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant. Le congé prolongé est sans traitement.

#### **Y1.6 Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés de deuil**

Y1.6.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent:

- i. cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs, ou moins, selon la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, lors du décès de l'une des personnes suivantes : mère, père, conjointe, conjoint, soeur, frère, fille, fils, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;
- ii. trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs, ou moins, selon la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petite-fille, petit-fils, belle-soeur, beau-frère, bru, gendre; et
- iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : tante, oncle, nièce, neveu, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant réside.

Y1.6.2 Dans le cas d'un décès survenant en hiver et nécessitant un enterrement au printemps, un (1) des jours mentionnés à la clause Y1.6.1 peut être pris au moment de l'enterrement.

Z1.6.3 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du congé sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant. Le congé prolongé est sans traitement.

#### **Y1.7 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés de deuil**

Y1.7.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent :

- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;
- ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru; et
- iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant réside.

- Y1.7.2 L'enseignante ou l'enseignant peut reporter une (1) journée prévue à la présente clause afin d'assister à la cérémonie d'incinération ou d'inhumation à une date ultérieure aux funérailles à la condition d'aviser sa direction d'école ou sa superviseuse ou son superviseur.
- Y1.7.3 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant. Le congé prolongé est sans traitement.

#### **Y1.8 Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congés de deuil**

- Y1.8.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent:
- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, fils, fille;
  - ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : frère, soeur, grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petits-enfants, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, tutrice, tuteur légal; et
  - iii. un (1) jour scolaire pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce.
- Y1.8.2 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut prolonger la durée des absences prévues à la clause Y1.8.1. L'enseignante ou l'enseignant pourra reporter un (1) jour auquel il a droit en vertu de la clause Y1.8.1 à une date ultérieure à des fins de crémation ou de mise en terre, en fournissant la preuve requise par le conseil scolaire, si cet événement a lieu un jour de classe.

#### **Y1.9 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés de deuil**

- Y1.9.1 L'enseignante ou l'enseignant a droit aux jours de congés ci-dessous, sans perte de salaire :
- i. jusqu'à cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du décès d'un des membres suivants de la famille : père, mère, conjoint, conjointe, fils, fille, frère, soeur, mère de la conjointe ou du conjoint, père de la conjointe ou du conjoint, tutrice ou tuteur légal;
  - ii. jusqu'à trois (3) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du décès d'une des personnes suivantes : grand-père, grand-père de la conjointe ou du conjoint, grand-mère, grand-mère de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent; et
  - iii. au plus un (1) jour à l'occasion du décès des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, membre de sa communauté religieuse catholique telle que reconnue par l'archidiocèse d'Ottawa et qui vivait avec elle ou lui au moment de son décès.

- Y1.9.2 Un congé sans traitement d'une (1) journée est accordé si l'enseignante ou l'enseignant est exécutrice ou exécuteur testamentaire.
- Y1.9.3 Un congé prolongé pourra être accordé dans des circonstances spéciales à la discrétion de la surintendante ou du surintendant approprié du conseil scolaire.
- Y1.9.4 L'enseignante ou l'enseignant affecté à l'éducation permanente est rémunéré pour une séance de cours pour une absence à l'occasion des décès suivants : père, mère, conjoint, conjointe, fils, fille, frère, soeur, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal.

## Y2 Enseignantes et enseignants suppléants à long terme – Congés de deuil

L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme peut s'absenter, sans perte de salaire, selon le nombre de jours et les circonstances prévus ci-dessous pour chaque conseil scolaire visé.

Un congé accordé en vertu de cet article ne constitue pas un bris dans la continuité de l'affectation mais ne compte pas pour l'accumulation des jours consécutifs d'enseignement menant à une suppléance à long terme.

### Y2.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56), le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57), le Conseil scolaire Viamonde (58) et le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) – Congés de deuil

- Y2.1.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant à long terme des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent :
- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs suite au décès de l'une des personnes suivantes : conjointe, conjoint, mère, père, sœur, frère, fille, fils, mère par alliance, père par alliance, sœur par alliance, frère par alliance, fille par alliance, fils par alliance, mère de la conjointe ou du conjoint, père de la conjointe ou du conjoint;
  - ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs suite au décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, petite-fille, petit-fils, grands-parents par alliance, petite-fille par alliance, petit-fils par alliance, belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, grands-parents de la conjointe ou du conjoint; et
  - iii. un (1) jour scolaire d'absence suite au décès de l'une des personnes suivantes : tante, oncle, nièce, neveu, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant a tenu lien de parent.
- Y2.1.2 Le congé prévu à la clause Y2.1.1 doit débuter au plus tard sept (7) jours scolaires suite au décès. Compte tenu de circonstances particulières, et sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du délai de sept (7) jours.

- Y2.1.3 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du congé de deuil sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme. Le congé prolongé est sans traitement.
- Y2.1.4 L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme peut reporter une (1) journée prévue à la clause Y2.1.1 afin d'assister à une cérémonie commémorative, d'incinération ou d'inhumation à l'intérieur de son affectation à long terme à la condition d'en aviser sa superviseuse ou son superviseur.

## **Y2.2 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) – Congés de deuil**

- Y2.2.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant qualifié à long terme dont l'affectation est d'une durée minimale de quarante (40) jours, des congés avec traitement pour les absences découlant des événements suivants :
- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;
  - ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru; et
  - iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à long terme a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à long terme réside.
- Y2.2.2 Lorsque la mise en terre a lieu à une date ultérieure, ou que l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à long terme agit à titre d'exécutrice ou d'exécuteur testamentaire, elle ou il peut reporter un (1) jour pour chacune des situations prévues à la clause Y2.2.1.
- Y2.2.3 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant qualifié à long terme. Le congé prolongé est sans traitement mais ne représente pas un bris dans la continuité de l'affectation.

## **Y2.3 Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congés de deuil**

- Y2.3.1 Toute enseignante et tout enseignant suppléant à long terme a droit aux congés de deuil ci-dessous pendant les jours scolaires consécutifs sans perte, ni gain, de rémunération, à condition que la direction concernée soit avisée du décès et que le décès ait lieu pendant la période de suppléance à long terme :
- i. cinq (5) jours scolaires consécutifs pour permettre à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant à long terme d'assister aux obsèques d'un membre de

- sa famille immédiate (conjointe ou conjoint, fille ou fils, mère ou père, sœur ou frère, belle-mère ou beau-père, tutrice ou tuteur légal);
- ii. trois (3) jours scolaires consécutifs à l'occasion du décès d'un grand-parent, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru, à condition que l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme assiste aux obsèques; et
  - iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme réside.

#### **Y2.4 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés de deuil**

Y2.4.1 Chaque enseignante ou chaque enseignant suppléant à long terme a droit de s'absenter sans déduction de salaire comme suit, pourvu que la personne désignée par le conseil scolaire en soit avisée :

- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;
- ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru; et
- iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme réside.

Y2.4.2 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme n'a pas complété les premiers jours d'enseignement de son affectation selon la définition d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à long terme de la partie A de la convention collective, elle ou il s'absente pour la période prévue aux clauses Y2.4.1 alinéas i., ii. et iii. si elle ou il fait la demande d'un congé sans traitement. Cette journée ou ces journées d'absence ne sont pas considérées comme une interruption d'emploi mais ne comptent pas pour l'accumulation des jours consécutifs d'enseignement prévus à la convention collective pour une affectation à long terme ni pour les crédits d'expérience.

#### **Y2.5 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés de deuil**

Y2.5.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent :

- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires consécutifs d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;
- ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires consécutifs d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru; et
- iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme réside.

Y2.5.2 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme. Le congé prolongé est sans traitement.

## Y2.6 Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés de deuil

Y2.6.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié affecté à long terme a le droit de s'absenter de son travail, sans perte de rémunération pourvu qu'elle ou qu'il en avise immédiatement sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat :

- i. cinq (5) jours scolaires consécutifs, ou moins, selon la demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant qualifié, lors du décès de l'une des personnes suivantes : conjointe, conjoint, fille, fils, mère, père, belle-mère, beau-père, soeur, frère, tutrice ou tuteur légal;
- ii. trois (3) jours scolaires consécutifs, ou moins, selon la demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant qualifié à long terme lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petite-fille, petit-fils, belle-soeur, beau-frère, bru, gendre; et
- iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : tante, oncle, nièce, neveu, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à long terme a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à long terme réside.

Y2.6.2 Dans le cas d'un décès survenant en hiver et nécessitant un enterrement au printemps, un des jours mentionnés à la clause Y2.6.1 peut être pris au moment de l'enterrement.

Y2.6.3 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du congé sur demande de l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à long terme. Le congé prolongé est sans traitement.

## **Y2.7 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés de deuil**

- Y2.7.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant à long terme des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent :
- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;
  - ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru; et
  - iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme réside.
- Y2.7.2 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme. Le congé ainsi prolongé est sans traitement.

## **Y2.8 Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congés de deuil**

- Y2.8.1 Toute enseignante et tout enseignant suppléant qualifié embauché à long terme se voit accorder trois (3) jours de congé payé lors du décès de son épouse ou époux, d'un parent, d'un beau-parent, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-parent de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme, d'un grand-parent de la conjointe ou du conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme ou d'un petit-enfant.
- Y2.8.2 Cependant, si l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié embauché à long terme complète sa journée de travail le jour du décès, il peut s'absenter jusqu'à trois (3) jours consécutifs au calendrier à compter de la journée suivante.
- Y2.8.3 Toute enseignante et tout enseignant suppléant qualifié embauché à long terme se voit accorder une (1) journée de congé payée lors du décès de son gendre ou de sa bru.
- Y2.8.4 La personne à la surintendance de l'éducation pourra lui accorder du temps additionnel si les raisons soumises sont jugées valables.

## **Y2.9 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés de deuil**

- Y2.9.1 À condition d'aviser le conseil scolaire, selon les modalités prescrites, toute enseignante ou tout enseignant suppléant à long terme à temps plein qui a complété les jours d'enseignement de son affectation prévus selon la définition

d'une enseignante ou d'un enseignant à long terme de la convention collective peut obtenir un congé pour des absences découlant des événements suivants :

- i. cinq (5) jours scolaires consécutifs pour le décès d'un membre de sa famille immédiate : conjointe ou conjoint, enfant, mère ou père de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme ou de sa conjointe ou de son conjoint;
- ii. trois (3) jours scolaires consécutifs pour le décès d'un frère, d'une soeur de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme ou de sa conjointe ou de son conjoint;
- iii. un (1) jour scolaire pour le décès de grands-parents, d'un grand-parent de la conjointe ou du conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme, de petits-enfants, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un oncle ou d'une tante, de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme ou de sa conjointe ou de son conjoint;
- iv. en cas d'abus perçu, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme doit présenter un certificat ou une preuve de décès pour être admissible au paiement des congés de deuil.

Y2.9.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme à temps partiel a droit à des congés de deuil, selon la clause Y2.9.1, au prorata de son temps d'affectation.

Y2.9.3 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme n'a pas complété les jours d'enseignement de son affectation prévus selon la définition d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à long terme, elle ou il s'absente pour la période prévue à la clause Y2.9.1, alinéas i., ii. et iii. si elle ou il fait la demande d'un congé sans traitement.

Y2.9.4 Advenant le cas où l'affectation est subséquemment confirmée comme étant de la suppléance à long terme, l'enseignante ou l'enseignant suppléant est rémunéré pour cette journée d'absence ou ces journées d'absence.

## Z. CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (INTEMPÉRIES, EXAMENS OU PÉDICULOSE)

### Z1 Enseignantes et enseignants réguliers – congés payés à court terme (intempéries, examens ou pédiculose)

L'enseignante ou l'enseignant régulier peut s'absenter, sans perte de salaire, selon le nombre de jours et les motifs prévus ci-dessous pour chaque conseil scolaire visé.

#### Z1.1 **Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56) - Intempéries**

Z1.1.1 Lors d'intempéries, l'enseignante ou l'enseignant fait les efforts raisonnables pour se rendre à son lieu de travail. Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut se rendre à temps et se présenter à son lieu de travail, elle ou il communique avec sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat pour confirmer son retard ou obtenir la permission de se rendre au lieu de travail le plus près. Si l'enseignante ou l'enseignant ne se conforme pas à la démarche précitée, la

question du salaire sera déterminée par le conseil scolaire. Dans le cas où l'école est fermée par la direction de l'éducation, la direction de l'école permet aux enseignantes et aux enseignants de quitter l'école seulement après le départ des élèves, le cas échéant.

Z1.1.2 L'enseignante ou l'enseignant qui ne peut se présenter au travail, en raison de fermeture des routes par les autorités policières, travaille à partir de son domicile, et ce, après confirmation auprès de sa superviseure immédiate ou de son superviseur immédiat.

Z1.2 **Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)**

Sans objet

Z1.3 **Conseil scolaire Viamonde (58)**

Sans objet

Z1.4 **Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)**

Sans objet

Z1.5 **Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)**

Sans objet

Z1.6 **Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Intempéries**

Z1.6.1 Le conseil scolaire reconnaît que les conditions atmosphériques présentent, de temps à autre, des défis pour les enseignantes et les enseignants qui conduisent pour se rendre au travail. Dans les rares cas où une enseignante ou un enseignant est susceptible d'arriver en retard à cause du mauvais temps, elle ou il doit en aviser sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat et lui indiquer l'heure approximative de son arrivée au travail.

En règle générale, le conseil scolaire s'attend à ce que les enseignantes et les enseignants fassent les efforts nécessaires pour se rendre au lieu de travail habituel, sauf dans les circonstances exceptionnelles suivantes :

1. Lorsque les écoles ou les lieux de travail sont officiellement fermés sous l'autorité de la direction de l'éducation à cause des conditions atmosphériques.

Dans cette circonstance, l'annonce de la fermeture d'écoles ou des lieux de travail sera diffusée aux stations de radio locales et, dans la mesure du possible, la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat ou sa déléguée ou son délégué communiquera directement avec les enseignantes et les enseignants touchés par la fermeture. Les enseignantes et les

enseignants ne sont pas tenus de se rendre au travail et seront rémunérés pour cette journée de travail.

2. Lorsque les écoles ou les lieux de travail sont ouverts mais que les routes qu'emprunte l'enseignante ou l'enseignant pour se rendre à son lieu habituel de travail sont fermées sous l'autorité du ministère du Transport ou de la force policière compétente, ou que l'une ou l'autre de ces autorités émet une alerte de ne pas circuler sur ces routes à moins de nécessité absolue ou d'urgence.

Dans cette circonstance, l'enseignante ou l'enseignant doit :

- i avertir sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat ou sa déléguée ou son délégué qu'il lui est impossible de se rendre à son lieu de travail habituel et préciser le motif;
- ii se rendre à l'école ou au lieu de travail alternatif identifié au préalable sur le formulaire intitulé « Liste d'écoles et de lieux de travail alternatifs pour les enseignantes et les enseignants en cas d'intempéries » en autant que ces endroits soient accessibles; lorsque l'enseignante ou l'enseignant se présente à l'école ou au lieu de travail alternatif, elle ou il relève alors de cette superviseure immédiate ou de ce superviseur immédiat ou de sa déléguée ou de son délégué;
- iii se rendre au lieu de travail habituel sur avis de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat qui aura confirmé auprès des autorités compétentes que l'alerte émise n'est plus en vigueur et qui aura consulté la ou le cadre responsable.

Les enseignantes et les enseignants seront rémunérés pour cette journée de travail.

3. Lorsque les écoles ou les lieux de travail et les routes qu'emprunte l'enseignante ou l'enseignant pour se rendre au travail sont ouverts et qu'il n'y a pas d'alerte du ministère du Transport ou de la force policière compétente de ne pas circuler sur les routes à moins de nécessité absolue ou d'urgence, mais que l'enseignante ou l'enseignant choisit de ne pas se rendre au travail.

Dans cette circonstance, l'enseignante ou l'enseignant doit :

- i. avertir la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat ou sa déléguée ou son délégué qu'elle ou qu'il choisit de ne pas se rendre au travail et de préciser le motif;
- ii. présenter un formulaire intitulé « Rapport d'absence et d'autorisation de congé » en précisant un des motifs suivants :
  - a) congé personnel (selon la disponibilité);
  - b) congé sans solde.

Lorsque les élèves sont retournés prématurément par autobus scolaire à

cause d'intempérie, la direction d'école, en consultation avec la ou le cadre responsable, peut permettre à certaines enseignantes ou à certains enseignants de quitter plus tôt à cause de facteurs telles la distance à voyager et la gravité des conditions atmosphériques dans certaines municipalités. Ceci peut se faire en autant que la sécurité et le bien-être des élèves ne sont pas mis à risque.

**Z1.7 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)**

Sans objet

**Z1.8 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) - Intempéries**

Z1.8.1 Le conseil scolaire se soucie du fait que les conditions atmosphériques présentent de temps à autre des défis pour les enseignantes et les enseignants qui conduisent pour se rendre au travail. Dans les rares cas où une enseignante ou un enseignant est susceptible d'arriver en retard à cause du mauvais temps, celui-ci doit en aviser sa superviseure ou son superviseur responsable dans les plus brefs délais et lui indiquer l'heure approximative de son arrivée au travail.

Z1.8.2 En règle générale, le conseil scolaire s'attend à ce que les enseignantes ou les enseignants fassent les efforts nécessaires pour se rendre à leur lieu de travail, à l'heure habituelle, puisque les écoles et le siège social demeurent habituellement ouverts.

Z1.8.3 Cependant, dans les circonstances exceptionnelles ci-dessous, les consignes suivantes s'appliquent :

Lorsque la direction de l'éducation prend la décision de fermer officiellement des écoles ou des lieux de travail à cause des conditions atmosphériques.

- i. Dans cette circonstance, la décision de fermeture d'écoles ou des lieux de travail est communiquée directement aux directions de services et aux directions et directions adjointes d'écoles qui ont la responsabilité de communiquer celle-ci aux enseignantes ou aux enseignants sous leur supervision.
- ii. Dans la mesure du possible, la superviseure ou le superviseur responsable ou sa déléguée ou son délégué communique directement avec les enseignantes et les enseignants touchés par la fermeture.
- iii. Les enseignantes et les enseignants ne sont pas tenus de se rendre au travail et sont rémunérés pour cette journée de travail.

Z1.8.4 Lorsque les écoles ou les lieux de travail sont ouverts mais que les routes qu'utilise l'enseignante ou l'enseignant pour se rendre à son lieu de travail habituel sont fermées par le ministère du Transport ou la force policière compétente, ou que l'une ou l'autre de ces autorités émet un avertissement de ne pas circuler sur ces routes à moins d'une nécessité absolue ou d'une urgence.

Dans cette circonstance :

- i. l'enseignante ou l'enseignant doit avertir sa superviseure ou son superviseur responsable ou sa déléguée ou son délégué qu'il lui est impossible de se rendre à son lieu de travail habituel et préciser le motif;
- ii. la superviseure ou le superviseur responsable confirme auprès des autorités compétentes le statut de l'avertissement émis, par la suite consulte avec la direction de l'éducation ou sa déléguée ou son délégué, et la décision prise est confirmée auprès des enseignantes et des enseignants touchés;
- iii. les enseignantes et les enseignants sont rémunérés pour cette journée de travail.

Z1.8.5 Lorsque les écoles ou les lieux de travail et les routes qu'utilise l'enseignante ou l'enseignant pour se rendre au travail sont ouvertes et qu'il n'y a pas d'avertissement du ministère du Transport ou de la force policière compétente de ne pas circuler sur les routes à moins d'une nécessité absolue ou d'une urgence, mais que l'enseignante ou l'enseignant choisit de ne pas se rendre au travail.

Dans cette circonstance, l'enseignante ou l'enseignant :

- i. avertit sa superviseure ou son superviseur responsable ou sa déléguée ou son délégué qu'il choisit de ne pas se rendre au travail et il précise le motif;
- ii. soumet à son retour au travail, un formulaire intitulé « Demande d'autorisation de congé » en précisant un des motifs suivants :
  - a. congé pour une situation d'urgence (selon la disponibilité);
  - b. congé personnel (selon la disponibilité);
  - c. congé sans solde.

Z1.8.6 Lorsque les élèves sont retournés à la maison avant la fin de la journée scolaire à cause d'intempérie, la direction d'école, en consultation avec la direction de l'éducation ou sa déléguée ou son délégué, peut permettre à certaines enseignantes ou à certains enseignants de quitter plus tôt à cause de facteurs tels que la distance à voyager et la gravité des conditions atmosphériques dans certaines municipalités. Ceci peut se faire en autant que la sécurité et le bien-être des élèves soient assurés.

#### Z1.9 **Conseil scolaire catholique Providence (63)**

Sans objet

#### Z1.10 **Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Intempéries**

Z1.10.1 En cas d'intempéries, les enseignantes et les enseignants sont assujettis à la politique du conseil scolaire.

**Z1.11 Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congés pour examens**

Z1.11.1 L'enseignante ou l'enseignant qui s'absente de son travail pour subir, durant les heures normales de travail, un examen de qualifications académiques ou professionnelles peut s'absenter sans perte de salaire.

**Z1.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Pédiculose**

Z1.12.1 Dans le cas de pédiculose confirmée, le conseil scolaire peut accorder un congé sans perte de salaire, ni déduction de congés de maladie ou de congés d'invalidité de courte durée, d'une durée maximale de vingt-quatre (24) heures afin que l'enseignante ou l'enseignant puisse voir à l'administration du traitement requis pour son état.

**Z2 Enseignantes et enseignants suppléants – congés payés à court terme (intempéries, examens ou pédiculose)**

L'enseignante ou l'enseignant suppléant peut s'absenter, sans perte de salaire, selon le nombre de jours et les motifs prévus ci-dessous pour chaque conseil scolaire visé.

**Z2.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56) - Intempéries**

Z2.1.1 Enseignante et enseignant suppléant à court terme

Sans objet

Z2.1.2 Enseignante et enseignant suppléant à long terme

Advenant le renvoi des élèves en cas d'intempéries, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme est tenu de demeurer à l'école. Celle-ci ou celui-ci reçoit le salaire quotidien auquel il a droit comme s'il avait enseigné toute la journée ou une partie de journée tel que prévu.

**Z2.2 Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57) - Intempéries**

Z2.2.1 Enseignante et enseignant suppléant à court terme

Sans objet

Z2.2.2 Enseignante et enseignant suppléant à long terme

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme est appelé à travailler un jour où l'école reste fermée à cause d'intempéries ou d'une catastrophe, elle ou il est rémunéré pour l'affectation.

**Z2.3 Conseil scolaire Viamonde (58)**

Sans objet

**Z2.4 Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)**

Sans objet

**Z2.5 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)**

Sans objet

**Z2.6 Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)**

Sans objet

**Z2.7 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) - Intempéries**

Z2.7.1 Enseignante et enseignant suppléant à court terme

Sans objet

Z2.7.2 Enseignante et enseignant suppléant à long terme

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme est appelé à travailler un jour où l'école reste fermée à cause d'intempéries ou d'une catastrophe, elle ou il est rémunéré pour l'affectation.

