

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
SUPPLÉANTS
LE CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST
Unité 66

1^{er} septembre 2019 au 31 août 2022



Association des enseignantes et
des enseignants franco-ontariens



TABLE DES MATIÈRES – Partie A

| | |
|--|-----------|
| TÂCHE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS | 10 |
| 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 | 20 |
| 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..... | 23 |
| 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) | 32 |
| O3.8 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) | 33 |
| O3.9 Conseil scolaire catholique Providence (63) | 34 |
| O3.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) | 35 |
| O3.11 Conseil scolaire de district catholique de l’Est ontarien (65)..... | 36 |
| O3.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) | 37 |
| O4 ÉDUCATION PERMANENTE, COURS DU SOIR, COURS D’ÉTÉ, ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET ENSEIGNEMENT À DOMICILE..... | 38 |
| O4.1 CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU NORD-EST DE L’ONTARIO (56)..... | 38 |
| O4.2 CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND NORD DE L’ONTARIO (57)..... | 38 |
| O4.3 CONSEIL SCOLAIRE VIAMONDE (58) | 38 |
| O4.4 CONSEIL DES ÉCOLES PUBLIQUES DE L’EST DE L’ONTARIO (59)..... | 38 |
| O4.5 CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE DE DISTRICT DES GRANDES RIVIÈRES (60A) | 39 |
| O4.6 CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE FRANCO-NORD (60B) | 39 |

| | | |
|-------|--|-----------|
| O4.7 | CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DU NOUVEL-ONTARIO (61) | 39 |
| O4.8 | CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DES AUBURES BORÉALES (62) | 40 |
| O4.9 | CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE (63) | 40 |
| O4.10 | CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE MONAVENIR (64) | 40 |
| O4.11 | CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DE L'EST ONTARIEN (65) | 40 |
| O4.12 | CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST (66) | 40 |
| O5 | ALLOCATIONS | 41 |
| O5.1 | CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU NORD-EST DE L'ONTARIO (56) | 41 |
| O5.2 | CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND NORD DE L'ONTARIO (57) | 42 |
| O5.3 | CONSEIL SCOLAIRE VIAMONDE (58) | 43 |
| O5.4 | CONSEIL DES ÉCOLES PUBLIQUES DE L'EST DE L'ONTARIO (59) | 44 |
| O5.5 | CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE DE DISTRICT DES GRANDES RIVIERES (60A) | 45 |
| O5.6 | CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE FRANCO-NORD (60B) | 46 |
| O5.7 | CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DU NOUVEL-ONTARIO (61) | 46 |
| O5.8 | CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DES AUBURES BOREALES (62) | 48 |
| O5.9 | CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE (63) | 48 |
| O5.10 | CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE MONAVENIR (64) | 49 |
| O5.11 | CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DE L'EST ONTARIEN (65) | 50 |
| O5.12 | CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST (66) | 52 |
| P. | RÉMUNÉRATION – ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS | 54 |
| P1 | PLAN D'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS | 54 |
| P2 | CHANGEMENT DE CATÉGORIE | 54 |
| P3 | RÉMUNÉRATION – ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS À COURT ET À LONG TERME | 55 |
| P3.1 | Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56) | 55 |
| P3.2 | Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57) | 56 |
| P3.3 | Conseil scolaire Viamonde (58) | 57 |
| P3.4 | Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) | 57 |
| P3.5 | Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) | 58 |
| P3.6 | Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) | 60 |
| P3.7 | Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) | 61 |
| P3.8 | Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) | 61 |
| P3.9 | Conseil scolaire catholique Providence (63) | 62 |
| P3.10 | Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) | 63 |
| P3.11 | Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) | 64 |
| P3.12 | Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) | 65 |
| Q. | AVANTAGES SOCIAUX | 66 |
| R. | GRATIFICATIONS DE RETRAITE FONDÉES SUR LA COMPENSATION DES CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE | 72 |
| S. | COTISATIONS SYNDICALES ET RISTOURNE D'ASSURANCE-EMPLOI | 73 |
| | CONGÉS AUTORISÉS | 74 |
| T. | CONGÉS DE MALADIE | 74 |
| U. | PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES PENDANT UNE ABSENCE EN RAISON D'UNE LÉSION OU D'UNE MALADIE LIÉE AU TRAVAIL – (CSPAAT) | 81 |
| V. | CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (DIVERS, PERSONNELS OU SPÉCIAUX) | 82 |
| V1 | ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME | 82 |