**Z2.8 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) - Intempéries**

Z2.8.1 Enseignante et enseignant suppléant à court terme

Advenant le renvoi des élèves en cas d'intempéries, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à court terme est tenu de demeurer à l'école. Celle-ci ou celui-ci reçoit le salaire quotidien auquel il a droit comme s'il avait enseigné toute la journée ou une partie de journée tel que prévu.

Z2.8.2 Enseignante et enseignant suppléant à long terme

Sans objet

**Z2.9 Conseil scolaire catholique Providence (63) - Intempéries**

Z2.9.1 Enseignante et enseignant suppléant à court terme

Sans objet

Z2.9.2 Enseignante et enseignant suppléant à long terme

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant suppléant qualifié à long terme est appelé pour travailler un jour où l'école reste fermée à cause d'intempéries ou d'une catastrophe, elle ou il est rémunéré pour l'affectation.

**Z2.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) - Intempéries**

**Z2.10.1 Enseignante et enseignant suppléant à court terme**

En cas d'intempéries, lorsque l'enseignante ou l'enseignant suppléant à court terme est convoqué pour enseigner à une école et se rend à cette école, l'enseignante ou l'enseignant suppléant est payé pour une demi-journée (1/2) de travail. Il est entendu que l'enseignante ou l'enseignant suppléant sera affecté à toutes tâches pédagogiques ou toute autre tâche régulière de l'enseignante ou de l'enseignant qu'elle ou qu'il remplace.

**Z2.10.2 Enseignante et enseignant suppléant à long terme**

**Z2.10.2.1** Lorsqu'une enseignante ou qu'un enseignant suppléant à long terme est appelé à travailler un jour où l'école reste fermée à cause d'intempéries ou d'une catastrophe, elle ou il est rémunéré pour l'affectation.

**Z2.10.2.2** En cas d'intempéries, les enseignantes et les enseignants suppléants à long terme sont assujettis à la politique du conseil scolaire.

**Z2.11 Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) - Intempéries**

**Z2.11.1 Enseignante et enseignant suppléant à court terme**

Sans objet

**Z2.11.2 Enseignante et enseignant suppléant à long terme**

À cause d'intempéries, de problèmes d'équipement ou d'interruption de services essentiels, l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié embauché en suppléance à long terme est rémunéré pour la journée, et ce, seulement si elle ou il est présent au travail.

**Z2.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)**

Sans objet

**AA CONGÉS PARENTAUX**

**AA1 Congés parentaux – enseignantes et enseignants réguliers**

**AA1.1** Les congés parentaux sont assujettis aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## AA1.2 Congé de maternité de base

### AA1.2.1 Admissibilité

L'enseignante qui travaille au conseil scolaire depuis au moins treize (13) semaines a droit à un congé de maternité de base sans traitement de dix-sept (17) semaines consécutives.

### AA1.2.2 Préavis du début du congé

L'enseignante donne un avis écrit au conseil scolaire au moins deux (2) semaines avant la date prévue pour le début du congé de maternité. Le préavis doit préciser la date à laquelle elle compte commencer son congé et la date prévue de son retour au travail.

Le préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un certificat émis par une sage-femme ou par une infirmière ou un infirmier praticien attestant la grossesse et la date prévue pour l'accouchement. Un certificat émis par une sage-femme ne sera pas suffisant pour justifier une absence pour maladie.

### AA1.2.3 Date de début du congé devancée ou reportée

L'enseignante peut devancer la date prévue pour un congé de maternité si elle avise par écrit le conseil scolaire au moins deux (2) semaines avant la nouvelle date. Elle peut aussi reporter à une date ultérieure le début du congé de maternité si elle avise par écrit le conseil scolaire au moins deux (2) semaines avant la date où le congé de maternité devait commencer.

### AA1.2.4 Délai du préavis pour quitter plus tôt

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat exigé selon les modalités prévues à la clause AA1.2.2 atteste que l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu.

### AA1.2.5 Exemption de préavis pour quitter sans délai

En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production au conseil scolaire d'un certificat exigé selon les modalités prévues à la clause AA1.2.2.

### AA1.2.6 Avis pour écourter le congé

L'enseignante qui désire écourter son congé de maternité de base doit en aviser le conseil scolaire au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour.

#### AA1.2.7 Naissance après la date prévue

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité de base égale à la période de retard pourvu qu'elle en avise le conseil scolaire par écrit au moins quatre (4) semaines avant la date de retour prévue initialement.

#### AA1.2.8 Modalités pendant le congé

Pendant le congé de maternité de base, l'enseignante :

- accumule de l'ancienneté;
- accumule des crédits d'expérience aux fins salariales;
- maintient son droit de poser sa candidature à un poste affiché;
- reçoit l'octroi de congés de maladie et de congé d'invalidité de courte durée;
- maintient ses droits en vertu du régime de congé de maladie, du régime d'invalidité de courte durée (RICD) et du complément au régime d'invalidité de courte durée.

#### AA1.2.9 Poste au retour du congé

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, à son retour de congé de maternité de base, l'enseignante reprend son affectation si elle revient au cours de la même année scolaire ou reprend son poste au même lieu de travail si le retour du congé a lieu dans l'année scolaire suivante, sauf par entente mutuelle.

### AA1.3 **Congé parental ou congé d'adoption**

#### AA1.3.1 Admissibilité, début et durée du congé parental ou d'adoption

AA1.3.1.1 L'enseignante qui travaille au conseil scolaire depuis au moins treize (13) semaines et qui est la mère d'un enfant a droit à un congé parental ou un congé d'adoption sans traitement pouvant être d'une durée allant jusqu'à soixante et une (61) semaines consécutives à la suite de la naissance de son enfant et débutant immédiatement suite au congé de maternité ou, dans le cas d'une adoption, à un congé d'adoption sans traitement pouvant être d'une durée allant jusqu'à soixante-trois (63) semaines consécutives suite à la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance, et ce, pour la première fois.

AA1.3.1.2 L'enseignant qui travaille au conseil scolaire depuis au moins treize (13) semaines et qui est le père d'un enfant a droit à un congé parental ou d'adoption sans traitement pouvant être d'une durée allant jusqu'à soixante-trois (63) semaines consécutives à la suite de la naissance de son enfant, ou dans le cas d'une adoption suite à la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance, et ce, pour la première fois.

#### AA1.3.2 Préavis du début du congé

L'enseignante ou l'enseignant donne un préavis écrit au conseil scolaire au moins deux (2) semaines avant la date prévue pour le début de son congé, l'informant de la date à laquelle elle ou il compte commencer son congé et la date prévue de son retour au travail.

#### AA1.3.3 Début du congé devancé ou reporté

L'enseignante ou l'enseignant peut devancer la date prévue d'un congé parental ou d'adoption à condition d'en aviser par écrit le conseil scolaire au moins deux (2) semaines avant la nouvelle date. Elle ou il peut aussi reporter le début du congé parental ou d'adoption à condition d'en aviser par écrit le conseil scolaire au moins deux (2) semaines avant la date où le congé devait commencer.

#### AA1.3.4 Avis pour écourter le congé

L'enseignante ou l'enseignant qui désire écourter son congé parental ou d'adoption doit en aviser le conseil scolaire au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour.

#### AA1.3.5 Début du congé parental ou d'adoption

Le congé parental pouvant être d'une durée allant jusqu'à soixante et une (61) semaines ou parental et d'adoption pouvant être d'une durée allant jusqu'à soixante-trois (63) semaines ne peut pas commencer plus tard que soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant ou après la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance, et ce, pour la première fois.

#### AA1.3.6 Modalités pendant le congé

Pendant le congé parental ou d'adoption, l'enseignante ou l'enseignant :

- accumule de l'ancienneté;
- accumule des crédits d'expérience aux fins salariales;
- maintient son droit de poser sa candidature à un poste affiché;
- reçoit l'octroi de congés de maladie et de congé d'invalidité de courte durée;
- maintient ses droits en vertu du régime de congés de maladie, du régime d'invalidité de courte durée (RICD) et du complément au régime d'invalidité de courte durée.

#### AA1.3.7 Poste au retour du congé

Sous réserve des dispositions de la convention collective à son retour de congé parental ou d'adoption, l'enseignante reprend son affectation si elle revient au cours de la même année scolaire ou reprend son poste au même lieu de travail

si le retour du congé a lieu dans l'année scolaire suivante, sauf par entente mutuelle.

#### AA1.3.8 Congé parental ou d'adoption aux deux parents pour la même période

Le conseil scolaire accorde un congé parental ou d'adoption pour la même période aux deux (2) parents qui en font la demande par écrit.

#### AA1.4 Congé parental ou d'adoption prolongé

##### AA1.4.1 Début du congé, durée du congé et autres modalités

Conseil scolaire	Nombre de mois consécutifs
Conseil scolaire Viamonde (58) Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) Conseil scolaire catholique Providence (63) Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)	Le conseil scolaire accorde à une enseignante ou à un enseignant un congé parental ou d'adoption prolongé et sans traitement pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs.
Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56) Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57) Conseil scolaire de district catholique des Grandes Rivières (60A) Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)	Le conseil scolaire accorde à une enseignante ou à un enseignant un congé parental ou d'adoption prolongé et sans traitement pour une période de douze (12) mois consécutifs.
Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)	Le conseil scolaire accorde à une enseignante ou à un enseignant un congé parental ou d'adoption prolongé et sans traitement pour une période de six (6) mois consécutifs.

Le congé parental ou d'adoption prolongé doit commencer immédiatement après la fin du congé parental ou d'adoption.

Pour le **Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)** et le **Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)**, le congé parental ou d'adoption prolongé peut être à temps plein ou à temps partiel. Dans le cas d'un congé à temps partiel, l'enseignante ou l'enseignant et le conseil scolaire conviennent des modalités d'affectation.

##### AA1.4.2 Préavis pour le début du congé et retour du congé

Pour un congé parental ou d'adoption prolongé, l'enseignante ou l'enseignant doit donner un préavis écrit au conseil scolaire au moins quatre (4) semaines avant la date prévue pour le début de son congé, l'informant de la date à

laquelle elle ou il compte commencer son congé et la date prévue de son retour au travail.

#### AA1.4.3 Modalités pendant le congé

Pendant son congé parental ou d'adoption prolongé, l'enseignante ou l'enseignant :

- accumule de l'ancienneté;
- n'accumule pas de crédits d'expérience aux fins salariales;
- maintient son droit de poser sa candidature à un poste affiché;
- ne reçoit pas l'octroi de congés de maladie et de congé d'invalidité de courte durée;
- ne maintient pas ses droits en vertu du régime de congés de maladie, du régime d'invalidité de courte durée (RICD) et du complément au régime d'invalidité de courte durée.

#### AA1.4.4 Poste au retour du congé

Sous réserve des dispositions de la partie B de la convention collective, à son retour de congé, l'enseignante ou l'enseignant reprend un poste dans son lieu de travail.

### AA1.5 **Congé parental spécial - Conseil scolaire des écoles catholiques du Centre-Est (66)**

AA1.5.1 Un congé parental spécial sans traitement est accordé à l'enseignante ou à l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'enseignante ou l'enseignant doit aviser le conseil scolaire au moins un mois avant le début d'un tel congé. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical qui atteste l'état de santé de l'enfant.

AA1.5.2 Les modalités du congé parental spécial sans traitement sont les mêmes que celles des congés sans traitement.

### AA1.6 **Congé ponctuel de naissance ou d'adoption**

Si sa conjointe donne naissance, ou si le couple adopte un enfant, le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant des journées de congé avec traitement, selon le barème ci-dessous, au moment de la naissance ou au retour à la maison de l'enfant.

Conseil scolaire	Nombre de jours
Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)	2 journées
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)	
Conseil scolaire Viamonde (58)	là où les deux parents adoptifs
Conseil scolaire de district catholique des Grandes Rivières (60A)	sont des enseignantes ou des
Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)	enseignants dans un même
Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)	conseil scolaire, seul un des deux

Conseil scolaire	Nombre de jours
Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) Conseil scolaire catholique Providence (63) Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)	parents adoptifs peut bénéficier du congé selon la présente clause
Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)	3 journées
Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)	4 journées
Conseil scolaire des écoles catholiques du Centre-Est (66)	- 5 journées lors de la naissance de son enfant à titre de congé de paternité. Le congé peut être divisé et pris à des jours différents dans un délai raisonnable.  - 3 journées lors de l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé et pris en deux périodes.

#### AA1.7 Affectation provisoire

Une enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à une autre affectation :

- si elle est enceinte et si ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers pour sa santé ou celle de l'enfant à naître;
- si ses conditions de travail comportent des dangers pour la santé de l'enfant qu'elle allaite.

L'enseignante voulant être affectée provisoirement à une autre affectation doit présenter un certificat médical à l'appui de sa demande. Après consultation auprès de l'AEFO, le conseil scolaire peut muter une enseignante ou un enseignant pour répondre à cette demande. À la fin de telles affectations provisoires, l'enseignante concernée reprend son poste régulier.

#### AA1.8 Prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE)

##### AA1.8.1 Congé de maternité

Sous réserve de l'approbation d'Emploi et Développement social Canada, le conseil scolaire offre un régime d'indemnités complémentaires aux prestations d'assurance-emploi pour la période du congé de maternité de dix-sept (17) semaines pour l'enseignante.

Pour que les PSAE deviennent payables, le cas échéant, l'enseignante doit présenter au conseil scolaire le talon des mandats de prestations d'assurance-emploi ou tout autre document reconnu par Emploi et Développement social Canada démontrant que l'enseignante a fait une demande de prestations d'assurance-emploi.

#### AA1.8.1.1 L'enseignante admissible aux PSAE

L'enseignante en congé de maternité admissible recevra cent pour cent (100 %) de son salaire par l'intermédiaire d'un régime de supplément aux prestations d'assurance-emploi pour une durée qui ne sera pas inférieure à six (6) semaines immédiatement après la naissance de l'enfant, sous réserve des dispositions prévues au tableau à la clause AA1.8.4.

L'enseignante qui a besoin d'une période de rétablissement de plus de six (6) semaines pourra recourir aux congés de maladie et au régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée dans le cadre du processus de règlement normal.

Ce régime assure aux bénéficiaires une indemnité complémentaire en plus des prestations d'assurance-emploi. Le total des prestations d'assurance-emploi, des PSAE et de toute rémunération que pourrait recevoir la bénéficiaire ne dépassera, en aucun cas, le pourcentage indiqué au tableau ci-dessous pour chaque conseil scolaire. Le salaire hebdomadaire brut est un cinquante-deuxième (1/52<sup>e</sup>) du salaire annuel brut que l'enseignante recevrait comme si elle avait été en fonction pendant la période de congé.

#### AA1.8.1.2 Enseignante non admissible aux PSAE

L'enseignante qui n'est pas admissible au régime de supplément aux prestations d'assurance-emploi recevra cent pour cent (100 %) de son salaire versé par son conseil scolaire pendant une période qui ne sera pas inférieure à huit (8) semaines, sans déduction de congés de maladie ou aux droits acquis au titre du régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée.

L'enseignante qui a besoin d'une période de rétablissement de plus de huit (8) semaines pourra recourir aux congés de maladie et au régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée dans le cadre du processus de règlement normal.

#### AA1.8.2 Congé d'adoption

Pour le **Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)**, le **Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)**, le **Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)** et le **Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)**, le **Conseil scolaire catholique Providence (63)** et le **Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)** : l'enseignante ou l'enseignant admissible au congé d'adoption bénéficie du régime des PSAE. Le régime est offert selon les modalités de la clause AA1.8.1 avec les adaptations nécessaires.

### AA1.8.3 Enseignante ou enseignant en congé d'adoption admissible au PSAE

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant choisit de recevoir les prestations parentales prolongées selon le régime d'Emploi et développement social Canada, le montant total des prestations supplémentaires d'assurance-emploi versé par le conseil scolaire doit être équivalent au montant qu'aurait reçu l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait choisi de recevoir les prestations parentales prévues pour un congé d'adoption de 35 semaines.

### AA1.8.4 Tableau des prestations supplémentaires d'assurance-emploi

Conseils scolaires	Prestation supplémentaire d'assurance-emploi
Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	95 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	95 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil scolaire Viamonde (58)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	75 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	75 % des salaire hebdomadaire bruts pour 11 autres semaines
Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	75 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	95 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	95 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	95 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil scolaire catholique Providence (63)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	75 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	75 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	70 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	80 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines

### AA2 Congés parentaux – enseignantes et enseignants suppléants à long terme

Les congés parentaux sont assujettis aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

#### AA2.1 Prestation supplémentaire d'assurance-emploi (PSAE)

##### AA2.1.1 Congé de maternité

Sous réserve de l'approbation d'Emploi et Développement social Canada, le conseil scolaire offre à l'enseignante suppléante à long terme un régime d'indemnités complémentaires aux prestations d'assurance-emploi pour la

période du congé de maternité. Les enseignantes suppléantes à court terme qui ont des affectations journalières n'ont pas droit aux prestations de maternité.

#### AA2.1.2 Admissibilité

- AA2.1.2.1 La présente clause s'applique à tous les conseils scolaires, sauf le Conseil scolaire public du Grand-Nord de l'Ontario (57) dans le cas des affectations à long terme de plus de quatre (4) mois. L'enseignante suppléante à long terme admissible aux prestations d'assurance-emploi reçoit cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel par l'intermédiaire d'un régime de supplément aux prestations d'assurance-emploi pendant les huit (8) semaines suivant la naissance de son enfant, et ce, sans déduction de congés de maladie ou aux droits acquis prévus au régime de congé de maladie et d'invalidité de courte durée. En aucun cas, la durée des prestations ne dépassera la date de fin de l'affectation à long terme ou la fin de l'année scolaire.
- AA2.1.2.2 Pour que les PSAE deviennent payables, le cas échéant, l'enseignante suppléante à long terme doit présenter au conseil scolaire le talon des mandats de prestations d'assurance-emploi ou tout autre document reconnu par Emploi et Développement social Canada démontrant que l'enseignante a fait une demande de prestations d'assurance-emploi.
- AA2.1.2.3 Dans le cas d'exclusion ou d'inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi, l'enseignante suppléante à long terme reçoit cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel, versé par le conseil scolaire, pour la période de huit (8) semaines suivant la naissance de son enfant, et ce, sans déduction de congés de maladie ou aux droits acquis prévus au régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée. En aucun cas, la durée des prestations ne dépassera la date de fin de l'affectation à long terme ou la fin de l'année scolaire.
- AA2.1.2.4 Dans l'éventualité où la totalité ou une partie des huit (8) semaines survient durant une période non rémunérée durant l'année scolaire, l'enseignante suppléante à long terme aura droit à la portion restante non versée du versement des huit (8) semaines à cent pour cent (100 %), dès le premier jour après la période non rémunérée.

#### AA2.1.3 Période de rétablissement

L'enseignante suppléante à long terme qui est en congé de maternité et qui a besoin d'une période de rétablissement de plus de huit (8) semaines pourra recourir aux congés de maladie et au régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée dans le cadre du processus de règlement normal.

AA2.1.4 Pour le **Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)** les dispositions suivantes s'appliquent.

AA2.1.4.1 Le conseil scolaire offre un régime d'indemnités complémentaires aux prestations d'assurance-emploi à une enseignante suppléante à long terme dans une affectation d'une durée prévue de plus de quatre (4) mois pour la période du congé de maternité de base de dix-sept (17) semaines, et ce, jusqu'à la date de fin de l'affectation à long terme mais en ne dépassant pas la fin de l'année scolaire.

AA2.1.4.2 Ce régime assure aux bénéficiaires une indemnité complémentaire en plus des prestations d'assurance-emploi. Le total des prestations d'assurance-emploi, des PSAE et de toute rémunération que pourrait recevoir la bénéficiaire ne dépassera, en aucun cas, soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel.

AA2.1.4.3 Nonobstant les clauses AA2.1.4.1 et AA2.1.4.2, pendant les six (6) semaines suivant la naissance de son enfant, le total des PSAE et de toute rémunération que pourrait recevoir la bénéficiaire totalisera cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel, et ce, jusqu'à la date de fin de l'affectation à long terme mais en ne dépassant pas la fin de l'année scolaire.

#### AA2.2 **Congé de naissance - Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)**

AA2.2.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante suppléante à long terme ou à l'enseignant suppléant à long terme un congé payé d'une (1) journée lors de la naissance de son enfant.

## **BB. PRATIQUES D'EMBAUCHE**

### **BB1 Droits**

BB1.1 Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée de manière à contrevenir aux droits suivants :

- a) les droits confessionnels des conseils scolaires catholiques;
- b) les droits linguistiques ou culturels des conseils scolaires.

### **BB2 Définition d'ancienneté**

BB2.1 Sous réserve de la clause BB2.2, l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant est calculée à compter de la date la plus récente à laquelle le nom de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant a été inscrit sur la liste des enseignantes et des enseignants suppléants du conseil scolaire et se maintient ensuite de façon continue.

BB2.1.1 Nonobstant la clause BB2.1, **pour le Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56), le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57) et le Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)**, l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant est calculée selon le nombre de jours travaillés à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant à compter de la date la plus récente à laquelle le nom de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant a été inscrit sur la liste des enseignantes et des enseignants suppléants du conseil scolaire.

BB2.2 Si une enseignante ou un enseignant œuvrait dans un poste régulier au sein du conseil scolaire immédiatement avant d'être inscrit sur la liste des enseignantes et des enseignants suppléants de celui-ci et qu'elle ou il œuvrait à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant au sein du conseil scolaire immédiatement avant l'obtention du poste régulier, celle-ci ou celui-ci verra son ancienneté établie selon ladite date d'embauche au sein du conseil scolaire à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant.

BB2.3 Dans l'éventualité où l'ancienneté de deux ou plusieurs enseignantes ou enseignants suppléants est égale, leur rang sur la liste d'ancienneté sera déterminé par un tirage au sort, en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'unité de négociation.

### **BB3 Liste d'ancienneté**

BB3.1 La liste d'ancienneté des enseignantes et des enseignants suppléants est établie pour le début de l'année scolaire et doit indiquer, en ordre décroissant d'ancienneté, le nom des enseignantes et des enseignants suppléants et leur ancienneté, telle que définie à la clause BB2.

BB3.2 Le conseil scolaire affiche la liste d'ancienneté sur son site Web, ou par un autre moyen comparable, au plus tard le 30 septembre et veille à la mise à jour régulière de la liste. Une copie de la liste et des mises à jour est acheminée à l'unité de négociation dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage et les mises à jour.

### **BB4 Liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme**

BB4.1 Chaque conseil scolaire tient à jour une liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme.

BB4.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant peut demander au conseil scolaire d'être inscrit sur la liste, et le conseil scolaire le considère dans le cadre d'un processus de sélection, incluant une entrevue.

BB4.3 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qui, suivant le processus de sélection, fait l'objet d'une recommandation du conseil scolaire, est inscrit à la liste.

BB4.4 Une enseignante ou un enseignant ayant occupé un poste régulier au sein d'un conseil scolaire de langue française de l'Ontario et qui a reçu une évaluation satisfaisante dans les cinq (5) dernières années peut faire demande pour être placé sur la liste de suppléance à long terme du conseil scolaire. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant doit faire l'objet d'une recommandation telle que prévue à la clause BB4.3.

BB4.5 Le conseil scolaire affiche la liste sur son site Web, ou par un autre moyen comparable, veille à sa mise à jour régulière et en remet une copie à l'unité de négociation suivant l'affichage et les mises à jour.

## **BB5 Embauche pour les postes de suppléance à long terme**

BB5.1 Les postes de suppléance à long terme sont comblés de la façon suivante, dans l'ordre indiqué :

BB5.1.1 Par les enseignantes et les enseignants surnuméraires ou excédentaires qui ont les qualifications, par ordre d'ancienneté à titre d'enseignante ou d'enseignant régulier;

BB5.1.2 Par les enseignantes et les enseignants sur la liste de rappel qui ont les qualifications requises, par ordre d'ancienneté à titre d'enseignante ou d'enseignant régulier.

BB5.2 Si le poste n'est pas comblé suite au processus prévu aux clauses BB5.1.1 ou BB5.1.2, le conseil scolaire affiche les postes de suppléance à long terme sur son site Web, ou par un autre moyen comparable, pendant au moins cinq (5) jours ouvrables et en remet une copie à l'unité de négociation. Le poste affiché est comblé dans l'ordre indiqué :

BB5.2.1 À la discrétion du conseil scolaire, par une personne parmi les cinq (5) enseignantes ou enseignants suppléants inscrits sur la liste de suppléance à long terme qui ont fait demande pour le poste, qui ont le plus d'ancienneté et qui détiennent les qualifications requises;

BB5.2.2 Si aucune ou aucun des cinq (5) enseignantes ou enseignants à la clause BB5.2.1 n'accepte le poste, à la discrétion du conseil scolaire, par une personne qui se retrouve parmi les cinq (5) prochaines enseignantes ou enseignants suppléants inscrits à la liste de suppléance à long terme qui ont fait demande pour le poste, qui ont le plus d'ancienneté et qui détiennent les qualifications requises, et ce, jusqu'à ce que le poste soit comblé;

BB5.2.3 Nonobstant, si moins de cinq (5) enseignantes ou enseignants suppléants inscrits à la liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme ayant les qualifications requises ont fait demande pour le poste affiché, le conseil scolaire peut considérer d'autres candidatures non inscrites à la liste de suppléance à long terme selon les modalités suivantes :

i) Si quatre (4) enseignantes ou enseignants suppléants inscrits à la liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme ayant les qualifications requises ont fait demande pour le poste affiché, le conseil scolaire peut considérer une autre candidature non inscrite à la liste de suppléance à long terme pour faire en sorte que le conseil scolaire considère jusqu'à cinq (5) enseignantes et enseignants;

- ii) Si trois (3) enseignantes ou enseignants suppléants inscrits à la liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme ayant les qualifications requises ont fait demande pour le poste affiché, le conseil scolaire peut considérer une autre candidature non inscrite à la liste de suppléance à long terme pour faire en sorte que le conseil scolaire considère jusqu'à quatre (4) enseignantes et enseignants;
- iii) Si moins de trois (3) enseignantes ou enseignants suppléants inscrits à la liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme ayant les qualifications requises ont fait demande pour le poste affiché, le conseil scolaire peut considérer des candidatures non inscrites à la liste de suppléance à long terme pour faire en sorte que le conseil scolaire considère jusqu'à trois (3) enseignantes et enseignants.

BB5.2.4 À la discrétion du conseil scolaire.

BB5.3 Lorsqu'il s'agit d'embauches multiples en prévision de la prochaine année scolaire, le conseil scolaire peut faire un affichage couvrant les multiples postes. Le cas échéant, une enseignante ou un enseignant suppléant peut faire demande pour l'ensemble des postes pour lesquels elle ou il détient les qualifications. Chaque poste de cet affichage sera comblé selon les modalités décrites à partir de la clause BB5.2.

BB5.4 Nonobstant les clauses BB5.1 et BB5.2, lorsqu'une vacance est connue moins de trois (3) semaines d'avance par le conseil scolaire ou si l'affectation est de vingt (20) jours scolaires ou moins, il n'est pas tenu de l'afficher et peut le combler à sa discrétion, parmi les enseignantes et les enseignants qui sont inscrits à la liste de suppléance à long terme qui ont les qualifications requises pour le poste. Les modalités relatives aux trois (3) semaines prévues ci-dessus ne s'appliquent pas lorsqu'une enseignante soumet un préavis moins de trois (3) semaines avant le début de son congé de maternité, à moins d'un départ prématuré.

BB5.5 L'unité de négociation reçoit le nom de la personne qui a été retenue pour le poste, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables après qu'un poste ait été comblé.

## **BB6 Embauche pour les postes réguliers**

BB6.1 Les postes réguliers sont comblés selon les étapes suivantes :

BB6.1.1 Le conseil scolaire applique le processus de dotation des enseignantes et des enseignants réguliers prévu à la partie B de la convention collective;

BB6.1.2 À défaut de combler le poste selon la clause BB6.1.1, le conseil scolaire affiche le poste régulier sur le site Web du conseil scolaire, ou par un autre moyen comparable, pendant au moins cinq (5) jours ouvrables et en remet une copie à l'unité de négociation;

BB6.1.3 Sous réserve de la clause BB6.1.4, le conseil scolaire considère par l'entremise d'un processus de sélection les cinq (5) enseignantes ou enseignants inscrits sur

la liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme qui ont fait demande pour le poste, qui ont le plus d'ancienneté et qui répondent aux critères suivants :

- a) ils possèdent les qualifications requises pour le poste;
- b) ils ont mené à terme, dans une école du conseil scolaire, au moins une affectation à long terme d'une durée minimale de quatre (4) mois et n'ont reçu aucune évaluation insatisfaisante au cours des vingt-quatre (24) derniers mois.

BB6.1.4 Si moins de cinq (5) enseignantes ou enseignants répondant aux exigences de la clause BB6.1.3 font demande pour le poste affiché, le conseil scolaire a le droit de considérer d'autres personnes dans le processus de sélection pour faire en sorte que le conseil scolaire considère jusqu'à cinq (5) personnes.

BB6.1.5 Si le poste demeure vacant, le conseil scolaire peut le combler à sa discrétion.

BB6.2 L'unité de négociation reçoit le nom de la personne qui a été retenue, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables après que le poste soit comblé.

#### **BB7 Droits des candidates et des candidats non retenus**

BB7.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qui, suite au processus de sélection, n'est pas inscrit sur la liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme ou n'est pas embauché pour un poste de suppléance à long terme ou permanent, peut, si elle ou il en fait la demande, obtenir un compte rendu et des recommandations en matière de perfectionnement professionnel de la part du conseil scolaire en vue de son inscription future sur la liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme.

BB7.2 Après un délai de douze (12) mois, l'enseignante ou l'enseignant suppléant qui, suite au processus de sélection, n'est pas inscrit sur la liste d'enseignantes ou d'enseignants suppléants à long terme peut faire une nouvelle demande conformément à la clause BB4.2.

#### **CC. RETOUR À L'ENSEIGNEMENT PAR DES DIRECTIONS ET DES DIRECTIONS ADJOINTES D'ÉCOLE**

CC1 Aux fins du présent article, « direction ou direction adjointe d'école » s'entend d'une enseignante régulière ou d'un enseignant régulier nommé pour une première fois à un poste permanent de direction ou de direction adjointe d'école.

CC2 Tout poste vacant créé par la nomination permanente à un poste de direction ou de direction adjointe d'école doit être comblé conformément aux modalités de dotation prévues à la partie B de la convention collective.

CC3 La direction ou la direction adjointe d'école doit continuer de payer sa cotisation syndicale pour les douze (12) premiers mois à l'AEFO uniquement pour acquérir son droit de retour à l'unité de négociation.

- CC3.1 Les assurances collectives de la direction ou de la direction adjointe d'école ne sont pas couvertes par la Fiducie de soins de santé au bénéfice des membres (FSSBM) de l'AEFO.
- CC3.2 La direction ou la direction adjointe ne participe pas au régime d'assurance invalidité de longue durée de l'AEFO.
- CC3.3 La direction ou la direction adjointe ne participe pas au programme d'aide aux employées et aux employés et à la famille (PAEF) de l'AEFO.
- CC4 La direction ou la direction adjointe d'école qui désire réintégrer l'unité de négociation dans les douze (12) mois suivant sa nomination a un droit de retour au début de l'année scolaire suivante conformément aux modalités de la clause applicable aux directions intérimaires à la partie B de la convention collective applicable.
- CC5 Nonobstant les clauses CC3 et CC4 du présent article, une direction ou une direction adjointe d'école nommée après le 31 janvier est réputée être une direction ou une direction adjointe intérimaire jusqu'à la fin de ladite année scolaire. Pour l'année scolaire suivante, la direction ou la direction adjointe d'école est nommée à une affectation permanente. Dans les deux cas, c'est-à-dire pendant son affectation intérimaire et permanente, elle peut bénéficier des modalités prévues à la clause CC4 du présent article. Pour la durée de sa nomination intérimaire et permanente, la direction ou la direction adjointe d'école doit continuer de payer sa cotisation syndicale à l'AEFO.
- CC6 La direction ou la direction adjointe d'école ne peut réintégrer l'unité de négociation qu'une seule fois.
- CC7 Nonobstant l'ensemble des clauses qui précèdent, le droit de retour à l'unité de négociation ne s'applique pas à la détentrice ou au détenteur d'un poste de direction adjointe d'école qui est nommé à un poste de direction d'école.

## DD. RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (AILD)

### DD1 Dispositions générales

Sous réserve des dispositions qui suivent, l'AEFO détermine les normes et les conditions du régime d'AILD et est responsable de la sélection de l'administrateur du régime.

#### DD1.1 Participation au régime

La participation au régime d'AILD est obligatoire et est assujettie aux conditions d'adhésion du régime à titre de condition d'emploi pour toutes les enseignantes et tous les enseignants.

#### DD1.2 Déduction et versements des contributions

Chaque enseignante et chaque enseignant défraie les coûts de la contribution au programme d'AILD. Le conseil scolaire perçoit les contributions au programme d'assurance ILD de toutes les enseignantes et de tous les enseignants. Le conseil scolaire verse, mensuellement, au gestionnaire du régime les montants déduits à cette fin.

#### DD1.3 Période de qualification

La période de qualification du régime d'AILD des enseignantes et des enseignants ne dépassera pas cent vingt (120) jours ouvrables.

#### DD1.4 Admissibilité et réception de prestations

L'enseignante ou l'enseignant qui s'absente du travail pour cause de maladie, qui a complété sa période de qualification prévue à son régime d'AILD et qui reçoit des prestations d'AILD, est considéré par le conseil scolaire être en congé autorisé d'AILD sans traitement.

#### DD1.5 Droit aux avantages sociaux

Les enseignantes et les enseignants qui reçoivent des prestations d'AILD ont le droit de participer, à leurs frais, aux avantages sociaux.

#### DD1.6 Programme d'intervention précoce et de réadaptation

Le conseil scolaire s'engage à participer pleinement au programme d'intervention précoce et au programme de réadaptation initiés par l'administrateur du régime.

#### DD1.7 Données à fournir au gestionnaire du régime

Le conseil scolaire consent à fournir au gestionnaire du régime les données qui peuvent être raisonnablement exigées pour l'administration dudit régime. Le conseil scolaire fait l'administration de base pour le bon fonctionnement du régime d'AILD.

Le gestionnaire du régime d'AILD fournit au conseil scolaire les données qui, avec l'approbation de l'AEFO, peuvent être raisonnablement exigées pour l'administration du régime souscrit par le conseil scolaire plus particulièrement en ce qui concerne l'administration de l'exonération de l'assurance vie et de l'assurance mort et mutilation accidentelle.

#### DD1.8 Avis de changements des contributions requises ou des modalités d'administration

L'AEFO ou le gestionnaire du régime d'AILD avise le conseil scolaire, par écrit, de tous les changements requis aux modalités d'administration ou aux contributions au moins trente-cinq (35) jours calendrier avant que de tels changements entrent en vigueur. Le conseil scolaire effectuera les changements requis au besoin.

### EE. PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET AUX EMPLOYÉS ET À LA FAMILLE (PAEF)

#### EE1 **Déduction et versement des primes**

Le conseil scolaire déduit mensuellement la totalité de cent pour cent (100 %) des primes pour chaque enseignante ou chaque enseignant pour l'établissement et le maintien d'un PAEF. Ces

primes sont intégrées au régime d'assurance invalidité de longue durée (AILD) provincial stipulé à la clause du régime d'AILD.

Les primes mensuelles ainsi requises sont versées au gestionnaire du régime d'AILD de l'AEFO qui administre les services de cette garantie.

## **EE2 Avis de changements de primes ou de modalités d'administration**

L'AEFO ou le gestionnaire du régime d'AILD avise le conseil scolaire par écrit des changements aux primes au moins trente-cinq (35) jours calendrier avant que les nouvelles primes entrent en vigueur.

## **FF. PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DE DIFFÉRENDS**

### **FF1 Définitions**

- a) « Différend » s'entend d'une question faisant l'objet d'un litige quant à l'interprétation, l'application, l'administration, la présumée violation ou la recevabilité des dispositions centrales de la convention collective.
- b) « Parties centrales » s'entend du Conseil des associations d'employeurs (CAE) et de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO).
- c) « Jour ouvrable » s'entend d'un jour scolaire ainsi qu'un jour de la semaine du lundi au vendredi d'une année calendrier, excluant les samedis, les dimanches et les jours fériés.

### **FF2 Composition du comité central de règlement des différends**

- a) Le comité central de règlement des différends (« Comité ») est composé de deux (2) personnes de l'AEFO, de deux (2) personnes du CAE et de deux (2) personnes de la Couronne. Chacune des parties centrales et la Couronne nomme les personnes qui les représentent au comité.
- b) Chacune des parties centrales invite les personnes ressources nécessaires à l'étude d'un différend. Pour fins de clarification, les personnes ressources peuvent inclure, notamment, des personnes représentant les conseils scolaires ou les unités de négociation de l'AEFO.

### **FF3 Rôle du Comité**

Le rôle du comité est de traiter des différends dont il est saisi afin de soit :

- i. conclure une entente pour régler un différend;
- ii. déterminer s'il y a impasse;
- iii. renvoyer un différend à la procédure locale de grief; ou
- iv. soumettre un différend à la médiation.

#### FF4 **Droits de la Couronne**

La Couronne a le droit :

- i. d'approuver ou de rejeter toute proposition d'entente conclue par les parties centrales;
- ii. de participer à la médiation volontaire avec le consentement des parties centrales;
- iii. d'intervenir dans les dossiers de différends soumis à l'arbitrage.

#### FF5 **Soumission d'un différend à la procédure locale de grief**

Conformément à la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, des griefs locaux peuvent aussi être déposés pour des questions centrales, et par conséquent, les processus de griefs locaux s'appliqueront. Dans le cas où un grief local est déposé à l'égard d'une question centrale, les parties locales doivent envoyer une copie du grief à leur partie centrale respective.

#### FF6 **Soumission d'un différend au processus central**

- a) Seule une partie centrale peut soumettre un différend.
- b) Une unité de négociation de l'AEFO qui identifie un différend doit le référer à l'AEFO dans les dix (10) jours ouvrables suivant le moment où elle a pris connaissance des circonstances donnant lieu au différend.
- c) Un conseil scolaire qui identifie un différend doit le référer au CAE dans les dix (10) jours ouvrables suivant le moment où il a pris connaissance des circonstances donnant lieu au différend.
- d) Une partie centrale qui prend connaissance d'un différend doit soumettre un avis de différend à l'autre partie centrale dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le moment où elle a pris connaissance des circonstances donnant lieu au différend. Elle doit de plus en acheminer une copie à la Couronne.
- e) L'avis de différend doit inclure :
  - i. toute disposition centrale de la convention collective ayant fait l'objet d'une présumée violation;
  - ii. un énoncé complet de tous les faits pertinents;
  - iii. la disposition législative ou réglementaire, le cas échéant;
  - iv. les réparations spécifiques recherchées.
- f) Le comité doit se rencontrer afin d'étudier le différend et rendre sa décision dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa soumission, à moins que les parties centrales déterminent conjointement de ne pas tenir une telle rencontre.
- g) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la conclusion d'une entente entre les parties centrales, le CAE doit soumettre ladite entente à la Couronne.

- h) La Couronne approuve ou rejette toute entente qui lui est soumise par le CAE dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa réception.

**FF7 Délais**

- a) Les délais établis au présent article sont obligatoires.
- b) Par consentement écrit des parties centrales, les délais peuvent être prolongés.

**FF8 Médiation volontaire**

- a) Les parties centrales peuvent, d'un commun accord, demander l'intervention d'une médiatrice ou d'un médiateur. Le cas échéant, les délais prévus à la procédure centrale de règlement de différends sont suspendus pour une durée déterminée par les parties centrales.
- b) Les parties centrales choisissent une médiatrice ou un médiateur.
- c) Chaque partie centrale assume ses frais de participation.
- d) Les parties centrales assument à parts égales les frais de la médiatrice ou du médiateur.
- e) Par entente mutuelle des parties centrales, la Couronne peut participer à la médiation et assume ses propres frais.

**FF9 Arbitrage**

- a) Si le différend n'est pas résolu dans les délais prévus à la clause AA6, la partie centrale qui l'a soumis peut le renvoyer à l'arbitrage dans un délai supplémentaire de cinq (5) jours ouvrables. Une copie du renvoi doit alors être acheminée à la Couronne.
- b) L'arbitrage est entendu par une ou un arbitre unique.
- c) Chaque partie et la Couronne assument ses frais de comparution.
- d) Les parties centrales assument à parts égales les frais de l'arbitre.
- e) Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent soumettre tout différend à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 49 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

**FF10 Liste et sélection d'arbitres**

- a) Les parties centrales conviennent d'une liste de trois (3) arbitres qui acceptent de participer au processus et qui sont en mesure de fournir aux parties une liste de dates disponibles pour chacune des années scolaires de la convention collective en vigueur ainsi que l'année scolaire suivant l'expiration de la convention collective en vigueur qui peuvent être réservées à l'avance aux fins de ce processus.

- b) Si un ou plusieurs arbitres ne sont plus disponibles, les parties centrales doivent convenir de substituts afin de maintenir une banque de trois (3) arbitres. Le cas échéant, le remplacement doit avoir lieu dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'occurrence de la vacance sur la liste.
- c) Les parties centrales et la Couronne conviennent de deux (2) dates par arbitre pour chacune des années scolaires de la convention collective en vigueur ainsi que l'année scolaire suivant l'expiration de la convention collective en vigueur.
- d) Les différends doivent être attribués aux arbitres selon l'ordre chronologique de la date du renvoi à l'arbitrage et selon l'ordre chronologique des dates convenues à la clause FF10 c), au plus tard 60 jours ouvrables avant la date d'arbitrage.
- e) En cas de règlement d'un différend auquel une date d'arbitrage avait déjà été attribuée, les parties et la Couronne peuvent convenir :
  - i. d'attribuer un autre différend à la date d'arbitrage;
  - ii. de permettre aux parties locales d'attribuer un grief à la date d'arbitrage; ou
  - iii. d'annuler la date d'arbitrage.

#### **FF11 Pouvoirs de l'arbitre**

- a) L'arbitre a les pouvoirs tels que prescrits par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Les règles de l'arbitrage établies à la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* s'appliquent.

### **GG. DURÉE/AVIS DE NÉGOCIATION ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

#### **GG1 Durée de la convention collective**

La durée de la présente convention collective est de trois (3) ans, soit du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 août 2022.

#### **GG2 Modification des dispositions centrales**

Les dispositions centrales de la présente convention collective peuvent être modifiées pendant sa durée par consentement mutuel des parties centrales, à l'exception de la disposition concernant sa durée.

#### **GG3 Avis de négociation**

L'avis de négociation doit être déposé en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 1**

**ENTRE**

**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS (AEFO)**

**ET**

**LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (CAE)**

**ET**

**LA COURONNE**

### **OBJET: TEMPS DE COLLABORATION POUR LE PROGRAMME DE LA MATERNELLE ET DU JARDIN D'ENFANTS**

L'AEFO et le CAE reconnaissent l'importance de promouvoir la collaboration et la coordination des efforts entre l'enseignante ou l'enseignant et l'éducatrice ou l'éducateur de la petite enfance (EPE). Dans ce contexte, les conseils scolaires s'engagent à offrir des occasions de collaboration lors de deux demi-journées (1/2) pédagogiques durant l'année scolaire. Ce temps de collaboration peut avoir lieu durant deux (2) des sept (7) journées pédagogiques identifiées par le conseil scolaire mais n'aura pas lieu lors des journées pédagogiques désignées pour les évaluations et bulletins. Si l'une des journées pédagogiques identifiées est la dernière journée de l'année scolaire, ce temps de collaboration pourra avoir lieu entre l'enseignante et l'enseignant et l'EPE qui travailleront ensemble l'année scolaire suivante, lorsque c'est possible.

## LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS (AEFO)

ET

LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (CAE)

ET

LA COURONNE

### OBJET: ÉVALUATION DIAGNOSTIQUE

« Le jugement professionnel des enseignantes et des enseignants est au cœur de l'évaluation et de la communication du rendement de l'élève ». *Faire croître le succès : évaluation et communication du rendement des élèves fréquentant les écoles de l'Ontario*, première édition, 2010.

Le jugement professionnel des enseignantes et des enseignants représente un élément fondamental de l'évaluation. L'évaluation diagnostique permet de cerner les besoins et les aptitudes de l'élève, ainsi que sa capacité à acquérir les connaissances et les habiletés précisées dans les attentes du curriculum. Les données de l'évaluation diagnostique permettent aux enseignantes et aux enseignants de déterminer où une ou 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. En sélectionnant le ou les outils d'évaluation appropriés, et en déterminant le moment et la fréquence de leur utilisation, les enseignantes et les enseignants sont en mesure de recueillir suffisamment de données pertinentes et valides pour juger de l'apprentissage de l'élève au cours du cycle d'apprentissage.

Les conseils scolaires devront 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.

Les enseignantes et les enseignants, selon leur jugement professionnel, déterminent quels outils d'évaluation pré-approuvés de la liste fournie par les conseils scolaires, conviennent à chaque élève, ainsi que le moment et la fréquence d'utilisation de ces outils. Les enseignantes et les enseignants doivent recourir à l'évaluation diagnostique pour orienter leur enseignement pendant l'année scolaire.

Si le ministère de l'Éducation constate que le rendement des élèves d'une école particulière est considérablement inférieur aux cibles provinciales et détermine qu'une intervention est nécessaire, le conseil scolaire peut prendre les mesures prévues par le Ministère pour redresser la situation. Les enseignantes et les enseignants de chacune des écoles concernées seront consultés tout au long du processus.

## LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS (AEFO)

ET

LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (CAE)

ET

LA COURONNE

### OBJET: ENTENTE D'EXCLUSION - DIRECTIONS DE SERVICE

1. Les parties s'entendent qu'il n'y a aucun empêchement à ce que le conseil scolaire crée ou maintienne un ou plus d'un poste de direction de service pour assurer la mise en œuvre, la gestion, le suivi ou l'évaluation d'initiatives des agences gouvernementales ou du conseil scolaire. Ces postes exigent des aptitudes en gestion ou des qualifications à titre de direction d'école.
2. L'AEFO s'engage à ne pas contester la décision du conseil scolaire d'exclure un poste de direction de service de l'unité de négociation, dans la mesure où celui-ci est financé par l'un des moyens suivants :
  - la subvention « Administration des conseils »;
  - les revenus de la ligne budgétaire « Directions et directions adjointes »;
  - les revenus imputés à la ligne budgétaire « Conseillères et conseillers pédagogiques » des Subventions pour les besoins des élèves (SBÉ) générés pour le poste de Leader PARÉ (seuil-repère de surintendance), le poste de Leader d'aménagement linguistique (seuil-repère de direction d'école), le poste de direction en enfance en difficulté, ainsi que des programmes futurs du ministère de l'Éducation qui exigeraient l'embauche d'une surintendance ou d'une direction;
  - les revenus du ministère de l'Éducation à l'extérieur du règlement de subvention;
  - les fonds de réserve de fonds de fonctionnement non liés à la salle de classe.
3. La présente lettre d'entente est conclue sous réserve des positions que pourraient prendre les parties dans tout autre dossier.
4. La présente lettre d'entente ne s'applique pas aux postes présentement inclus dans l'unité de négociation de l'AEFO.

## LETTRE D'ENTENTE N° 4

### ENTRE

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS (AEFO)

ET

LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (CAE)

ET

LA COURONNE

### OBJET: RÉGIME DE CONGÉS ACQUIS

1. Les enseignantes et enseignants réguliers ayant acquis des congés dans le cadre du régime de congés acquis prévu à l'article K de la convention collective de 2017-2019 pourront utiliser ces congés, jusqu'à un maximum de six (6) jours, trois (3) jours de congé partiellement payés (JCPP) et trois (3) jours de congé volontaires sans solde (CVSS), selon les modalités ci-dessous.
2. À l'exception des modalités ci-dessous, le régime de congés acquis à l'article K de la convention collective de 2017-2019 devient caduc après le 31 août 2019.
  - 2.1 Les JCPP accumulés au 31 août 2019 peuvent être utilisés jusqu'au 30 juin 2022. Les JCPP non utilisés par cette date seront payés au taux quotidien de suppléance occasionnelle en vigueur au 30 juin 2022.
  - 2.2 Les CVSS accumulés au 31 août 2019 peuvent être utilisés jusqu'au 30 juin 2022. Les CVSS non utilisés par cette date seront éliminés.
3. Aux fins du calcul des congés acquis pour l'année scolaire 2018-2019, les modalités suivantes s'appliquent :
  - 3.1 Au plus tard le 15 octobre 2019, le conseil scolaire transmet le taux annuel moyen d'absentéisme de 2018-2019 des enseignantes et des enseignants réguliers au sein du conseil scolaire par unité de négociation, comprenant les congés de maladie payés, l'invalidité de courte durée et des autres jours de congés payés, à l'exception des congés de deuil, d'obligations juridiques, de quarantaine, d'association, d'invalidité de longue durée et de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT).
  - 3.2 Au plus tard le 15 octobre 2019, l'unité de négociation de l'AEFO est informée du taux moyen d'absentéisme par unité de négociation. Les enseignantes et les enseignants réguliers seront informés de leur propre taux d'absentéisme et de leur admissibilité pour l'année scolaire 2018-2019 conformément aux clauses ci-dessous.
    - 3.2.1 Chaque enseignante ou chaque enseignant régulier dont le taux d'absentéisme est inférieur ou égal au nombre le plus élevé entre :
      - i. la moyenne 2018-2019 de l'unité de négociation (calculée de la façon décrite précédemment à la clause 3.1) moins un (1) jour; ou
      - ii. sept (7) jours;

aura droit à un jour de congé partiellement payé (JCPP) remboursé au taux de rémunération des enseignantes et des enseignants suppléants à court terme et aura accès à un jour de congé volontaire sans solde.

- 3.2.2 Les cibles indiquées ci-dessus à la clause 3.2.1 sont calculées au prorata pour les enseignantes et les enseignants réguliers qui travaillent moins que 1,0 ETP.
- 3.2.3 Les JCPP et les congés volontaires sans solde acquis en vertu des clauses 3.2.1 ou 3.2.2 peuvent être accumulés jusqu'à concurrence d'un total combiné de six (6) jours.
- 3.2.4 Deux (2) JCPP acquis peuvent être combinés pour obtenir un jour de congé payé au plein salaire.
- 3.2.5 Les enseignantes et les enseignants à temps partiel, les enseignantes et les enseignants embauchés après le début de l'année scolaire et celles et ceux qui reviennent d'un congé de la CSPAAT ou d'une invalidité de longue durée doivent avoir travaillé au moins quatre-vingt-dix-sept (97) jours de l'année scolaire en cours pour être admissibles. Dans ce cas, le calcul décrit aux clauses 3.2.2 et 3.2.3 est au prorata du nombre de jours travaillés par rapport au nombre de jours scolaires dans l'année.

4. Les congés acquis au 30 juin 2019 peuvent être utilisés selon les modalités suivantes:

- 4.1 Les enseignantes et les enseignants qui souhaitent prendre un ou plusieurs jours de congé doivent donner un préavis écrit des jours demandés d'au moins vingt (20) jours calendrier.
- 4.2 L'accès aux jours de congé est offert en tout temps pendant l'année scolaire.
- 4.3 Les jours de congé demandés ne seront pas refusés s'ils respectent les exigences raisonnables du système et des écoles. La liste suivante, sans être exhaustive, présente quelques motifs de refus raisonnables :
  - a. soirée avec les parents (p. ex. bulletins, soirée d'information en début d'année scolaire);
  - b. trop grande proportion de demandes à l'intérieur d'une même école ou sur l'ensemble du système;
  - c. incapacité de remplacer l'enseignante ou l'enseignant;
  - d. première journée d'enseignement de l'année scolaire ou du semestre;
  - e. journées des évaluations provinciales.
- 4.4 L'enseignante ou l'enseignant et l'unité de négociation sont avisés par écrit de la raison du refus.
- 4.5 Il est entendu que les enseignantes et les enseignants qui prennent un ou plusieurs jours de congé doivent prévoir du travail approprié pour chacune de leurs classes et les autres responsabilités ordinaires d'enseignement et d'évaluation doivent être accomplies, y compris la préparation des bulletins.
- 4.6 Le conseil scolaire communiquera les jours de congé à l'unité de négociation, y compris les noms des demandeurs et le nombre total d'approbations par année.

- 4.7 Les jours de congé, une fois confirmés, sont irrévocables, que ce soit par l'enseignante ou l'enseignant ou le conseil scolaire, à moins d'un consentement mutuel.
- 4.8 Les demandes de jours de congé sont traitées selon le principe du premier arrivé, premier servi.
- 4.9 Toute demande de congé lors d'une journée pédagogique ne sera pas refusée.
- 4.10 Les jours de congé peuvent être combinés à d'autres congés prévus à la convention collective (p. ex. les congés divers ou d'autres dispositions de congé de la convention collective).
- 4.11 Toutes les demandes écrites de jours de congé seront traitées par le conseil scolaire et feront l'objet d'une réponse écrite à l'intérieur de dix (10) jours calendrier.

## LETTRE D'ENTENTE N° 5

ENTRE

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS (AEFO)

ET

LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (CAE)

ET

LA COURONNE

### **OBJET: GROUPE DE TRAVAIL PROVINCIAL SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Les parties confirment leur intention de participer au groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité (« groupe de travail ») conformément aux termes de référence datés du 7 novembre 2018, y compris toutes mises à jour de ces termes de référence. L'objectif du groupe de travail est d'étudier les questions de santé et sécurité afin de continuer à bâtir et de renforcer une culture axée sur la santé et la sécurité dans le secteur de l'éducation. Les points de discussion peuvent comprendre, entre autres :

- Violence en milieu de travail;
- Formation en santé et sécurité au travail, y compris la formation pour les membres de l'AEFO;
- Considérations relatives à la santé et sécurité dans les zones à haut risque de l'école;
- Accès adéquat à des renseignements concernant des élèves qui peuvent poser un risque pour la sécurité, et la transmission de ces renseignements; et
- Toute autre question concernant la santé et sécurité pouvant être soulevée par l'une ou l'autre des parties.

L'AEFO aura un droit de représentation égale au groupe de travail. Si le groupe de travail identifie des pratiques exemplaires, celles-ci seront partagées aux conseils scolaires.

## LETTRE D'ENTENTE N° 6

ENTRE

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS (AEFO)

ET

LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (CAE)

ET

LA COURONNE

### **OBJET: FORMATION SUR LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL**

Pour l'année scolaire 2020-2021 et 2021-2022 le conseil scolaire offrira une formation sur la prévention de la violence en milieu de travail d'une demi-journée pendant une journée pédagogique existante, à chaque enseignante régulière et enseignant régulier ainsi qu'à chaque suppléante ou suppléant à long terme en poste au moment de la formation. À la discrétion du conseil scolaire, cette formation pourra être répartie sur deux journées pédagogiques.

Le conseil scolaire consulte l'unité avant le 15 juin 2020 et 2021 pour l'organisation et la planification du contenu de cette formation pour l'année qui suit.

La formation portera notamment sur :

- Les plans de sécurité
- Les procédures à suivre lors d'un incident de violence
- La déclaration d'incidents de violence par l'intermédiaire de l'outil interactif en ligne.

## **PARTIE B**

### **CONDITIONS NÉGOCIÉES LOCALEMENT**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST  
(CECCE)**

**ET**

**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS  
FRANCO-ONTARIENS  
(AEFO)**

## **PRÉAMBULE**

Le Conseil des écoles catholiques du Centre-Est et l'unité de négociation de l'AEFO – Centre-Est catholique conviennent qu'ils visent à améliorer le rendement des élèves, à réduire les écarts au niveau du rendement, à accroître la confiance de la population dans l'éducation financée par les fonds publics.

## **PARTIE 1.0 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **1.1 OBJET**

L'objet et l'intention de la présente convention collective sont de maintenir des rapports mutuellement satisfaisants entre le Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (CECCE) et l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO) et d'énoncer les conditions d'emploi qui ont été négociées et acceptées par les parties aux tables centrales et locales.

### **1.2 MODIFICATION**

**1.2.1** À la demande d'une des parties à la table locale, les représentantes et représentants du CECCE et de l'AEFO peuvent discuter de toute question relative aux conditions d'emploi décrites dans la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

**1.2.2** Toute modification convenue entre les parties à la table locale doit faire l'objet d'une entente écrite. Dans le cas de l'AEFO, cette entente doit être ratifiée par les membres avant de prendre effet.

### **1.3 DROITS DE LA DIRECTION**

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le CECCE se réserve le droit d'administrer et de gérer lui-même ses affaires et son personnel, en conformité avec les lois et les règlements.

### **1.4 RECONNAISSANCE**

**1.4.1** Le CECCE reconnaît l'AEFO comme agent négociateur et représentant des enseignantes et enseignants à qui s'applique la présente convention collective.

**1.4.2** La présente convention collective régit les conditions d'emploi de toutes les enseignantes et tous les enseignants, tel que ces termes sont définis à la *Loi sur l'éducation*, à l'exclusion des agentes et agents de supervision, des directrices et directeurs d'école et des directrices et directeurs adjoints, et à l'exception des enseignantes et enseignants suppléants.

**1.4.3** Le CECCE n'exercera de discrimination, d'intimidation ou de représailles à l'endroit d'aucune enseignante ou d'aucun enseignant en raison de son adhésion et des activités qui en découlent, à la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO), à une association affiliée à la FEO ou à l'AEFO, ou parce qu'il y occupe un poste.

**1.4.4** Le CECCE reconnaît les droits dévolus à une enseignante ou à un enseignant en vertu de la *Loi sur les employés mutés du Conseil scolaire de langue française d'Ottawa-Carleton (1994)* et en vertu des articles 135 à 142 de la *Loi sur l'éducation de l'Ontario*.

## **1.5 INTERDICTION DE GRÈVE OU LOCK-OUT**

- 1.5.1** Il n'y aura ni grève ni lock-out pendant que la présente convention collective est en vigueur ou pendant la durée de validité prévue en cas de renouvellement.
- 1.5.2** Il est entendu qu'aucune grève par action concertée ou de groupe, qui pourrait interrompre ou déranger les programmes scolaires réguliers ou les programmes parascolaires, ne doit avoir lieu pendant la durée de la présente convention collective.
- 1.5.3** Advenant une grève ou un lock-out d'un groupe d'employées et d'employés externes à la présente convention collective, il ne sera requis d'aucune enseignante et d'aucun enseignant d'accomplir les tâches et fonctions qui relèvent normalement du groupe affecté. Toutefois, les parties conviennent qu'en aucun temps, la sécurité des élèves ne sera mise en péril par l'application de cette clause et qu'en telle situation, les enseignantes et enseignants continueront d'accomplir leurs tâches normales, régulières et connexes.

## **1.6 COMMUNICATION**

- 1.6.1** L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens – unité Centre-Est catholique (AEFO-CEC) obtiendra sur demande tout document disponible qui n'est pas confidentiel et en assumera, s'il y a lieu, les frais supplémentaires.
- 1.6.2** Le CECCE fait parvenir à la présidente ou au président de l'AEFO-CEC un exemplaire de l'avis de convocation, de l'ordre du jour et des procès-verbaux des réunions publiques ordinaires et extraordinaires du Conseil, accompagné des documents d'appui fournis au public et à la presse.
- 1.6.3** L'AEFO-CEC peut se prévaloir du système de livraison interne, pour livrer aux écoles les documents provenant de l'AEFO-CEC, de l'AEFO ou de la FEO.
- 1.6.4 a)** Dans la mesure où les données sont disponibles au siège social du CECCE, ce dernier fournit à l'AEFO-CEC deux (2) fois par année, soit au plus tard le 30 novembre et au plus tard le 31 mars de chaque année, la liste des enseignantes et enseignants ainsi que les données suivantes :
- nom et prénom;
  - lieu de travail ou type de congé;
  - niveau d'enseignement;
  - discipline enseignée;
  - catégorie salariale reconnue;
  - expérience reconnue aux fins salariales;
  - traitement de base et allocations;
  - qualifications de base et additionnelles;
  - nombre d'années de service.
- b)** L'AEFO et l'AEFO-CEC acceptent de se conformer aux conditions relatives à la sécurité et au caractère confidentiel qui sont prescrites par la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*.

**1.6.5** Sauf prescription contraire de la présente convention collective, toute demande de renseignements verbale ou écrite découlant de la présente convention collective ou se rapportant aux membres de l'AEFO-CEC doit être adressée au Service des ressources humaines.

## **1.7 COMITÉS**

### **1.7.1 Comité consultatif paritaire**

- a) Un comité consultatif paritaire est établi pour traiter des objets de consultation applicables à l'ensemble du CECCE.
- b) Le comité est formé :
  - d'un maximum de trois (3) représentantes et représentants du CECCE;
  - d'un maximum de trois (3) représentantes et représentants de l'AEFO-CEC.
- c) Les parties conviennent de s'adjoindre, au besoin, les personnes ressources nécessaires à l'étude de certains dossiers.
- d) Le comité établit ses propres procédures de fonctionnement.
- e) Le comité, sans pouvoir décisionnel, est chargé d'étudier les questions administratives soulevées par la présente convention collective et de discuter de toute autre question d'intérêt mutuel soumise par l'une ou l'autre des parties.

### **1.7.2 Comité de consultation – niveau de l'école**

- a) La participation et la consultation ont pour but d'assurer un fonctionnement harmonieux du système d'enseignement.
- b) Sur les objets prescrits à la clause 1.7.2 e), la direction de l'école, tout en se réservant la décision finale, consulte les représentantes et les représentants désignés. La direction de l'école communique aux enseignantes et aux enseignants le résultat de la consultation et les décisions sur les sujets ayant fait l'objet de consultation.
- c) Dans chaque école, un comité de consultation est formé de la direction et de la ou des direction(s) adjointe(s) le cas échéant, plus un maximum de trois (3) enseignantes et enseignants nommés par les enseignantes et enseignants, dont la représentante ou le représentant de l'AEFO à l'école.
- d) Nonobstant ce qui précède, si le nombre de direction et de directions adjointes sur le comité est de trois (3) ou plus, le personnel de l'école pourra alors nommer un nombre d'enseignantes et d'enseignants au-delà du maximum prévu au paragraphe précédent, de façon à ce que le nombre total d'enseignantes et d'enseignants soit supérieur de un (1) au nombre de direction et de directions adjointes.
- e) Ce comité de consultation se préoccupe notamment :
  - i) de l'organisation générale des activités de l'école;
  - ii) de l'établissement de l'horaire de surveillance;
  - iii) de l'établissement du calendrier des tâches reliées à la remise des bulletins;

- iv) de l'organisation des rencontres pour faire rapport aux parents des résultats et des progrès des élèves;
- v) de toute autre question d'intérêt mutuel soumise par l'une ou l'autre des parties.

f) Le comité établit ses propres procédures de fonctionnement.

## **1.8 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**1.8.1** Le CECCE rend disponible, de façon électronique, la convention collective et avise l'AEFO-CEC et ses membres de la façon d'y accéder.

**1.8.2** Lors de l'embauche, le CECCE informe l'enseignante ou l'enseignant de la façon d'accéder à la convention collective.

## **1.9 PERCEPTION DES COTISATIONS**

**1.9.1** Le CECCE retient du salaire de chaque enseignante et de chaque enseignant la cotisation provinciale exigée par l'AEFO pour l'année scolaire en cours, tel qu'il est stipulé dans le préavis officiel soumis au CECCE au plus tard le 30 juin de l'année scolaire précédente. Les sommes sont retenues, à chaque période de paies applicables, et versées à l'AEFO dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent.

**1.9.2** Le CECCE retient du salaire de chaque enseignante et de chaque enseignant la cotisation locale exigée par l'AEFO-CEC pour l'année scolaire en cours, tel qu'il est stipulé dans le préavis officiel soumis au CECCE au plus tard le 30 juin de l'année scolaire précédente. Les sommes sont retenues, à chaque période de paies applicables, et versées à l'AEFO-CEC dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent.

## **1.10 AFFICHAGE**

Le CECCE met à la disposition de l'AEFO-CEC un tableau d'affichage dans chaque lieu de travail et lui permet d'afficher tout document provenant de l'AEFO-CEC, de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO), de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants ou de l'AEFO. L'AEFO-CEC s'abstient d'afficher des documents qui, de l'avis du CECCE, pourraient être considérés comme préjudiciables aux intérêts du CECCE.

## **1.11 UTILISATION DES LOCAUX**

L'AEFO-CEC fait demande auprès de la directrice ou du directeur d'école ou de l'administration du CECCE pour l'utilisation d'un local afin d'y tenir ses réunions. L'AEFO-CEC s'engage à rembourser au CECCE les coûts directs additionnels.

## **1.12 ÉQUITÉ SALARIALE**

Les parties conviennent que toutes les dispositions de la présente convention collective satisfont aux exigences de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*.

### **1.13 RÉDUCTION DU TAUX DES COTISATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI**

Au plus tard le 31 janvier de chaque année, le CECCE verse à l'AEFO-CEC la part des enseignantes et des enseignants prescrite pour le partage de cette réduction du taux des cotisations d'assurance-emploi.

### **1.14 ACCÈS AUX ÉCOLES ET LIEUX DE TRAVAIL**

Sujet à un avis écrit communiqué au moins quarante-huit (48) heures à l'avance à la direction d'école ou de service par une représentante ou un représentant de l'AEFO-CEC, cette dernière ou ce dernier peut se présenter à l'école ou au lieu de travail afin de rencontrer les enseignantes et enseignants individuellement ou en groupe. Ces rencontres sont organisées de façon à ne pas déranger indûment le déroulement des activités scolaires.

Dans la situation exceptionnelle d'une rencontre dans les quarante-huit (48) heures, une représentante ou un représentant de l'AEFO-CEC communiquera par écrit et, au besoin, par téléphone avec la direction de l'école ou de service pour vérifier la possibilité d'une rencontre tel que le prévoit le paragraphe ci-dessus.

Lorsqu'une représentante ou un représentant autorisé de l'AEFO entend se présenter à l'école ou au lieu de travail pour rencontrer les enseignantes et les enseignants individuellement ou en groupe, elle ou il doit donner un avis d'au moins quarante-huit (48) heures au Service des ressources humaines.

## **PARTIE 2.0 RÉMUNÉRATION**

### **2.1 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE AUX FINS SALARIALES**

**2.1.1** Toute enseignante et tout enseignant dont le contrat d'emploi est transféré au CECCE en vertu de la *Loi 104* maintient les crédits d'expérience qu'elle ou il détenait auprès de son conseil scolaire d'origine au moment de son transfert. L'enseignante ou l'enseignant pourra accumuler des crédits d'expérience additionnels selon les dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

**2.1.2** Lors de la détermination à l'embauche de la place qu'occupe une enseignante ou un enseignant dans l'échelle salariale, l'expérience acquise après l'obtention d'un brevet ou d'une carte de compétence ou d'une carte de compétence limitée émise par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Ordre) ou d'une attestation temporaire, provisoire ou permanente de compétence, d'une lettre de permission ou d'un permis, d'une licence ou d'un brevet émis par une autre province ou un autre pays et reconnu par la province de l'Ontario est reconnue comme suit :

- a) l'expérience acquise en vertu d'un emploi d'enseignante ou d'enseignant régulier;
- b) l'expérience acquise à temps partiel ou à temps plein dans un poste de suppléance à long terme, soit, une affectation d'au moins le nombre de jours scolaires consécutifs dans un même poste tel que prévu à la convention collective des enseignantes et des enseignants suppléants;
- c) l'expérience acquise en suppléance à court terme dans un établissement d'enseignement ontarien reconnu par le ministère de l'éducation de l'Ontario.