| | | |
|---------|---|----|
| V1.4 | DISPOSITIONS POUR LES CONGÉS PAYÉS À COURT TERME PAR CONSEIL SCOLAIRE : | 82 |
| 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..... | 82 |
| V1.4.2 | Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) – Congés divers et journée personnelle | 83 |
| V1.4.3 | Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congés divers..... | 84 |
| V1.4.4 | Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés divers . | 85 |
| V1.4.5 | Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés divers | 85 |
| V1.4.6 | Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés divers | 85 |
| V1.4.7 | Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés divers | 86 |
| V1.4.8 | Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congés divers..... | 87 |
| 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 | 88 |
| 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)..... | 89 |
| V2.5.3 | Conseil scolaire Viamonde (58) – Observance religieuse..... | 89 |
| 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) – Congés divers | 89 |
| V2.5.6 | Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congé divers | 90 |
| 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 | 91 |
| 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 | 92 |
| V2.5.12 | Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés divers | 92 |
| W. | CONGÉ POUR QUARANTAINE | 92 |
| X. | CONGÉ POUR OBLIGATIONS JURIDIQUES..... | 92 |
| Y. | CONGÉS DE DEUIL..... | 93 |
| Y1 | ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS – CONGÉS DE DEUIL | 93 |
| 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..... | 94 |
| 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..... | 95 |
| Y1.5 | Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés de deuil..... | 96 |
| Y1.6 | Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés de deuil | 96 |
| Y1.7 | Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés de deuil | 97 |
| 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 | 98 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 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..... | 100 |
| 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 | 101 |
| 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 | 103 |
| Z. | CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (INTEMPÉRIES, EXAMENS OU PÉDICULOSE)..... | 104 |
| Z1 | ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (INTEMPÉRIES, EXAMENS OU PÉDICULOSE) | 104 |
| Z1.1 | Conseil scolaire public du Nord-Est de l’Ontario (56) - Intempéries..... | 104 |
| 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) | 108 |
| Z1.10 | Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Intempéries | 108 |
| 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 | 109 |
| Z2.3 | Conseil scolaire Viamonde (58) | 109 |
| 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..... | 110 |
| 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)..... | 111 |
| AA | CONGÉS PARENTAUX..... | 111 |
| BB. | PRATIQUES D’EMBAUCHE | 121 |
| CC. | RETOUR À L’ENSEIGNEMENT PAR DES DIRECTIONS ET DES DIRECTIONS ADJOINTES D’ÉCOLE . | 125 |
| DD. | RÉGIME D’ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (AILD) | 126 |

| | | |
|-----|---|-----|
| EE. | PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET AUX EMPLOYÉS ET À LA FAMILLE (PAEF) | 127 |
| 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 | 132 |
| LETTRE D'ENTENTE : ÉVALUATION DIAGNOSTIQUE | 133 |
| LETTRE D'ENTENTE : ENTENTE D'EXCLUSION - DIRECTIONS DE SERVICE | 134 |
| LETTRE D'ENTENTE : RÉGIME DE CONGÉS ACQUIS..... | 135 |
| LETTRE D'ENTENTE : GROUPE DE TRAVAIL PROVINCIAL SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ | 138 |
| LETTRE D'ENTENTE : FORMATION SUR LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL | 139 |

TABLE DES MATIÈRES – PARTIE B

| | |
|---|------------|
| PARTIE 1.0 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 141 |
| 1.1 OBJET | 141 |
| 1.2 MODIFICATION | 141 |
| 1.3 DROITS DE LA DIRECTION | 141 |
| 1.4 RECONNAISSANCE | 141 |
| 1.5 INTERDICTION DE GRÈVE OU LOCK-OUT | 142 |
| 1.6 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... | 142 |
| 1.7 COMMUNICATION | 142 |
| 1.8 DOSSIER PERSONNEL | 142 |
| 1.9 DÉFINITIONS ET CLASSIFICATIONS..... | 143 |
| 1.10 ÉQUITÉ SALARIALE | 144 |
| 1.11 AFFICHAGE..... | 144 |
| 1.12 UTILISATION DES LOCAUX | 144 |
| 1.13 COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL | 144 |
| PARTIE 2.0 - RÉMUNÉRATION | 144 |
| 2.1 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE AUX FINS SALARIALES POUR L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À LONG TERME | 144 |
| 2.2 ACCUMULATION DES CRÉDITS D'EXPÉRIENCE AUX FINS DE PROGRESSION DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À LONG TERME SUR L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT | 145 |
| 2.3 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE CONNEXE POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS À LONG TERME - ENSEIGNEMENT DES MATIÈRES TECHNOLOGIQUES | 146 |
| 2.4 RECONNAISSANCE D'AUTRE EXPÉRIENCE CONNEXE POUR L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À LONG TERME | 146 |
| 2.5 MODE DE RÉMUNÉRATION | 146 |
| PARTIE 3.0 - CONGÉS | 147 |
| 3.1 ABSENCES POUR RAISONS DE MALADIE..... | 147 |
| PARTIE 4.0 - RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS | 149 |
| 4.1 DÉFINITIONS | 149 |
| 4.2 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS | 149 |
| 4.3 ARBITRAGE | 150 |
| 4.4 ARBITRAGE MÉDICAL..... | 151 |
| PARTIE 5.0 - CONDITIONS D'EMPLOI | 152 |
| 5.1 LISTE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS..... | 152 |
| 5.2 STAGE PROBATOIRE | 154 |
| 5.3 AFFECTATION | 154 |
| 5.4 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL | 155 |
| 5.5 MOTIF VALABLE | 155 |
| 5.6 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL | 156 |
| PARTIE 6.0 - TÂCHES DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS..... | 156 |
| 6.1 ADMINISTRATION DE MÉDICAMENTS ET DE SOINS DIVERS | 156 |