- 2.1.3** L'expérience antérieure reconnue est l'expérience acquise comme enseignante ou enseignant au palier élémentaire ou secondaire dans un conseil scolaire du Canada ou l'équivalent reconnu par le CECCE.
- 2.1.4** L'expérience antérieure reconnue dans un poste de suppléance à long terme est l'expérience inscrite au relevé d'expérience d'un conseil scolaire du Canada ou l'équivalent reconnu par le CECCE et acquise comme enseignante ou enseignant au palier élémentaire ou secondaire.
- 2.1.5** L'expérience acquise à l'enseignement des cours du soir ou des cours d'été à l'éducation permanente n'est pas reconnue aux fins de crédits d'expérience.
- 2.1.6** Pour faire reconnaître son expérience, l'enseignante ou l'enseignant doit remettre au CECCE les documents pertinents requis par ce dernier.
- 2.1.7** Lorsque le CECCE utilise la confirmation des crédits d'expérience du régime de retraite des enseignantes et enseignants, seules les périodes de service à titre de suppléante ou suppléant à long terme et d'enseignante régulière ou d'enseignant régulier que le CECCE peut identifier comme telles seront reconnues.
- 2.1.8** L'enseignante ou l'enseignant qui, dans les trois (3) mois suivant son embauche, soumet les preuves requises confirmant son expérience antérieure reconnue, bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif, à son premier jour de travail. Dans l'éventualité de délais imprévisibles pour la soumission d'un relevé d'expérience, le CECCE peut prolonger le délai prévu.
- 2.1.8.1** Advenant que les preuves requises sont soumises au CECCE après la période prévue à la clause 2.1.8, tout changement salarial relatif à l'expérience reconnue d'une enseignante ou d'un enseignant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la réception de la confirmation écrite de ladite expérience à condition qu'elle ou il soit encore à l'emploi du CECCE à titre d'enseignante ou d'enseignant.
- 2.1.9** Aucune enseignante ou aucun enseignant ne peut recevoir reconnaissance de plus d'une année d'expérience pour une année scolaire d'enseignement.
- 2.1.10** Chaque année d'expérience aux fins du placement dans l'échelle salariale doit être une année scolaire complète.
- 2.1.11** L'enseignante ou l'enseignant à temps plein qui travaille moins de dix (10) mois consécutifs au cours d'une même année scolaire reçoit reconnaissance d'un dixième d'une année d'expérience aux fins salariales pour chaque mois d'enseignement.
- 2.1.12** L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel reçoit reconnaissance de ses crédits d'enseignement à temps partiel au prorata du temps enseigné. À titre d'exemple, celle ou celui qui enseigne à mi-temps pendant une année scolaire reçoit reconnaissance d'une demi-année de crédit d'expérience et devra accumuler deux (2) années d'expérience à mi-temps pour recevoir la reconnaissance d'une année complète d'expérience.
- 2.1.13** Une personne qui n'a pas sa carte de compétence de l'Ontario au moment de son embauche est placée à l'échelon minimum de la catégorie A0-0 de la grille salariale. Au moment où une personne qui était en attente de sa carte de compétence de l'Ontario lors de son embauche reçoit ladite carte de compétence, le CECCE ajuste son ancienneté et son placement sur la grille

salariale pour refléter ce statut rétroactivement à sa date d'embauche ou, si son embauche a eu lieu au cours de l'année scolaire antérieure, rétroactivement à la première journée de l'année scolaire où elle reçoit sa carte de compétence.

## **2.2 ACCUMULATION DES CRÉDITS D'EXPÉRIENCE AUX FINS DE PROGRESSION DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT SUR L'ÉCHELLE SALARIALE**

**2.2.1** L'enseignante ou l'enseignant qui reçoit reconnaissance d'une année complète d'expérience aux fins salariales avance à l'échelon suivant de sa catégorie salariale au premier jour de travail de l'année scolaire. L'ajustement salarial est normalement effectué au plus tard sur le deuxième versement régulier.

**2.2.2** L'enseignante ou l'enseignant qui, après le premier jour de travail de l'année scolaire, complète une accumulation de crédit d'expérience équivalente à une année complète d'expérience, avance à l'échelon suivant de sa catégorie salariale, le premier jour du mois suivant l'accumulation de l'année complète d'expérience.

## **2.3 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE CONNEXE POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS – ENSEIGNEMENT DES MATIÈRES TECHNOLOGIQUES**

**2.3.1** Les dispositions du présent article 2.3 s'appliquent aux enseignantes et aux enseignants détenant une carte de compétence émise par l'Ordre, une attestation temporaire, provisoire ou permanente de compétence ou une lettre de permission pour l'enseignement des matières technologiques.

**2.3.2** À l'embauche, le CECCE reconnaît aux enseignantes et aux enseignants visés par le présent article 2.3, une année d'expérience à l'échelle salariale pour chaque tranche de trois (3) années d'expérience de travail dans un domaine relié aux matières visées par la carte de compétence émise par l'Ordre, l'attestation temporaire de compétence ou la lettre de permission.

**2.3.3** Les années d'expérience de travail reconnues sont les années au-delà des années requises pour ouvrir droit à l'admission au programme d'études pour l'obtention d'une compétence en enseignement des matières technologiques.

**2.3.4** Pour faire reconnaître son expérience connexe, l'enseignante ou l'enseignant doit remettre au CECCE les documents pertinents requis par ce dernier.

## **2.4 RECONNAISSANCE D'AUTRE EXPÉRIENCE CONNEXE**

**2.4.1** Le CECCE peut reconnaître l'expérience connexe aux matières à être enseignées et accorder l'équivalent d'un échelon à l'échelle salariale pour chaque année d'expérience connexe, jusqu'à concurrence du maximum de la catégorie salariale.

**2.4.2** Pour faire reconnaître son expérience connexe, l'enseignante ou l'enseignant doit remettre au CECCE les documents pertinents requis par ce dernier.

## 2.5 MODE DE RÉMUNÉRATION

- 2.5.1 a)** Pour les exercices du CECCE au cours desquels il y a vingt-six (26) périodes de paie, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré un vingt-sixième du salaire annuel à toutes les deux (2) semaines.
- b)** Pour les exercices du CECCE au cours desquels il y a vingt-sept (27) périodes de paie, l'enseignante ou l'enseignant est néanmoins rémunéré sur vingt-six (26) périodes de paie, à raison d'un vingt-sixième du salaire annuel par période de paie. L'enseignante ou l'enseignant ne reçoit aucune rémunération à la vingt-septième période de paie. Dans ce cas, le CECCE avise les enseignantes et les enseignants lors de la dernière paie de l'année scolaire précédente, et encore au début de l'année scolaire visée.
- c)** Pour les fins du présent article, un exercice du CECCE commence le 1<sup>er</sup> septembre et se termine le 31 août.
- 2.5.2** Lorsque la journée prévue pour le versement du salaire est un congé statutaire, le dépôt du versement sera effectué le jour ouvrable précédent.
- 2.5.3** Les traitements de l'enseignante ou de l'enseignant sont déposés par le CECCE au compte de l'enseignante ou l'enseignant dans l'établissement bancaire désigné par cette dernière ou ce dernier.
- 2.5.4** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est embauché en cours d'année ou qu'elle ou il ne travaille qu'une partie de l'année scolaire, un ajustement de salaire sera effectué.
- 2.5.5** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant quitte son emploi ou commence un congé sans solde ou un congé de maladie sans solde avant la fin de l'année scolaire, le CECCE lui verse le solde débiteur des traitements et indemnités qui lui sont dus à la paie qui suit son dernier jour scolaire ou au plus tard dix (10) jours ouvrables après la réception de tous les documents requis de l'enseignante ou l'enseignant par le CECCE pour la préparation de sa dernière paie.
- 2.5.6** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant prend sa retraite à la fin de l'année scolaire, le CECCE lui verse le solde débiteur des traitements et indemnités qui lui sont dus à la paie qui suit son dernier jour scolaire.
- 2.5.7** Pour les fins des dispositions qui précèdent, le salaire quotidien d'une enseignante ou d'un enseignant est calculé d'après le nombre de jours scolaires pendant l'année scolaire, suivant la formule ci-dessous :

Salaire annuel  
selon la grille salariale  
ainsi que les indemnités = salaire quotidien  
s'il y a lieu  
Nombre de jours scolaires dans l'année  
scolaire

- 2.5.8** Lorsque les renseignements fournis par une enseignante ou un enseignant, à la suite de son embauche, sont toujours incomplets trois (3) semaines avant la date prévue pour le versement habituel, le CECCE peut reporter le versement à la date prévue pour le versement suivant. À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le CECCE lui versera, à la date prévue pour le premier versement de salaire, un montant forfaitaire maximal de 500 \$ pour chaque période de

paie applicable, s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, ou un pourcentage de ce montant correspondant au pourcentage du temps d'enseignement, pour une enseignante ou un enseignant à temps partiel.

**2.5.9** Les enseignantes et les enseignants seront avisés, par écrit, de toute modification générale apportée au montant du versement de leur salaire.

**2.5.10 a)** Exception faite du mois de décembre, tout rajustement salarial lié à un changement de catégorie ou d'expérience est normalement effectué au plus tard sur le deuxième versement régulier qui suit la date à laquelle le CECCE a été formellement avisé, par écrit, du changement par l'enseignante ou l'enseignant et a reçu les pièces justificatives requises.

**b)** Exception faite du mois de décembre, tout rajustement salarial lié à un changement d'affectation ou de statut contractuel est normalement effectué au plus tard sur le deuxième versement régulier qui suit la date d'entrée en vigueur du changement.

**2.5.11** Advenant une erreur dans le calcul de la rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant, ce dernier est avisé par écrit et

**a)** lorsqu'il s'agit d'un sous paiement, le montant du rajustement est ajouté au versement régulier suivant la date à laquelle le CECCE en a pris connaissance ou en a été avisé par l'enseignante ou l'enseignant, ou au plus tard sur le deuxième versement régulier suivant la date à laquelle le CECCE en a pris connaissance ou en a été avisé par l'enseignante ou l'enseignant;

**b)** lorsqu'il s'agit d'un paiement en trop et que l'enseignante ou l'enseignant doit rembourser une somme inférieure à 300 \$, la retenue est normalement faite du versement régulier suivant la date à laquelle le CECCE en a avisé l'enseignante ou l'enseignant;

**c)** lorsqu'il en résulte un paiement en trop et que l'enseignante ou l'enseignant doit rembourser une somme de 300 \$ ou plus, la retenue est normalement faite du versement régulier suivant la date à laquelle le CECCE en a avisé l'enseignante ou l'enseignant. Toutefois, le CECCE et l'enseignante ou l'enseignant en cause pourront convenir d'échéances différentes mutuellement acceptables.

## **2.6 ÉTAT DES VERSEMENTS**

**2.6.1** À chaque versement régulier, l'enseignante ou l'enseignant reçoit un relevé faisant état du salaire brut applicable, de chaque retenue effectuée, du salaire net payable ainsi que du montant cumulatif de chacun.

**2.6.2** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant fait une demande, par écrit, en vue de changer l'établissement bancaire désigné pour le dépôt de son traitement, la modification sera normalement effectuée sur le versement régulier qui suit d'au plus trois (3) semaines la date à laquelle sont reçues les autorisations requises.

## **PARTIE 3.0 CONGÉS**

### **3.1 ABSENCES POUR RAISON DE MALADIE**

- 3.1.1** L'enseignante ou l'enseignant qui s'absente de son travail pour des raisons de maladie avise la personne désignée par le CECCE, selon les modalités prescrites par ce dernier et l'informe de la date probable de son retour.
- 3.1.2** Toute enseignante ou tout enseignant est tenu de produire un certificat médical attestant qu'elle ou il ne pouvait s'acquitter de ses fonctions en raison de maladie ou d'une blessure, lorsqu'elle ou il s'absente plus de trois (3) jours scolaires consécutifs. L'enseignante ou l'enseignant est tenu de présenter un certificat médical pour un congé de maladie de n'importe quelle durée lorsque l'enseignante ou l'enseignant a utilisé plus de dix (10) jours de congés de maladie non certifiés dans l'année scolaire en cours.
- 3.1.3** Si, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le début d'un congé de maladie, une enseignante ou un enseignant ne produit pas le certificat médical exigé à la clause 3.1.2, les jours d'absence sont traités comme des congés sans traitement.
- 3.1.3.1** Si l'enseignante ou l'enseignant remet le certificat médical plus tard que le délai prévu à la clause 3.1.3, l'information sera analysée par le Service des ressources humaines afin de déterminer si les congés de maladies peuvent être accordés pour la période visée de façon rétroactive.
- 3.1.4** Dans le cas d'une absence prolongée, le CECCE se réserve le droit de demander un certificat médical avant le retour au travail d'une enseignante ou d'un enseignant. Ce certificat médical attestera de la capacité de l'enseignante ou l'enseignant à reprendre son travail.
- 3.1.5** Dans le cas d'abus perçu ou d'informations médicales contradictoires, le CECCE se réserve le droit d'obtenir d'un médecin retenu par le CECCE, une deuxième opinion médicale afin de déterminer la capacité de l'enseignante ou l'enseignant à accomplir ses tâches. Les coûts engendrés par cette deuxième opinion médicale sont entièrement aux frais du CECCE. Lorsqu'une deuxième opinion médicale est requise, en vertu du présent paragraphe, le CECCE avise l'AEFO-CEC.

### **3.2 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

- 3.2.1 a)** En conformité avec les dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, le CECCE offre un régime de congé à traitement différé, en vertu duquel une enseignante ou un enseignant fait retenir par le CECCE une partie de son salaire pendant un nombre déterminé d'années afin de recevoir les sommes ainsi retenues pendant la période de congé.
- b)** Si des modifications au régime s'avèrent nécessaires pour satisfaire aux exigences de Revenu Canada, ces modifications seront incorporées à l'entente signée entre le CECCE et l'enseignante ou l'enseignant. L'AEFO-CEC sera avisée de toutes modifications demandées par Revenu Canada.
- 3.2.2** Toute enseignante ou tout enseignant ayant cinq (5) années d'ancienneté ou plus peut participer au programme de congé à traitement différé.

- 3.2.3** Le régime prévoit que l'enseignante ou l'enseignant fait retenir une partie de son salaire pendant deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) années consécutives afin de prendre congé l'année qui suit immédiatement la période où les sommes ont été retenues.
- 3.2.4** Tout intérêt couru au profit de l'enseignante ou de l'enseignant à la fin d'une année d'imposition sera versé à l'enseignante ou à l'enseignant.
- 3.2.5** Le CECCE approuvera chaque année en fonction prioritaire d'ancienneté un nombre suffisant de demandes de participation à ce programme, de façon à permettre à au plus sept (7) enseignantes et enseignants de bénéficier d'un congé au cours de chaque année scolaire où des congés sont prévus en fonction de ce programme. En accordant les demandes, le CECCE tient compte de celles qu'il a préalablement approuvées.
- 3.2.6** Le congé à traitement différé est un congé à temps plein pour une année scolaire complète ou à temps plein pour une partie d'une année scolaire. Dans le cas d'un congé à temps plein pour une partie de l'année scolaire, la durée doit coïncider avec une des périodes suivantes :
- a) si l'enseignante ou l'enseignant travaille dans une école ou à un programme qui fonctionne selon un horaire traditionnel :
    - i) du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre inclusivement;
    - ii) du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août inclusivement;ou
  - b) si l'enseignante ou l'enseignant travaille dans une école ou à un programme qui fonctionne selon un système semestriel :
    - i) du 1<sup>er</sup> juillet au dernier jour du premier semestre inclusivement;
    - ii) du premier jour du deuxième semestre au 31 août inclusivement.
- 3.2.7** a) L'enseignante ou l'enseignant qui désire participer au programme avise le CECCE, par écrit, avant le 31 janvier de l'année précédant la première année scolaire durant laquelle les retenues salariales doivent être effectuées.
- b) Avant le 15 avril de la même année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant est informé de la disposition de sa demande et, au besoin, des motifs du refus.
- 3.2.8** Avant de mettre en vigueur le programme et d'accorder le congé, le CECCE et l'enseignante ou l'enseignant doivent signer une entente sur les modalités du congé avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année durant laquelle le congé a été demandé.
- 3.2.9** a) L'enseignante ou l'enseignant inscrit au programme ne peut se retirer de celui-ci que dans des circonstances extraordinaires, telles que difficultés financières, perte d'emploi ou autres raisons spécifiques prévues par la *Loi sur l'impôt*.
- b) L'enseignante ou l'enseignant doit aviser le CECCE, par écrit, au moins quatre (4) mois avant le début du congé, de son intention de se retirer du programme.

**3.2.10** Pendant le congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant :

- a) accumule de l'expérience aux fins de la sécurité d'emploi et de l'ancienneté;
- b) n'accumule pas de crédits d'expérience aux fins salariales;
- c) ne reçoit pas l'octroi de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée;
- d) ne peut utiliser ses congés de maladie et ses congés d'invalidité de courte durée et n'a pas accès au complément au régime d'invalidité de courte durée.

**3.2.11** Après le congé, et pour une période au moins égale à la durée du congé, l'enseignante ou l'enseignant doit reprendre ses fonctions habituelles auprès du CECCE. Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste à son retour de congé.

**3.2.12** En cas de décès d'une enseignante ou d'un enseignant qui participe au programme, les sommes accumulées à son compte seront versées à sa succession.

### **3.3 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

**3.3.1 a)** L'enseignante ou l'enseignant ayant complété sa période probatoire au moment d'effectuer une demande peut, avec l'assentiment du CECCE, bénéficier d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, pour une année scolaire complète ou pour une partie d'année. Dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel ou pour une partie d'année, l'enseignante ou l'enseignant et le CECCE conviendront des modalités d'affectation.

**b)** Une demande de congé sans traitement est normalement accordée et advenant son refus, le CECCE avisera, par écrit, l'enseignante ou l'enseignant des motifs de sa décision.

**3.3.2** La durée du congé sans traitement pour une partie de l'année scolaire doit coïncider avec une des périodes suivantes :

**a)** Depuis le premier jour scolaire de l'année scolaire jusqu'au dernier jour scolaire en décembre ou au dernier jour scolaire du premier semestre, si l'enseignante ou l'enseignant travaille dans une école ou à un programme qui fonctionne selon un système semestriel.

**b)** Depuis le premier jour scolaire de janvier ou depuis le premier jour scolaire du deuxième semestre, si l'enseignante ou l'enseignant travaille dans une école ou à un programme qui fonctionne selon un système semestriel jusqu'au 31 août.

**c)** Lors de circonstances particulières telles que l'avancement professionnel de l'enseignante ou de l'enseignant, le CECCE peut accorder un congé à temps plein pour des périodes autres que celles prévues aux clauses 3.3.2 a) et b).

**3.3.3 a)** Toute demande de congé sans traitement doit être soumise avant le 15 mars pour un congé prenant effet le premier jour scolaire de la prochaine année scolaire, avant le 30 septembre pour un congé prenant effet le premier jour scolaire de janvier de l'année scolaire en cours, ou avant le 31 octobre, pour un congé prenant effet le premier jour

scolaire du deuxième semestre de l'année scolaire en cours, pour les écoles qui fonctionnent avec un horaire semestriel.

- b) Nonobstant la clause 3.3.3 a), le CECCE peut, compte tenu de circonstances particulières, accorder une demande de congé sans traitement sans égard au délai prescrit.

**3.3.4** Un congé sans traitement peut être renouvelé, suite à l'approbation écrite du CECCE, jusqu'à une deuxième année scolaire consécutive. L'enseignante ou l'enseignant doit demander un tel renouvellement selon les dispositions de la clause 3.3.3 a). De plus, le CECCE peut, pour des raisons exceptionnelles, accorder un congé sans traitement pour une troisième année scolaire à l'enseignante ou à l'enseignant qui en a fait la demande au plus tard le 15 mars de l'année scolaire qui précède la troisième année de congé.

**3.3.5** Pendant la période du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant :

- a) accumule de l'expérience aux fins de la sécurité d'emploi et de l'ancienneté;
- b) n'accumule pas des crédits d'expérience aux fins salariales;
- c) ne reçoit pas l'octroi de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée;
- d) ne peut utiliser ses congés de maladie et ses congés d'invalidité de courte durée et n'a pas accès au complément au régime d'invalidité de courte durée.

**3.3.6** L'enseignante ou l'enseignant, au terme de son congé sans traitement, reprend un poste au même lieu de travail qu'au début de son congé sujet aux dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

**3.3.7 a)** Nonobstant les dispositions des clauses 3.3.1 à 3.3.6, la surintendante ou le surintendant concerné peut accorder dans un délai raisonnable à l'enseignante ou l'enseignant, qui en fait la demande, un congé sans traitement jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année scolaire.

- b) Sauf circonstances exceptionnelles, une telle demande doit être soumise, par écrit, à la surintendante ou au surintendant concerné au moins trente (30) jours civils avant le début du congé.

## **3.4 CONGÉ AUX FINS DE DÉTACHEMENT**

**3.4.1** Le CECCE peut accorder un congé aux fins de détachement à une enseignante ou à un enseignant qui en fait la demande par écrit.

**3.4.2** Un congé aux fins de détachement s'applique à cette période durant laquelle, avec l'approbation du CECCE, une enseignante ou un enseignant, tout en maintenant son emploi avec ce dernier, dispense des services auprès d'un organisme qui rembourse au CECCE le traitement de l'enseignante ou l'enseignant.

**3.4.3** Durant le congé aux fins de détachement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pourvu qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages et des bénéfices qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction durant cette période.

**3.4.4** L'enseignante ou l'enseignant, au terme de son congé aux fins de détachement, reprend un poste au même lieu de travail qu'au début de son congé sujet aux dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

**3.4.5** Durant un congé aux fins de détachement, le CECCE retient les cotisations syndicales habituelles.

### **3.5 CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES**

#### **3.5.1 Niveau provincial**

##### **a) Congé à temps plein**

**i)** Le CECCE accorde un congé à une enseignante ou un enseignant qui est élu ou affecté à des fonctions administratives au niveau provincial de l'AEFO ou de la FEO.

**ii)** Un tel congé peut être accordé sous forme de détachement à la suite d'une entente entre le CECCE, l'enseignante ou l'enseignant et l'AEFO ou la FEO. L'AEFO ou la FEO, selon le cas, rembourse au CECCE le coût du traitement et des avantages sociaux de l'enseignante ou de l'enseignant pour la période du congé.

**iii)** Le congé est accordé pour une période dont la durée n'excède normalement pas deux (2) années scolaires consécutives. Toutefois, dans le cas d'un poste électif, un tel congé est renouvelable sur demande.

**iv)** Le congé est normalement accordé à temps plein pour l'année scolaire complète ou à temps plein pour une partie d'année scolaire. Dans le cas d'un congé à temps plein pour une partie d'année scolaire, la durée doit coïncider avec les périodes suivantes :

- depuis le premier jour scolaire de l'année scolaire jusqu'au dernier jour scolaire en décembre ou au dernier jour scolaire du premier semestre, si l'enseignante ou l'enseignant travaille dans une école ou à un programme qui fonctionne selon un système semestriel;
- depuis le premier jour scolaire de janvier ou depuis le premier jour scolaire du deuxième semestre, si l'enseignante ou l'enseignant travaille dans une école ou à un programme qui fonctionne selon un système semestriel, jusqu'au 31 août.

Toutefois, le CECCE et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir d'autres modalités.

**v)** Durant le congé, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pourvu qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages et des bénéfices qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction durant cette période.

**vi)** L'enseignante ou l'enseignant avise le CECCE avant le 30 mars pour un congé pour l'année scolaire suivante. Toutefois, compte tenu

des circonstances, un tel congé peut être accordé à la suite d'une demande soumise à une autre date.

- vii) L'enseignante ou l'enseignant, au terme de son congé aux fins de détachement, reprend un poste au même lieu de travail qu'au début de son congé sujet aux dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

**b) Congé occasionnel**

- i) Le CECCE peut accorder un congé avec traitement à une enseignante ou à un enseignant pour assister aux réunions de la FEO ou des associations affiliées à la FEO à titre de représentante ou représentant.
- ii) L'AEFO ou la FEO, selon le cas, rembourse au CECCE le coût du traitement et des avantages sociaux de l'enseignante ou l'enseignant pour la période du congé.

**3.5.2 Niveau local**

**a) Congé à temps plein ou à temps partiel**

- i) Le CECCE accorde un congé avec traitement à toute enseignante ou à tout enseignant désigné par l'AEFO pour occuper un poste au sein de l'AEFO-CEC.
- ii) Un tel congé peut être accordé sous forme de détachement à la suite d'une entente entre le CECCE, l'enseignante ou l'enseignant et l'AEFO. Cette dernière rembourse au CECCE le coût du traitement et des avantages sociaux de l'enseignante ou de l'enseignant pour la période du congé.
- iii) Le congé est normalement accordé à temps plein pour l'année scolaire complète, à temps plein pour une partie d'année scolaire ou à temps partiel, selon les modalités convenues avec le CECCE. Dans le cas d'un congé à temps plein pour une partie d'année scolaire, la durée doit coïncider avec les périodes suivantes :
  - depuis le premier jour scolaire de l'année scolaire, jusqu'au dernier jour scolaire en décembre ou au dernier jour scolaire du premier semestre, si l'enseignante ou l'enseignant travaille dans une école ou à un programme qui fonctionne selon un système semestriel;
  - depuis le premier jour scolaire de janvier ou depuis le premier jour scolaire du deuxième semestre, si l'enseignante ou l'enseignant travaille dans une école ou à un programme qui fonctionne selon un système semestriel, jusqu'au 31 août.
- iv) Au plus tard le 30 avril, l'AEFO avise le CECCE du nom de la personne qu'elle désigne pour un tel congé pour l'année scolaire suivante. Toutefois, compte tenu des circonstances, un tel congé peut être accordé à la suite d'une demande soumise à une autre date.

v) Durant le congé, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pourvu qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages et des bénéfices qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction durant cette période.

vi) L'enseignante ou l'enseignant, au terme de son congé aux fins de détachement, reprend un poste au même lieu de travail qu'au début de son congé sujet aux dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

**b) Congés aux fins de négociation**

i) Au plus cinq (5) représentantes et représentants du comité de négociation de l'AEFO-CEC se verront accorder des congés avec traitement pour le temps pendant lequel elles ou ils participeront aux séances de négociation.

ii) L'AEFO-CEC rembourse le coût des enseignantes et enseignants suppléants qui remplaceront les membres du comité de négociation.

**c) Congé occasionnel pour les activités de l'AEFO ou de l'AEFO-CEC**

À la demande de l'AEFO ou de l'AEFO-CEC, le CECCE peut accorder un congé à temps plein ou à temps partiel à une enseignante ou un enseignant pour une partie de l'année scolaire ou pour un nombre déterminé de jours scolaires, à la condition que l'AEFO rembourse le coût de la suppléance requise pour remplacer l'enseignante ou l'enseignant pendant la période du congé.

### **3.6 CONGÉ POUR DÉTACHEMENT AUPRÈS DU CECCE**

**3.6.1 a)** L'enseignante ou l'enseignant qui accepte un poste au CECCE, à l'extérieur de l'unité de négociation, peut avec l'approbation de ce dernier, être affecté à ce poste par un détachement interne d'un an avec possibilité de renouvellement.

**b)** Le CECCE avise la présidente ou le président de l'AEFO-CEC avant de procéder à un congé aux fins de détachement auprès du CECCE.

**3.6.2** Durant le congé aux fins de détachement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pourvu qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages et des bénéfices rattachés au poste qu'elle ou il occupe ou des avantages et des bénéfices qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction dans son poste antérieur durant cette période.

**3.6.3** L'enseignante ou l'enseignant, au terme de son congé aux fins de détachement, reprend un poste au même lieu de travail qu'au début de son congé sujet aux dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

**3.6.4** Pendant la période du congé aux fins de détachement auprès du CECCE, l'enseignante ou l'enseignant :

**a)** accumule de l'expérience aux fins de la sécurité d'emploi et de l'ancienneté;

**b)** accumule des crédits d'expérience aux fins salariales;

- c) reçoit l'octroi de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée;
- d) maintient ses droits en vertu du régime de congé de maladie, du régime d'invalidité de courte durée et du complément au régime d'invalidité de courte durée.

**3.6.5** Durant un congé aux fins de détachement, le CECCE retient les cotisations syndicales habituelles.

### **3.7 POSTES INTÉRIMAIRES À LA DIRECTION OU DIRECTION ADJOINTE**

**3.7.1** Cet article s'applique au placement d'un membre de l'unité de négociation à un poste de direction ou direction adjointe à un des deux (2) paliers.

**3.7.2** Lorsqu'une direction ou une direction adjointe est absente pour raison de maladie ou en vertu d'un congé accordé par le CECCE, ce dernier peut nommer une direction ou direction adjointe intérimaire.

**3.7.3** Une direction d'école intérimaire peut être une enseignante ou un enseignant membre de l'unité de négociation qui accepte un poste de directrice ou de directeur d'école avec le CECCE en remplacement d'une direction temporairement absente pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

**3.7.4** Une direction adjointe intérimaire peut être une enseignante ou un enseignant membre de l'unité de négociation qui accepte un poste de directrice adjointe ou de directeur adjoint avec le CECCE en remplacement d'une direction adjointe temporairement absente pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

**3.7.5** Le membre de l'unité de négociation, qui accepte un poste de direction intérimaire ou un poste de direction adjointe intérimaire, choisit entre deux (2) possibilités :

- a) accepter le poste sans payer la cotisation à l'AEFO et, le cas échéant, à l'AEFO-CEC, et abandonner tous ses droits en vertu de la convention collective;
- b) accepter, en accédant au poste, de payer sa cotisation à l'AEFO et, le cas échéant, à l'AEFO-CEC, acquérant ainsi le statut de membre inactif de l'AEFO et un droit de retour à l'école où il œuvrait avant d'accepter le poste, avec tous les droits de la convention collective et la reconnaissance de l'ancienneté acquise pendant la période où son statut était celui de membre inactif.

**3.7.6** Dans des circonstances particulières où le CECCE désire combler un poste de direction d'école ou de direction adjointe pour une année scolaire ou moins, le CECCE peut, après consultation auprès de l'AEFO-CEC, nommer à ce poste un membre de l'unité de négociation à titre de direction temporaire ou de direction adjointe temporaire.

**3.7.7** Le membre de l'unité de négociation, qui accepte un poste en vertu de la clause 3.7.6, choisit entre deux (2) possibilités :

- a) accepter le poste sans payer la cotisation à l'AEFO, et abandonner tous ses droits en vertu de la convention collective;

- b) accepter, en accédant au poste, de payer sa cotisation à l'AEFO, acquérant ainsi un droit de retour à l'école où il œuvrait avant d'accepter le poste, avec tous les droits de la convention collective et la reconnaissance de l'ancienneté acquise pendant son affectation temporaire.

**3.7.8** L'AEFO-CEC est avisée par écrit de tout placement en vertu de l'article 3.7.

**3.7.9** L'enseignante ou l'enseignant nommé direction adjointe intérimaire dans la même école pour une période de moins de trois (3) mois ne devrait pas évaluer du personnel régulier de l'AEFO.

## **PARTIE 4.0 RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS**

### **4.1 DÉFINITIONS**

**4.1.1** grief : le grief est une plainte, déposée par écrit, conformément aux dispositions du présent article, au sujet de toute mésentente relative à l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

**4.1.2** grief de principe : grief déposé par le CECCE ou l'AEFO portant sur une interprétation générale de la partie B (conditions négociées localement) de la convention collective ou des dispositions de cette partie.

**4.1.3** grief de l'employeur : grief déposé par le CECCE à l'effet que l'AEFO-CEC ou un ou plus d'un de ses membres ne respectent pas les obligations qui leur incombent selon la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

**4.1.4** grief individuel ou collectif : grief affectant un ou plus d'un membre de l'AEFO-CEC, et qui reçoit l'appui de l'AEFO à toutes les étapes de la procédure des griefs.

**4.1.5** plaignante ou plaignant : la plaignante ou le plaignant est l'AEFO ou le CECCE.

### **4.2 PROCÉDURE**

**4.2.1 a)** Un grief individuel ou collectif doit être déposé auprès du Service des ressources humaines dans les vingt (20) jours scolaires de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant (ou le groupe affecté) a pris connaissance de l'incident donnant lieu au grief.

**b)** Un grief de l'employeur ou un grief de principe doit être déposé dans les vingt (20) jours scolaires suivant la date de l'incident donnant lieu au grief. Un grief de l'employeur, déposé auprès de l'AEFO, ainsi qu'un grief de principe déposé auprès de l'AEFO ou auprès du Service des ressources humaines peut, faute de règlement, être soumis directement à l'arbitrage dans les vingt (20) jours scolaires suivant le dépôt du grief.

**4.2.2** Sous réserve de la clause 4.2.1 b), le grief est déposé en main propre, par courrier recommandé, par courriel ou par télécopie auprès de la représentante ou du représentant désigné par la partie recevant le grief, porte la signature de la représentante ou du représentant, ou de la plaignante ou du plaignant, et précise :

- a) le type de grief;
- b) la ou les dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la convention collective visées par le grief;
- c) les faits spécifiques sur lesquels le grief est fondé;
- d) la réparation spécifique recherchée;
- e) le nom du ou des membres de l'AEFO-CEC, dans le cas d'un grief individuel ou collectif.

**4.2.3** Sous réserve de la clause 4.2.1 b), le grief doit être déposé selon les délais prescrits au présent article et doit aussi, à moins d'indication contraire aux présentes, franchir toutes les étapes de la procédure de grief avant d'être soumis à l'arbitrage.

Les délais prescrits au présent article sont obligatoires. Ces délais ne peuvent être prolongés que si les parties y consentent par écrit.

**4.2.4** Les étapes à franchir pour le règlement d'un grief sont les suivantes :

#### **PREMIÈRE ÉTAPE**

Le grief est déposé auprès de la représentante ou du représentant désigné par la partie recevant le grief qui doit, dans les quinze (15) jours scolaires suivant la réception du grief, faire parvenir sa décision écrite à la plaignante ou au plaignant.

#### **DEUXIÈME ÉTAPE**

À défaut de règlement à la première étape, la plaignante ou le plaignant dispose de quinze (15) jours scolaires suivant la réception de la décision pour soumettre le grief au Service des ressources humaines. Le Service des ressources humaines doit, dans les quinze (15) jours scolaires suivant la date de réception du grief, faire parvenir sa décision écrite à la plaignante ou au plaignant.

À la demande de l'une des parties, une rencontre peut avoir lieu suite à la réception du grief à la deuxième étape. Dans le cas d'un grief individuel, l'une des deux (2) parties peut exiger que l'enseignante ou l'enseignant affecté soit présent à cette rencontre.

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

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

### **4.3 ARBITRAGE**

**4.3.1** Si le grief n'est pas résolu, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours scolaires de la réception de la réponse à la deuxième étape ou de la date prévue pour la réception de cette réponse, faute de quoi, le grief est réputé abandonné.

- 4.3.2** Les parties doivent, dans les quinze (15) jours scolaires suivant la soumission à l'arbitrage, s'entendre, par écrit, sur le choix de l'arbitre ou demander au ministre du Travail de faire cette sélection.
- 4.3.3** Par entente mutuelle, les parties peuvent avoir recours à un conseil d'arbitrage. Dans les quinze (15) jours scolaires suivant cette entente, chaque partie avise l'autre du nom de l'arbitre qu'elle nomme au conseil d'arbitrage. Dans les quinze (15) jours scolaires qui suivent la nomination des arbitres, les deux (2) arbitres en nomment un troisième à la présidence du conseil d'arbitrage. Si les deux (2) arbitres ne peuvent s'entendre dans les délais prescrits sur la nomination d'une personne à la présidence du conseil d'arbitrage, le ministre du Travail effectue la nomination à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 4.3.4** La décision de la majorité constitue la décision du conseil d'arbitrage. En l'absence de majorité, la décision de la présidence constitue la décision du conseil d'arbitrage.
- 4.3.5** Chaque partie paye ses frais de comparution devant le conseil d'arbitrage ainsi que les frais de sa représentante ou de son représentant au conseil d'arbitrage. Les deux (2) parties se partagent, à part égale, les dépenses de la personne à la présidence ou de l'arbitre unique.
- 4.3.6** L'arbitre ou le conseil d'arbitrage ne peut, en vertu de sa décision, ajouter, annuler, modifier ou amender une disposition quelconque de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective. Il n'a compétence que pour régler les litiges qui découlent de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la présumée violation de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

#### **4.4. ARBITRAGE MÉDICAL**

- 4.4.1** Dans les cas d'avis médicaux divergents, les parties peuvent, par entente mutuelle, avoir recours à un médecin expert indépendant, payé en parts égales par les deux (2) parties.
- 4.4.2** La conclusion de ce médecin liera les parties quant à l'aptitude au travail de l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- 4.4.3** Les parties ne seront pas limitées par cette procédure et auront accès au processus d'arbitrage ordinaire pour toutes les questions autres que celles soumises par les parties au médecin expert indépendant pour sa conclusion.
- 4.4.4** Aux fins d'application de la présente clause, la liste des médecins experts indépendants sert de référence. Cette liste ne constitue pas une limite aux catégories de médecins ou spécialistes pouvant être consultés. Cette liste sera mise à jour ponctuellement par les parties.
- 4.4.5** Un médecin expert indépendant doit faire état de possibles situations de conflits d'intérêts à l'occasion d'une demande pour un avis indépendant. À chaque occasion, les parties conviendront si elles acceptent de procéder devant le médecin expert indépendant qui a fait état d'un conflit ou d'un conflit potentiel.

#### **4.4.6** Liste des médecins ou spécialistes, sans s'y limiter:

- a) Chirurgie Orthopédique :
- b) Psychiatrie :
- c) Rhumatologie :
- d) Cardiologie :
- e) Médecine générale :

## **PARTIE 5.0 CONDITIONS D'EMPLOI**

### **5.1 EMBAUCHE ET PÉRIODE PROBATOIRE**

**5.1.1** Une enseignante ou un enseignant chevronné nouvellement embauché par le CECCE est assujéti à une période probatoire de douze (12) mois de calendrier. Une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant qui enseigne pour la première fois dans un poste d'enseignement régulier en Ontario est assujéti à une période probatoire jusqu'à la réussite de son programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) selon le paragraphe 270 (2) de la *Loi sur l'éducation* ou jusqu'à ce qu'il se soit écoulé 12 mois de calendrier depuis son embauche, selon la dernière de ces deux (2) éventualités.

**5.1.2** Aux fins du calcul de la période probatoire, les congés d'une durée de vingt (20) jours scolaires ou plus sont exclus sans égard au motif du congé.

- 5.1.3**
- a) L'AEFO reconnaît que le CECCE peut affecter une enseignante ou un enseignant suppléant à un poste vacant pendant la période requise pour pourvoir le poste de façon définitive.
  - b) Le CECCE pourvoit ce poste vacant par une enseignante ou un enseignant régulier, dans les plus brefs délais possibles.

### **5.2 ANCIENNETÉ**

- 5.2.1**
- a) L'ancienneté se définit comme la période d'emploi continue dans un poste régulier depuis la date d'embauche la plus récente au CECCE ou à l'un de ses conseils prédécesseurs.
  - b) En cas d'égalité entre deux (2) ou plusieurs enseignantes ou enseignants, la détermination sera faite au hasard en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'AEFO-CEC.
  - c) Nonobstant la clause 5.2.1 a), lorsqu'au cours d'une même année scolaire, une enseignante ou un enseignant suppléant est affecté à un poste vacant, conformément à la clause 5.1.3 et que, sans interruption de service dans ce poste, elle ou il est embauché comme enseignante ou enseignant régulier on se servira, pour déterminer son ancienneté, de la date d'entrée en fonction dans ce poste d'enseignante ou d'enseignant suppléant.
  - d) Aux fins d'ancienneté, un poste régulier s'entend d'un poste à temps plein ou à temps partiel pour lequel le CECCE exige une carte de compétence de l'Ordre en règle mais

exclut une affectation à titre de suppléant, une affectation au programme des cours du soir, des cours d'été et des cours pour adultes.

- e) Le bris d'égalité d'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs membres du personnel est accompli une seule fois.
- f) L'enseignante ou l'enseignant du palier secondaire du CECCE qui, sans interruption d'emploi continu, accepte un poste au palier élémentaire du CECCE, est inscrit sur la liste d'ancienneté du palier élémentaire avec pleine reconnaissance de son ancienneté antérieure reconnue à la liste d'ancienneté du palier secondaire du CECCE.
- g) La disposition de la clause 5.2.1 f) est valide à condition qu'une disposition parallèle soit incorporée à la partie B (conditions négociées localement) de la convention collective du palier secondaire du CECCE.

### **5.3 LISTE D'ANCIENNETÉ**

**5.3.1** Le CECCE établit une liste d'ancienneté pour le palier élémentaire. Cette liste d'ancienneté indique :

- a) le rang d'ancienneté au palier élémentaire du CECCE;
- b) le nom de l'enseignante ou de l'enseignant;
- c) la date d'embauche utilisée ou reconnue pour le calcul de l'ancienneté.

**5.3.2** Le CECCE affiche annuellement, le troisième vendredi de classe de janvier dans chaque école et lieu de travail, la liste d'ancienneté du palier élémentaire. Un exemplaire de cette liste d'ancienneté est expédié à la présidente ou au président de l'AEFO-CEC.

**5.3.3** Le CECCE expédie à chaque enseignante ou à chaque enseignant à son emploi, qui est en congé autorisé ou en détachement, et qui en fait la demande par écrit, une lettre précisant les renseignements de la clause 5.3.1, qui s'appliquent à son égard.

**5.3.4** Dans les dix (10) jours scolaires suivant la date d'affichage de la liste d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant devra signifier, par écrit, au Service des ressources humaines, les corrections à son classement sur la liste. L'enseignante ou l'enseignant doit fournir au plus tard le 15 mars, les attestations et autres pièces justificatives de la correction recherchée.

**5.3.5** Le CECCE affichera au plus tard le 30 mars de chaque année, dans chaque école et lieu de travail, la liste d'ancienneté révisée, s'il y a lieu. Dans le cas où l'ajustement n'est pas accordé, le CECCE fournira les motifs de sa décision à l'enseignante ou l'enseignant. Un exemplaire de la liste est expédié à la présidente ou au président de l'AEFO-CEC.

**5.3.6** La liste corrigée et révisée sera considérée finale aux fins de la détermination des crédits d'ancienneté pour l'année scolaire en cours.

**5.3.7** L'enseignante ou l'enseignant perd son ancienneté et son emploi et, s'il y a lieu, abandonne son droit de rappel si :

- a) elle ou il démissionne;
- b) elle ou il est congédié pour une cause juste et suffisante et si elle ou il n'est pas réintégré;
- c) elle ou il ne répond pas dans les délais prescrits à la clause 5.5.9 a);
- d) elle ou il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.

#### **5.4 PROCESSUS DE DOTATION EN PRÉVISION DE LA PROCHAINE ANNÉE SCOLAIRE - PALIER ÉLÉMENTAIRE**

**5.4.1** Annuellement, avant le début du processus de dotation, le CECCE rencontre l'AEFO-CEC afin de partager les dates du processus de dotation. Dans l'éventualité où les dates ne pourraient concorder avec les dates prévues à la convention collective, l'AEFO-CEC serait consultée sur les changements proposés compte tenu des circonstances. Une entente doit être convenue par les parties avant l'entrée en vigueur des changements.

**5.4.2** Afin que l'AEFO-CEC puisse faire des recommandations et des suggestions à la personne responsable du dossier au CECCE, l'AEFO-CEC sera consultée sur le plan initial d'allocation des postes en vue de la prochaine année scolaire, avant sa mise en œuvre.

**5.4.3** La dotation interne de chaque école respecte l'échéancier suivant.

- a) Au plus tard le 1er mars, la direction remet un formulaire de préférences d'affectation à chaque enseignante et à chaque enseignant incluant toutes les enseignantes et tous les enseignants en congé autorisé;
- b) L'enseignante ou l'enseignant doit avoir complété le formulaire et l'avoir remis à sa direction d'école avant le retour de la semaine de relâche du mois de mars en déclarant trois (3) préférences d'affectation, en rang de priorité;
- c) Dans la mesure du possible, la direction rencontre, avant l'affichage des affectations internes prévu à la clause 5.4.5 b), les enseignantes et les enseignants qui n'ont pas obtenu une affectation qui correspond à au moins une de leurs préférences déclarées.

**5.4.4** Au plus tard le 15 mars de chaque année scolaire :

- a) Le CECCE identifie les enseignantes et les enseignants qui, au début de la prochaine année scolaire, seront de retour d'un congé et les affecte selon les dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.
- b) Le CECCE identifie les enseignantes et les enseignants qui, au début de la prochaine année scolaire, seront en congé autorisé ou de détachement.
- c) L'enseignante ou l'enseignant qui désire une affectation à temps partiel pour la prochaine année scolaire soumet sa demande, par écrit, au Service des ressources humaines. Au plus tard le 15 avril de chaque année scolaire, le CECCE avise l'enseignante ou l'enseignant de sa réponse, par écrit.

- d) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui désire une augmentation de son temps d'affectation pour la prochaine année scolaire soumet sa demande, par écrit, au Service des ressources humaines.
- e) L'enseignante ou l'enseignant qui désire une mutation entre palier pour la prochaine année scolaire soumet sa demande, par écrit, au Service des ressources humaines.
- f) L'enseignante ou l'enseignant itinérant qui désire avoir une affectation dans une (1) ou deux (2) écoles remplit le formulaire prévu à cet effet.

**5.4.5** Au plus tard le 30 avril de chaque année scolaire :

- a) Le CECCE partage avec l'AEFO-CEC les données concernant :
  - i) les inscriptions prévues par cours et par niveau pour chaque école;
  - ii) le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis par école;
  - iii) l'affectation prévue de chaque enseignante et de chaque enseignant.
- b) Le CECCE affiche les affectations internes prévues à ce moment par matière ou par niveau dans chaque école et lieu de travail. Dans les écoles M-12 ou 7-12, dans la mesure du possible et lorsqu'applicable, le CECCE affiche les affectations internes prévues à ce moment pour la 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> année par matière et par niveau. Ces affectations tiennent compte notamment des préférences déclarées des enseignantes et des enseignants.
- c) Le CECCE identifie les postes disponibles et, s'il y a lieu, les enseignantes et enseignants excédentaires aux écoles et sujet à mutation au palier élémentaire.
- d) Sous réserve des clauses 5.4.5 e) et f), l'ancienneté sera le critère utilisé pour déterminer les enseignantes et les enseignants excédentaires aux besoins de l'école, pourvu que la viabilité des programmes ne soit pas mise en cause.
- e) Si, compte tenu des qualifications de l'enseignante ou de l'enseignant, de la mission, du projet éducatif, des programmes particuliers des écoles, la mutation de l'enseignante ou de l'enseignant qui compte le moins d'ancienneté affecte la viabilité d'un programme spécifique, le CECCE identifiera, compte tenu de l'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant appelé à être muté.
- f) La viabilité du programme est affecté lorsqu'en déclarant une enseignante ou un enseignant excédentaire à une école donnée, un programme spécifique devrait, l'année suivante, être abandonné, faute de personnel détenant les qualifications requises au sein de l'école et disposé à accepter la responsabilité du programme en question, ou faute de personnel avec plus d'ancienneté disposé à acquérir, avant le début de la prochaine année scolaire, les qualifications requises pour le programme en question.
- g) Le CECCE avise au plus tard le 10 mai de chaque année scolaire, chaque enseignante ou enseignant qui est déclaré excédentaire à l'école ou au système et appelé à être muté et transmet à l'AEFO-CEC la liste des enseignantes et des enseignants ainsi avisés. Les excédentaires au système sont toutes les enseignantes et tous les enseignants, au-delà des besoins identifiés à ce moment pour le système, qui comptent le moins d'ancienneté

en utilisant la liste d'ancienneté au palier élémentaire. Ces excédentaires systémiques n'ont pas accès à la session de placement.

- h)** Les postes pour les classes distinctes mentionnées ci-dessous sont affichés dans chaque école ou lieu de travail avant la session de placement et sont comblés suite à un processus d'entrevue. Dans le cadre du processus de sélection, le CECCE tient compte des qualifications, compétences, habiletés et aptitudes des candidates et des candidats ainsi que leur rang d'ancienneté. L'AEFO-CEC reçoit une copie de chaque affichage de postes et du nom de chaque enseignante ou enseignant retenu pour chacun des postes affichés.

Classes distinctes :

Difficulté d'apprentissage (DA)
Difficulté d'apprentissage frontière (DAF)
Déficience intellectuelle légère (DIL)
Handicap de développement (HD)
Handicap de développement moyen (HDM)
Langage
Polyhandicapés
Trouble du spectre de l'autisme (TSA)

Les enseignantes et enseignants détenant au premier jour scolaire de l'année 2020-2021 un poste dans l'une des classes distinctes mentionnées sont reconnus avoir réussi le processus pour le type de classe distincte qu'ils occupent.

#### **5.4.6 Modèle d'organisation scolaire de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année**

Pour les écoles qui ont mis en œuvre le modèle d'organisation scolaire de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, la dotation initiale de l'école respecte la répartition des élèves entre les paliers élémentaire et secondaire.

- a) Toutefois, lors du processus de dotation en prévision de la prochaine année scolaire, l'assignation pourra, par entente mutuelle entre l'enseignante ou l'enseignant concerné et la direction d'école, être faite dans une proportion différente de l'affectation originale de l'enseignante ou de l'enseignant.
- b) Une affectation à 100 % à l'autre palier ne pourra être faite que si les conditions suivantes sont rencontrées :
- il n'y a aucun excédentaire à l'autre palier ;
  - l'affectation à l'autre palier n'aura pas pour effet de mener à une déclaration d'excédentaire à l'école ;

- l'affectation à l'autre palier ne peut être renouvelée plus qu'une fois, par entente mutuelle.
- c) Il est entendu que les conditions ci-haut énumérées eu égard aux affectations à 100 % à l'autre palier ne s'appliquent pas :
- aux affectations dans les postes qui n'ont pu être comblés lors de la session de placement ;
  - aux affectations à l'autre palier dans les écoles situées en région (Pembroke, Brockville, Kingston et autres, le cas échéant)
- d) Le CECCE informe l'AEFO-CEC de ces affectations lors d'une rencontre du comité consultatif paritaire.
- e) Les enseignantes et les enseignants du palier élémentaire en affectation à l'autre palier bénéficient de la même charge de travail que les enseignantes et les enseignants du palier secondaire, et ce, au prorata de leur affectation.
- f) Lorsque, dans une école qui a mis en œuvre le modèle d'organisation scolaire de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, une enseignante ou un enseignant du palier élémentaire se voit attribuer un poste de responsable de dossiers, il est régi par les dispositions applicables aux responsables de dossiers du palier secondaire, lesquelles sont reproduites à l'annexe B de la partie B (conditions négociées localement) et la clause O5.12.2.1 d) de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective.

#### **5.4.7 Affichage des postes en régions**

Nonobstant le processus établi à l'article 5.4, les postes en régions (dont Brockville, Kingston, Pembroke, Trenton, Merrickville/Kemptville, Carleton Place, Arnprior) peuvent être comblés par affichage avant le 30 avril de chaque année scolaire. L'attribution des postes est faite selon l'ancienneté et les qualifications, tel que prévu dans le processus en vigueur dans la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective pour la session de placement.

- a) Au plus tard le 15 mai de chaque année scolaire, le CECCE informe les enseignantes et les enseignants par courriel de l'ensemble des postes en précisant pour chaque poste, le niveau ou les matières selon le cas, et les exigences du poste.
- b) Les enseignantes et enseignants excédentaires aux écoles selon la clause 5.4.5 c) et les enseignantes et enseignants intérimaires selon la clause 5.4.12 b) doivent s'inscrire à la session de placement. Toute enseignante ou tout enseignant qui désire une mutation volontaire doit s'inscrire à la session de placement, au plus tard trois (3) jours scolaires après la date où les enseignantes et les enseignants ont été informés des postes disponibles en vertu de la clause 5.4.7 a). Par cette même date, les enseignantes et enseignants inscrits à la session de placement ont la responsabilité d'informer le Service des ressources humaines de toute qualification qui n'apparaît pas sur leur carte de compétence de l'Ordre et de fournir la preuve que le cours a été réussi.
- c) Sauf par entente mutuelle entre les parties, n'est pas admissible à s'inscrire à la session de placement l'enseignante ou l'enseignant en stage probatoire, celle ou celui dont la plus

récente évaluation du rendement n'était pas satisfaisante ou qui s'est prévalu de son droit de mutation volontaire au cours des deux (2) dernières années.

**5.4.8** Le CECCE tient une session de placement au profit des enseignantes et enseignants qui y sont inscrits au plus tôt cinq (5) jours scolaires après la date limite d'inscription et au plus tard le 15 juin de chaque année scolaire. Cette session se déroulera de la façon suivante :

- a) Les enseignantes et enseignants inscrits à la session de placement qui détiennent les qualifications requises exercent leur droit de choisir un poste en fonction de leur ancienneté.
- b) À tour de rôle, lors de la session de placement, l'enseignante ou l'enseignant détenant le plus d'ancienneté choisit un poste parmi les postes disponibles. L'enseignante ou l'enseignant se voit accorder le poste dans la mesure où elle ou il détient les qualifications requises selon les exigences du poste.
- c) Nonobstant la clause 5.4.8 b), le CECCE peut pourvoir un poste sans égard à l'ancienneté si une telle affectation est nécessaire afin d'assurer la réalisation de la mission ou du projet éducatif de l'école ou si une telle affectation est requise pour assurer la viabilité d'un programme ou d'un cours d'enseignement spécifique.
- d) Une fois qu'une enseignante ou un enseignant a exercé son droit de choisir un poste, elle ou il ne peut plus exercer ce droit à l'égard des postes qui deviennent disponibles par la suite dans le cadre de la même session de placement.
- e) Entre la session de placement et le dernier jour de l'année scolaire, et dans la mesure où il demeure des postes à combler, le CECCE assigne ces postes, selon l'ordre prioritaire suivant :
  - i) considère les enseignantes et enseignants excédentaires selon la clause 5.4.5 c) ainsi que les enseignantes et enseignants intérimaires selon la clause 5.4.12 b) qui n'ont pu choisir de poste pour l'année scolaire suivante à la session de placement;
  - ii) rappelle les enseignantes et enseignants déclarés excédentaires au système selon la clause 5.4.5 g) et l'article 5.5;
  - iii) considère les enseignantes et enseignants à temps partiel qui ont fait demande pour augmenter leur statut contractuel;
  - iv) considère les demandes de mutation inter-palier.
- f) Toute enseignante et tout enseignant qui n'a pu choisir de poste au terme de la session de placement et qui n'a pas été assigné à un poste conformément à la clause 5.4.8 e), sera déclaré excédentaire au système.

**5.4.9** Au cours de la session de placement, advenant qu'un poste devienne disponible à l'école ou au lieu de travail, l'enseignante et l'enseignant excédentaire de cette école ou lieu de travail aura droit de premier refus à ce poste si elle ou il détient les qualifications requises selon les exigences du poste et qu'elle ou il n'a pas obtenu un poste lors de la session de placement.

**5.4.10 a)** Dans l'éventualité où une enseignante ou un enseignant inscrit à la session de placement suite à une demande de mutation volontaire accepte un poste lors de la session de placement, la direction d'école détermine avant la session de placement, le poste rendu

disponible suite à ce placement. Ce poste sera ajouté à la liste des postes disponibles à la session de placement. Les enseignantes et les enseignants inscrits à la session de placement seront informés de l'ensemble de ces postes potentiellement disponibles avant le début de la session de placement.

- b) Dans le cadre du présent processus de dotation et afin d'assurer une stabilité du corps enseignant, le CECCE se réserve le droit de limiter le nombre de mutation volontaire à 30 % du personnel enseignant des écoles ou lieux de travail (arrondi à l'unité la plus près).
- c) Pour exercer ce droit, le CECCE doit aviser les enseignantes et les enseignants des écoles et lieux de travail ainsi visés au plus tard au début de la session de placement.

#### **5.4.11 Mutation administrative**

- a) Lorsque, pour une raison valable, le CECCE juge nécessaire d'effectuer la mutation d'une enseignante ou d'un enseignant, le Service des ressources humaines doit :
  - i) rencontrer l'enseignante ou l'enseignant pour discuter de la mutation. Cette enseignante ou cet enseignant peut, si elle ou il le désire, être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'AEFO-CEC;
  - ii) discuter de la situation avec les représentantes ou les représentants de l'AEFO-CEC.
- b) Si après avoir considéré les commentaires de l'enseignante ou de l'enseignant et de l'AEFO-CEC, le CECCE conclut qu'il y a toujours lieu d'effectuer la mutation, l'enseignante ou l'enseignant en est avisé par écrit, en précisant les raisons à l'appui. Une copie de la décision est acheminée à l'AEFO-CEC. Si l'enseignante ou l'enseignant désire en appeler de la décision du CECCE, elle ou il doit soumettre son cas à sa surintendante ou à son surintendant par écrit et ce, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de mutation.
- c) Une mutation par entente mutuelle doit être conclue dans le cas de distances à parcourir de plus de 50 km de l'école d'origine à l'école de transfert.
- d) Le directeur de l'éducation ou son délégué, entend l'enseignante ou l'enseignant dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de réception mentionné à la clause 5.4.11 a). Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réunion avec le directeur de l'éducation ou son délégué, la surintendante ou le surintendant responsable informe l'enseignante ou l'enseignant de la décision finale par écrit. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief.
- e) L'application de cet article ne peut avoir pour effet de pourvoir les postes qui devraient normalement être comblés par le processus de dotation.

#### **5.4.12 Affectations après la session de placement**

- a) Tous les postes qui deviendront disponibles après avoir complété le présent processus de dotation et avant le début de l'année scolaire sont comblés :
  - i) par un rappel au travail conformément à la clause de droit de rappel ;
  - ii) conformément à l'article BB de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective ;

iii) à la discrétion du CECCE.

b) Tous les postes qui deviennent disponibles après le 1<sup>er</sup> août sont pourvus par des enseignantes ou des enseignants en affectation intérimaire. L'AEFO-CEC reçoit une copie de la lettre confirmant chaque affectation intérimaire.

## 5.5 DROIT DE RAPPEL

5.5.1 a) L'enseignante ou l'enseignant, dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, maintient ce droit pour une période de vingt-quatre (24) mois depuis la date d'entrée en vigueur de sa mise à pied.

b) L'enseignante ou l'enseignant qui est inscrit sur la liste de rappel continue à accumuler de l'ancienneté.

5.5.2 La liste de rappel indique le nom de l'enseignante ou de l'enseignant, son rang d'ancienneté, la durée et la date d'échéance de son droit de rappel ainsi que son statut d'enseignante ou d'enseignant à temps plein ou à temps partiel. La liste, ainsi établie, sera expédiée à la présidente ou au président de l'AEFO-CEC et à chaque enseignante ou enseignant inscrit sur cette liste.

5.5.3 a) Au fur et à mesure que des postes deviennent disponibles au palier élémentaire, le CECCE rappelle, selon l'ordre prioritaire d'ancienneté, les enseignantes et les enseignants inscrits sur la liste de rappel.

b) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant, ayant le droit prioritaire de rappel ne détient pas les qualifications requises selon les exigences du poste, le CECCE rappellera l'enseignante ou l'enseignant suivant sur la liste de rappel, sous réserve de détenir les qualifications requises selon les exigences du poste.

5.5.4 Toute enseignante ou tout enseignant qui est rappelé à un poste, conformément à la clause 5.5.3, est rétabli dans un poste d'enseignement avec tous les droits, avantages et bénéfices acquis à ce dernier à la date d'entrée en vigueur de sa mise à pied.

5.5.5 L'enseignante ou l'enseignant abandonne son droit de rappel, son droit d'ancienneté, et son nom est rayé de la liste de rappel si elle ou il :

a) refuse une réaffectation à un poste dans une école située dans un rayon de 50 km de son dernier lieu de travail et pour lequel elle ou il détient les qualifications prescrites; ou

b) ne répond pas au rappel dans les délais prescrits.

5.5.6 a) Nonobstant la clause 5.5.5 a), l'enseignante ou l'enseignant pour qui la période de rappel est de 24 mois peut, la première année de son droit de rappel, refuser une réaffectation à un poste pour lequel elle ou il détient les qualifications, sans perdre son droit de rappel pour l'année suivante dans le cas où cette réaffectation lui est offerte après le début de l'année scolaire en cours. Dans ce cas, le CECCE ne sera pas tenu de lui offrir à nouveau un poste pour la première année de son droit de rappel.

b) L'enseignante ou l'enseignant pour qui la période de rappel est de vingt-quatre (24) mois qui, la première année de son droit de rappel, refuse une réaffectation à un poste pour

lequel elle ou il détient les qualifications, perd son droit de rappel conformément à la clause 5.5.5 a) dans le cas où cette réaffectation lui est offerte avant le début de l'année scolaire en cours.

- 5.5.7** L'enseignante ou l'enseignant qui détenait un poste à temps plein à la date d'entrée en vigueur de sa mise à pied, peut accepter ou refuser un poste à temps partiel, sans perdre son droit de rappel à un poste à temps plein, dès qu'un tel poste devient disponible.
- 5.5.8** L'enseignante ou l'enseignant qui détenait un poste à temps partiel à la date d'entrée en vigueur de sa mise à pied, peut refuser un poste à temps plein sans perdre son droit de rappel.
- 5.5.9**
- a) L'enseignante ou l'enseignant qui est en voie de réintégration suivant son droit de rappel doit confirmer sa décision au CECCE dans un délai de trois (3) jours ouvrables durant l'année scolaire.
  - b) Procédure du droit de rappel durant la période estivale :
    - i) Avant la fin de l'année scolaire, le CECCE communique les dates qui serviront à réintégrer les enseignantes et les enseignants sur la liste de rappel.
    - ii) Le CECCE envoie la liste des postes potentiels aux enseignantes et enseignants sur la liste de rappel, trois (3) jours ouvrables avant lesdites dates.
    - iii) L'enseignante ou l'enseignant qui est en voie de réintégration suivant son droit de rappel doit confirmer sa décision au CECCE dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
  - c) Il incombe à chaque enseignante et à chaque enseignant d'informer le CECCE, par écrit, de tout changement de coordonnées auxquelles on peut lui communiquer l'avis de rappel.
- 5.5.10** Le CECCE transmet au plus tard le 15 novembre à la présidente ou au président de l'AEFO-CEC, la liste des enseignantes et des enseignants rappelés et la liste de celles et ceux dont le nom paraît sur la liste de rappel.

## **5.6 FIN D'EMPLOI**

- 5.6.1** Sous réserve des dispositions des clauses de placement et de dotation, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la relation d'emploi régissant le CECCE et l'enseignante ou l'enseignant conformément à l'une des dispositions qui suivent :
- a) Pour l'enseignante ou l'enseignant œuvrant dans un système non semestré le 31 décembre de l'année en cours, suite à un avis écrit remis à l'autre partie au plus tard le 31 octobre de cette même année.
  - b) Pour l'enseignante ou l'enseignant œuvrant dans un système semestré, le dernier jour scolaire du premier semestre de l'année en cours, suite à un avis écrit remis à l'autre partie au plus tard le 30 novembre de l'année précédente.
  - c) Pour toute enseignante ou tout enseignant, le 31 août de l'année en cours si l'une ou l'autre des parties donne un avis écrit au plus tard le 15 avril de l'année en cours.

- 5.6.2** L'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant est réputé prendre fin si elle ou il est congédié ou licencié.
- 5.6.3** L'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant est réputé prendre fin n'importe quand si l'enseignante ou l'enseignant et le CECCE y consentent par écrit.
- 5.6.4** Toute enseignante ou tout enseignant admissible à une rente du régime de retraite qui désire démissionner de son poste doit en aviser le CECCE par écrit et respecter dans la mesure du possible les conditions suivantes :
- a)** Pour toute retraite en date du 31 décembre, elle ou il doit aviser le CECCE par écrit au plus tard deux (2) mois avant la date prévue de sa retraite;
  - b)** Pour toute retraite en date du 31 mars, elle ou il doit aviser le CECCE par écrit au plus tard deux (2) mois avant la date prévue de sa retraite;
  - c)** Pour toute retraite entre la fin de l'année scolaire et le 31 août, elle ou il doit aviser le CECCE par écrit au plus tard le 15 avril;
  - d)** Pour une retraite à tout autre moment de l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant peut quitter par entente mutuelle avec le CECCE. Elle ou il doit faire la demande au CECCE par écrit au plus tard deux (2) mois avant la date désirée de retraite.

## **5.7 MOTIF VALABLE ET MESURES DISCIPLINAIRES**

- 5.7.1 a)** Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, aucune enseignante ou aucun enseignant régulier ne fera l'objet de discipline, ni de renvoi ou de rétrogradation sans motif valable.
- b)** Aux fins de l'application de l'alinéa 5.7.1 a), il est convenu :
- i)** que le non-renouvellement de l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant en affectation spéciale nommé à ce poste pour une durée spécifique déterminée ne constitue pas une rétrogradation;
  - ii)** que, pour une personne présentement en affectation initiale à un poste de responsabilité en fonction d'une nomination à terme, le non-renouvellement de cette nomination initiale ne constitue pas une rétrogradation;
  - iii)** que, pour une personne affectée à terme à un poste de responsabilité après la signature de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective, le non-renouvellement de cette nomination au terme de l'affectation initiale d'une durée maximale de trois (3) ans ne constitue pas une rétrogradation.
- 5.7.2 a)** Toute enseignante ou tout enseignant convoqué par la direction d'école ou par le CECCE, où celle-ci ou celui-ci a en vue l'imposition de mesures disciplinaires, peut être accompagné d'une personne représentant son école ou l'AEFO-CEC. Lorsqu'une telle convocation émane de l'administration du CECCE, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir d'être accompagné d'une personne représentant l'AEFO-CEC.

**b)** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est convoqué par la direction d'école, ou par le CECCE, pour des raisons disciplinaires, il est avisé préalablement de l'objet de la réunion, et un délai raisonnable lui est accordé afin de lui permettre d'assurer la présence d'une représentante ou d'un représentant de l'AEFO-CEC. Durant ce délai, cette enseignante ou cet enseignant peut, au besoin, être retiré de son milieu de travail sans perte de traitement et cette mesure n'est pas considérée une mesure disciplinaire.

**5.7.3** Lorsque la direction d'école ou le CECCE, impose une mesure disciplinaire ou décide du renvoi ou de la rétrogradation d'une enseignante ou d'un enseignant, cette dernière ou ce dernier en est avisé par écrit, et l'avis fait état des motifs d'une telle décision. Le CECCE remet à l'AEFO-CEC, dans les cinq (5) jours scolaires qui suivent, une copie de l'avis.

**5.7.4** Normalement toute enquête menée par la direction d'école ou le CECCE est faite avec la connaissance de l'enseignante ou de l'enseignant en cause.

## **5.8 DOSSIER PERSONNEL**

**5.8.1** Sur demande écrite, le CECCE fournit à l'enseignante ou l'enseignant accès à son dossier personnel à un temps mutuellement convenu. Avec l'autorisation écrite d'une enseignante ou d'un enseignant, une personne représentant l'AEFO-CEC peut consulter le dossier personnel de cette enseignante ou cet enseignant, en présence de la personne autorisée par le CECCE et peut obtenir copie des documents qui y sont inclus.

**5.8.2** L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception d'un document versé à son dossier personnel, y déposer sa version des faits.

**5.8.3** L'enseignante ou l'enseignant peut faire retirer de son dossier personnel toute documentation relative à un rapport d'évaluation de rendement qui date de plus de six (6) ans ou à des mesures disciplinaires, qui date de plus de trois (3) ans. La documentation relative à une mesure disciplinaire ou à un rapport d'évaluation ne sera retirée du dossier qu'à la condition qu'aucune autre action disciplinaire ou qu'aucun autre rapport d'évaluation de rendement défavorable n'ait été déposé au dossier de l'enseignante ou l'enseignant au cours de la période prévue ci-haut.

## **5.9 ÉVALUATION DU RENDEMENT**

**5.9.1** L'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants s'inscrit dans un processus de formation continue qui contribue à l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage des élèves.

**5.9.2** La responsabilité de l'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants relève de la direction d'école ou de l'agente ou l'agent de supervision concerné, selon le cas.

**5.9.3** L'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants doit se faire ouvertement et en pleine connaissance de la personne évaluée et être fondée sur des critères et des modalités connus au préalable.

**5.9.4** La direction d'école avise l'enseignante ou l'enseignant, au plus tard quarante-huit (48) heures précédant une visite d'observation, de son intention de faire une telle visite. Une rétroaction est donnée à l'enseignante ou l'enseignant dans un délai raisonnable soit verbalement ou par écrit selon les circonstances.

- 5.9.5** L'enseignante ou l'enseignant signe le rapport d'évaluation à l'endroit désigné à cette fin. La signature signifie que l'enseignante ou l'enseignant évalué a pris connaissance du rapport et en a reçu une copie.
- 5.9.6** La direction d'école remet une copie du rapport d'évaluation à l'enseignante ou l'enseignant dans les quinze (15) jours scolaires suivant la dernière observation. L'enseignante ou l'enseignant peut, dans un délai maximal de cinq (5) jours d'enseignement suivant la date à laquelle elle ou il a reçu une copie du rapport d'évaluation, annexer par écrit ses commentaires. Dans l'éventualité où il reste moins de cinq (5) jours scolaires à l'année scolaire au moment où le rapport d'évaluation est remis, l'enseignante ou l'enseignant qui désire annexer par écrit ses commentaires devra le faire au plus tard sept (7) jours civils après la fin de l'année scolaire.
- 5.9.7** La section de la directive administrative portant sur l'évaluation du rendement du personnel enseignant ne sera pas modifiée sans que l'AEFO-CEC ne soit consultée.

## **5.10 TÂCHES DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT**

### **5.10.1 Suppléance**

- a)** L'enseignante ou l'enseignant n'est pas tenu d'assumer des fonctions de suppléance sauf dans des circonstances imprévisibles, jusqu'à l'arrivée de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant. Le CECCE déploie ses meilleurs efforts pour assurer la suppléance.
- b)** Il n'est pas de la responsabilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui s'absente de se trouver une suppléante ou un suppléant.

### **5.10.2 Autres tâches**

Exception faite des réunions du personnel et des rencontres des parents, et à moins de circonstances exceptionnelles liées à la sécurité des élèves, la décision de participer à des activités scolaires à l'extérieur de la journée scolaire relève de l'enseignante ou de l'enseignant.

### **5.10.3 Réunion du personnel**

- a)** À moins de circonstances imprévisibles, les réunions du personnel, qui se poursuivent au-delà de la journée normale de travail des enseignantes et des enseignants, doivent être prévues selon un horaire préalablement établi.
- b)** L'ordre du jour est distribué aux enseignantes et aux enseignants au moins quarante-huit (48) heures avant le début de chaque réunion.
- c)** Une réunion du personnel de l'école ne devrait pas durer plus de soixante (60) minutes et ne devrait pas débiter plus tard que quinze (15) minutes après la fin des classes. Pour les écoles qui peuvent tenir la réunion du personnel de l'école avant le début de la journée normale de travail, ceci peut se faire après discussion annuelle au comité de consultation et conditionnellement à ce que la réunion puisse se terminer au plus tard quinze (15) minutes avant le début des classes.

#### **5.10.4 Frais de déplacement**

L'enseignante ou l'enseignant peut réclamer des frais de déplacement occasionnés par l'exercice de ses fonctions, selon les règlements établis par le CECCE.

#### **5.10.5 Accès à la salle de classe**

- a) Les personnes non autorisées par la *Loi sur l'éducation* ne peuvent assister ou observer le déroulement d'un cours, d'une leçon ou d'une activité sans le consentement préalable de la direction d'école et de l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- b) Nonobstant la clause 5.10.5 a), les visites du personnel professionnel approprié seront établies par la direction d'école en consultation avec l'enseignante ou l'enseignant concerné.

#### **5.10.6 Personnel auxiliaire**

Les tâches et les fonctions du personnel auxiliaire dans la salle de classe seront définies par la direction d'école, en consultation avec l'enseignante ou l'enseignant en cause.

#### **5.10.7 Intégration des élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage**

- a) L'enseignante ou l'enseignant est avisé de l'identification par un comité I.P.R. de l'élève qui est inscrit à l'un de ses cours.
- b) Advenant l'intégration totale ou partielle d'un élève identifié par un comité I.P.R., l'enseignante ou l'enseignant est consulté au préalable, et elle ou il est informé des services qui lui sont disponibles afin de lui permettre d'assurer la mise en œuvre du programme et de son suivi.

#### **5.10.8 Enseignement des matières spécialisées**

- a) Au plus tard le 31 mars, la direction d'école et les enseignantes et les enseignants se rencontrent pour mettre en commun les suggestions concernant la détermination des matières prescrites au curriculum qui serviront à générer le temps de gestion pour leur école pour l'année scolaire subséquente.
- b) Si un consensus n'est pas atteint lors de cette rencontre, les enseignantes et les enseignants peuvent remettre à la direction d'école des suggestions dans les deux (2) jours scolaires qui suivent la rencontre.
- c) La direction d'école considère les suggestions proposées par les enseignantes et les enseignants et détermine les matières prescrites au curriculum qui serviront à générer le temps de gestion pour leur école pour l'année scolaire subséquente.
- d) Lors de circonstances exceptionnelles nécessitant des changements au niveau des matières prescrites au curriculum qui serviront à générer le temps de gestion, la direction d'école avant de mettre en œuvre les changements consultera les enseignantes et les enseignants afin de recevoir de nouvelles suggestions.
- e) L'AEFO se réserve le droit de déposer un grief pour le non-respect de cette clause

### **5.10.9 Enseignante itinérante ou enseignant itinérant**

- a) Le CECCE accorde sur le temps d'enseignement prévu à l'article B (conditions négociées localement) de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective, le temps nécessaire pour chaque déplacement à l'enseignante ou à l'enseignant qui, dans l'accomplissement de ses tâches, doit, à l'intérieur de la journée de travail, se déplacer d'un milieu de travail à un autre.
- b) Le CECCE déploie ses meilleurs efforts afin d'éviter que l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant soit partagée entre plus de trois (3) écoles.
- c) L'enseignante itinérante ou l'enseignant itinérant peut réclamer des frais de déplacement, selon la clause 5.10.4.

### **5.11 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL**

Les parties à la présente convention collective reconnaissent le droit de toute enseignante et tout enseignant d'être exempt de :

- 5.11.1 discrimination et harcèlement dans le milieu de travail en conformité avec le Code des droits de la personne de l'Ontario;
- 5.11.2 harcèlement et violence au travail en conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

## **PARTIE 6.0 POSTES DE RESPONSABILITÉ**

### **6.1 NOUVEAUX POSTES DE RESPONSABILITÉ**

- 6.1.1 a) Le CECCE se réserve le droit de créer de nouveaux postes de responsabilité non prévus par la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective. Toutefois, avant d'établir, d'afficher et de pourvoir un nouveau poste, ce dernier consulte l'AEFO-CEC et l'AEFO.
- b) La consultation auprès de l'AEFO-CEC et l'AEFO porte sur les objets suivants :
  - le niveau de responsabilité (tâches et fonctions);
  - le niveau de rémunération.
- c) Le niveau de rémunération établi selon la clause 6.1.1 b) attribuable à un nouveau poste est applicable jusqu'au terme de la convention collective en vigueur.

### **6.2 AFFICHAGE**

- 6.2.1 Exception faite des postes comblés par affectation provisoire, tous les postes de responsabilité régis par la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective, qui doivent être pourvus, sont annoncés dans les écoles et milieux de travail au moins cinq (5) jours scolaires avant la date limite pour soumettre sa candidature.

- 6.2.2** Advenant qu'un poste devienne vacant durant la période estivale, le CECCE annoncera, s'il y a lieu, le poste de responsabilité sur le site Internet du CECCE au moins sept (7) jours civils avant la date limite pour soumettre sa candidature.
- 6.2.3** Nonobstant les clauses 6.2.1 et 6.2.2, lorsqu'un poste est affiché durant la période du 1<sup>er</sup> au 14 juin, la durée de l'affichage est de sept (7) jours civils avant la date limite pour soumettre sa candidature.
- 6.2.4** L'avis de la disponibilité d'un poste de responsabilité indiquera :
- a) la nature du poste;
  - b) la date prévue d'entrée en fonction;
  - c) les qualifications requises;
  - d) les aptitudes requises;
  - e) l'expérience requise;
  - f) les exigences du poste;
  - g) le lieu de travail, s'il y a lieu;
  - h) la durée du mandat, si applicable;
  - i) la date limite pour soumettre sa candidature.
- 6.2.5** Toutes les postulantes et tous les postulants doivent posséder les qualifications et l'expérience requises au moment où elles ou ils soumettent leur candidature et elles ou ils doivent soumettre leur candidature, par écrit, accompagnée de la documentation demandée, conformément à l'avis affiché, selon les délais stipulés.

### **6.3 AFFECTATION À DES POSTES DE RESPONSABILITÉ**

- 6.3.1** Lors de la considération des candidatures à un poste de responsabilité, le CECCE accorde prioritairement une entrevue aux candidates et candidats à l'emploi de ce dernier travaillant au palier élémentaire.
- 6.3.2** Lorsque les responsabilités d'un poste s'appliquent aux deux (2) paliers, le CECCE accorde prioritairement une entrevue aux candidates et candidats à l'emploi de ce dernier.
- 6.3.3** Avant de considérer une ou des candidatures externes au CECCE, ce dernier aura d'abord terminé le processus de sélection prévu pour l'ensemble des candidates et candidats à son emploi.

### **6.4 AFFECTATION INTÉRIMAIRE ET PROVISOIRE**

#### **6.4.1 Affectation intérimaire**

- a) Lorsque, avant le 15 juin de l'année scolaire en cours, un poste de responsabilité devient vacant pour la prochaine année scolaire ou plus, en raison d'un congé autorisé, le CECCE procède à une affectation intérimaire.
- b) Il est convenu qu'une enseignante ou un enseignant en affectation intérimaire dans un poste de responsabilité est confirmé à ce poste, si le titulaire du poste ne reprend pas ses fonctions au terme de son congé autorisé ou au moment où le titulaire du poste soumet sa démission au CECCE. Dans cette éventualité, l'enseignante ou l'enseignant en

affectation intérimaire devient titulaire du poste et il ou elle termine, s'il y a lieu, le terme initial normal du mandat rattaché à ce poste.

## **6.5 AFFECTATION D'UNE ENSEIGNANTE DÉSIGNÉE OU D'UN ENSEIGNANT DÉSIGNÉ ET D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT SUBSTITUT**

- 6.5.1** Nonobstant l'article 6.2, une enseignante désignée ou un enseignant désigné est nommé annuellement par le CECCE pour une période déterminée à la suite de la recommandation de la direction d'école pour chacune des écoles du CECCE n'ayant pas de direction adjointe pour exercer, durant l'absence de la direction d'école, certaines des fonctions administratives qui relèvent normalement de celle-ci. Dans la mesure du possible, l'enseignante désignée ou l'enseignant désigné est choisi parmi les enseignantes et les enseignants de l'école. Si possible, le CECCE accorde, en effectuant cette nomination, la priorité à celles et à ceux qui détiennent les qualifications compte tenu de leurs aptitudes et de l'application de la *Loi sur l'éducation* et des règlements qui en découlent. L'enseignante désignée ou l'enseignant désigné reçoit une allocation conformément à la clause O5.12 de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective.
- 6.5.2** Normalement, l'enseignante désignée ou l'enseignant désigné est nommé avant le 25 juin de l'année scolaire en cours pour l'année scolaire suivante. Le CECCE n'impose pas à une enseignante ou à un enseignant la responsabilité d'enseignante désignée ou d'enseignant désigné.
- 6.5.3** De plus, nonobstant l'article 6.2, une enseignante ou un enseignant est nommé ponctuellement par la direction d'école à titre d'enseignante ou d'enseignant substitut en cas d'absence de la direction d'école et de l'enseignante désignée ou de l'enseignant désigné ou en cas d'absence de la direction d'école et de la direction adjointe. L'enseignante ou l'enseignant substitut est choisi parmi les enseignantes et les enseignants de l'école et elle ou il exerce, durant l'absence de la direction d'école et de l'enseignante ou de l'enseignant désigné ou en cas d'absence de la direction d'école et de la direction adjointe, certaines des fonctions administratives qui relèvent normalement de la direction d'école. La direction d'école n'impose pas à une enseignante ou à un enseignant la responsabilité d'enseignante ou d'enseignant substitut.
- 6.5.4** Nonobstant la clause 6.5.1, dans le cas où aucune enseignante ou aucun enseignant n'accepte les responsabilités d'enseignante désignée ou d'enseignant désigné, la direction d'école peut, après consultation auprès de l'unité locale, établir un horaire d'alternance parmi plus d'une enseignante ou d'un enseignant. L'allocation prévue à la clause O5.12 de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective sera répartie parmi les enseignantes et enseignants ainsi assignés. De même, nonobstant la clause 6.5.3, dans le cas où aucune enseignante ou aucun enseignant n'accepte les responsabilités d'enseignante ou d'enseignant substitut, la direction d'école désigne l'enseignante ou l'enseignant qui assumera cette fonction et celle-ci ou celui-ci reçoit l'allocation prévue à la clause O5.12 de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective.
- 6.5.5** Pour toute absence de plus de deux (2) jours scolaires consécutifs d'une direction d'école, l'enseignante désignée ou l'enseignant désigné est libéré de ses fonctions d'enseignement. Il en est de même dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant substitut lorsqu'une direction d'école et l'enseignante désignée ou l'enseignant désigné ou lorsqu'une direction d'école et la direction adjointe sont absentes pour plus de deux (2) jours scolaires consécutifs.

**6.5.6** Nonobstant le délai prévu à la clause 6.5.5, l'enseignante désignée ou l'enseignant désigné ou l'enseignante ou l'enseignant substitut peut, compte tenu de circonstances particulières et avec l'approbation de la surintendante ou du surintendant approprié, être libéré de ses fonctions d'enseignement en cas d'absence de la direction d'école.

**6.5.7** Une enseignante ou un enseignant désigné ou une enseignante ou un enseignant substitut ne participe pas à l'évaluation du rendement du personnel et n'impose pas de mesures disciplinaires aux membres du personnel.

## **6.6 LE POSTE SUIVANT EST RECONNU À TITRE DE POSTE DE RESPONSABILITÉ AUX FINS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE**

### **Enseignante ou enseignant en affectation spéciale**

L'enseignante ou l'enseignant nommé par le CECCE pour une durée spécifique déterminée en fonction des besoins et des priorités établis par ce dernier, afin d'assumer, sous la supervision d'une surintendante ou d'un surintendant, d'une direction de service ou d'une direction d'école, des responsabilités d'élaboration, de mise en œuvre, d'évaluation des programmes et d'appui aux enseignantes et enseignants.

## **6.7 DÉMISSION**

**6.7.1** Une enseignante ou un enseignant affecté à un poste de responsabilité peut démissionner de son poste de responsabilité, en donnant un préavis de quatre (4) semaines, par écrit, au CECCE.

**6.7.2** Nonobstant la clause 6.7.1, l'enseignante ou l'enseignant peut démissionner de son poste de responsabilité à n'importe quel moment convenu d'un commun accord avec le CECCE.

**6.7.3** L'enseignante ou l'enseignant qui démissionne de son poste de responsabilité maintient son emploi avec le CECCE, compte tenu des dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

**6.8** Les personnes en poste de responsabilité ne supervisent pas, ne participent pas à l'évaluation du rendement et n'imposent pas de mesures disciplinaires aux enseignantes et enseignants.

## **6.9 DROIT DE RETOUR**

L'enseignante ou l'enseignant au terme de son affectation, reprend un poste au même lieu de travail qu'au début de son affectation, sujet aux dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.

## ARTICLE 7 – SIGNATURES

Signé et échangé par moyens électroniques, ce 18<sup>e</sup> jour de décembre 2020.

### POUR LE CONSEIL Au nom du CECCE



---

Johanne Lacombe  
Présidente



---

Laurie-Eve Bergeron  
Directrice exécutive des ressources  
humaines



---

Jean-Éric Lacroix  
Directeur adjoint des ressources humaines

### POUR L'ASSOCIATION Au nom de l'AEFO



---

Charles DesRochers  
Cadre en relations de travail



---

Marc-Éric Audet  
Président d'unité



---

Donna Lee Denham  
Agente d'unité

**ÉDUCATION PERMANENTE**

- a) Tout cours d'éducation permanente destiné aux élèves inscrits à l'élémentaire sera doté par les enseignantes et les enseignants affectés à l'Éducation permanente. Ces enseignantes et enseignants seront payés selon le taux horaire destiné à l'Éducation permanente.
- b) La première paie est versée le 1<sup>er</sup> jeudi de paie du CECCE et par la suite selon le calendrier régulier de paie de ce dernier.
- c) Lorsque la journée prévue pour le versement de salaire est un congé statutaire, le dépôt du versement sera effectué le jour ouvrable précédent.
- d) Les traitements des enseignantes et des enseignants sont déposés par le CECCE au compte de l'enseignante ou de l'enseignant dans l'établissement bancaire désigné par cette dernière ou ce dernier pourvu que l'établissement financier adhère au système électronique national de transfert de fonds.
- e) Les postes d'enseignement et les postes de responsabilité à l'Éducation permanente, régis par la présente annexe sont annoncés au moins cinq (5) jours ouvrables dans les écoles et les milieux de travail.
- f) Lors de l'affectation des enseignantes et des enseignants à l'Éducation permanente, le CECCE accorde une considération prioritaire à l'enseignante ou à l'enseignant du palier élémentaire qui détient les qualifications et postule un emploi.
- g) Il n'est pas de la responsabilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui s'absente de se trouver une suppléante ou un suppléant pour la ou le remplacer.
- h) L'enseignante ou l'enseignant est rémunéré pour une séance de cours pour une absence à l'occasion des décès suivants : père, mère, conjoint, conjointe, fils, fille, frère, soeur, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal.
- i) Durant son affectation au cours de l'Éducation permanente, l'enseignante ou l'enseignant peut, avec l'assentiment du CECCE, bénéficier d'un congé sans traitement.
- j) Sous réserve des dispositions de la présente annexe, les seules dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective qui s'appliquent aux enseignantes et aux enseignants de l'Éducation permanente sont les clauses ou article suivants :
  - 1.2** Modification
  - 1.4** Reconnaissance, à l'exception du paragraphe 1.4.4
  - 1.5** Interdiction de grève ou de lock-out
  - 1.9** Perception des cotisations
  - 2.6** État des versements
  - 4.0** Règlement de différends
- k) Aucune enseignante ni aucun enseignant régi par la présente annexe ne fera l'objet de mesures disciplinaires sans motif valable.

- l)** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est convoqué par le CECCE en vue de l'imposition de mesures disciplinaires ou pour des raisons disciplinaires, elle ou il est avisé préalablement de l'objet de la réunion et un délai raisonnable lui est accordé afin de lui permettre d'assurer la présence d'une représentante ou d'un représentant de l'AEFO-CEC. Durant ce délai, cette enseignante ou cet enseignant peut, au besoin, être retiré de son milieu de travail sans perte de traitement et cette mesure n'est pas considérée une mesure disciplinaire.
  
- m)** Advenant que le CECCE doit annuler un cours à l'éducation permanente, l'enseignante ou l'enseignant affecté à ce cours sera rémunéré pour la ou les séances durant lesquelles sa présence est requise et auxquelles elle ou il participe.

**AFFECTATION À DES POSTES DÉTERMINÉS****a) Responsables de dossiers**

Le CECCE crée, dans chaque école secondaire des postes de responsable de dossiers.

Le nombre de postes est déterminé selon le barème suivant :

<u>Inscriptions d'élèves</u>	<u>Nombre de postes</u>
001-299	3
300-499	5
500-699	7
700-899	8
900 et plus	9

**b)** La ou le responsable de dossiers coordonne les activités et les autres dossiers définis par la direction d'école en consultation avec les enseignantes et les enseignants.

**c) Nomination**

L'avis des vacances aux postes se fait par affichage interne à l'école. La direction d'école choisit la ou le responsable de dossiers et si aucune candidate ou aucun candidat ne fait demande ou ne répond aux exigences du poste, la direction d'école pourra procéder à un affichage au niveau du CECCE.

**d) Compensation**

Sous réserve de la clause I5.12.2.1 d) de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective, chaque enseignante ou enseignant nommé à ce poste reçoit une allocation annuelle.

**e) Durée**

Toute nomination est pour une durée variable d'un maximum de deux (2) ans et sujette à être renouvelée.

## LETTRE D'ENTENTE

signée entre

**LE CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES  
DU CENTRE-EST  
(CECCE)**

et

**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS  
(AEFO)**

### Objet : Fermeture des écoles

1. La présente entente a pour but de spécifier les modalités d'affectation du personnel enseignant du palier élémentaire et du palier secondaire dont les écoles sont affectées par l'une des mesures suivantes:
  - la fermeture de l'école;
  - le transfert d'un cycle ou d'un programme spécifique à une ou plusieurs autres écoles;
  - le transfert d'élèves à une ou plusieurs autres écoles résultant entre autres, de l'ouverture de nouvelles écoles ou de la redéfinition des zones scolaires.
2. Les modalités suivantes doivent être complétées au moins deux (2) semaines avant la mise en œuvre du processus de dotation annuelle des postes d'enseignantes et d'enseignants des paliers élémentaire et secondaire.
3. Le CECCE avise, aussitôt que possible, l'AEFO-CEC et les membres du personnel enseignant des écoles affectées, des fermetures, ouvertures et réorganisations importantes d'écoles, qui prendront effet au début de l'année scolaire suivante.
4. La réaffectation du personnel des écoles affectées se fera selon les modalités suivantes :

#### SCÉNARIO 1 :

Une école ferme et tous les élèves sont accueillis par une seule école :

- tout le personnel enseignant est déplacé avec les élèves vers l'école d'accueil.

#### SCÉNARIO 2 :

Une école ferme et les élèves sont accueillis par plus d'une école :

- tout le personnel enseignant indique son choix d'école par priorité;
- sujet aux qualifications et en autant que la viabilité des programmes ne soit pas mise en cause, le CECCE affecte le personnel enseignant par ancienneté, selon son choix d'école et la répartition des postes à chaque école d'accueil.

#### SCÉNARIO 3 :

Une partie des élèves d'une école est transférée à une ou plusieurs autres écoles :

- tout le personnel enseignant indique son choix d'école par priorité;
- sujet aux qualifications et en autant que la viabilité des programmes ne soit pas mise en cause, le CECCE affecte le personnel enseignant par ancienneté, selon son choix d'école et la répartition des postes à chaque école d'accueil.

5. Le personnel enseignant de chaque école d'accueil est ensuite considéré comme un personnel fusionné aux fins de l'application subséquente des processus de dotation prévus à la partie B (conditions négociées localement) des conventions collectives applicables.
6. Les dispositions de cette lettre d'entente sont sans préjudice aux positions des parties en ce qui a trait à la négociation de nouvelles conventions collectives.

Signé et échangé par moyens électroniques, ce 18<sup>e</sup> jour de décembre 2020.

**POUR LE CONSEIL**  
**Au nom du CECCE**



---

Johanne Lacombe  
Présidente



---

Laurie-Eve Bergeron  
Directrice exécutive des ressources  
humaines



---

Jean-Éric Lacroix  
Directeur adjoint des ressources humaines

**POUR L'ASSOCIATION**  
**Au nom de l'AEFO**



---

Charles DesRochers  
Cadre en relations de travail



---

Marc-Éric Audet  
Président d'unité



---

Donna Lee Denham  
Agente d'unité