| | | |
|--|----------------------------------|-----|
| 6.2 | RÉUNION DU PERSONNEL | 156 |
| 6.3 | ACCÈS À LA SALLE DE CLASSE | 156 |
| PARTIE 7.0 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À LONG TERME | | 157 |
| PARTIE 8.0 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À COURT TERME | | 157 |
| PARTIE 9.0 - SIGNATURES | | 158 |
| ANNEXE A - SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT NON QUALIFIÉ | | 159 |
| LETTRE D'ENTENTE - OBJET : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL..... | | 160 |
| LETTRE D'ENTENTE - OBJET : INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE..... | | 161 |
| LETTRE D'ENTENTE - OBJET : AFFECTATION..... | | 162 |
| LETTRE D'ENTENTE - OBJET : ENSEIGNANTE ET ENSEIGNANT À DOMICILE | | 163 |

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 semestriel, 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 semestrielles, 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 :

| Conseil scolaire | Nombre de minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement |
|--|---|
| 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^e 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^e 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^e 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^{er} janvier, à une catégorie salariale supérieure, bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au 1^{er} 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.

03 Grilles salariales

03.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)

| CSPNEO (56) - En vigueur le 1^{er} septembre 2019 | | | | |
|--|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSPNEO (56) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021 | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSPNEO (56) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022 | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| 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)

| CSPGNO (57) - En vigueur le 1^{er} septembre 2019 | | | | |
|--|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSPGNO (57) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021 | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSPGNO (57) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022 | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| 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)

| Viamonde (58) - En vigueur le 1^{er} septembre 2019 | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|---------|
| 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 | | | | |

| Viamonde (58) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021 | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|
| 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 | | | | |

| Viamonde (58) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022 | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|
| 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 | | | | |

O3.4 Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)

| CEPEO (59) - En vigueur le 1 ^{er} 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 |

03.5 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)

| CSCDGR (60A) - En vigueur le 1^{er} septembre 2019 | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSCDGR (60A) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021 | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| 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 |

| CSCDGR (60A) - En En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022 | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|
| 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)

| CSCFN (60B) - En vigueur le 1^{er} septembre 2019 | | | | |
|--|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSCFN (60B) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021 | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSCFN (60B) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022 | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

O3.7 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)

| CSDCNO (61) - En vigueur le 1^{er} septembre 2019 | | | | |
|--|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSDCNO (61) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021 | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSDCNO (61) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022 | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| 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)

| CSDCAB (62) - En vigueur le 1^{er} septembre 2019 | | | | |
|--|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSDCAB (62) En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021 | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| CSDCAB (62) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022 | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| 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)

| Providence (63) - En vigueur le 1^{er} septembre 2019 | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| Providence (63) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021 | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| Providence (63) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022 | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

O3.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)

| MonAvenir (64) - En vigueur le 1^{er} septembre 2019 | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| MonAvenir (64) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2020-2021 | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

| MonAvenir (64) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2021-2022 | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|---------|
| 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 |

O3.11 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 ^{er} 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 |

O3.12 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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^{er} 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 ^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 Coordinatrice et coordonnateur de programme

| 1^{er} septembre 2019 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2021-2022 |
|--------------------------------------|--|--|
| 8809 \$ | 8897 \$ | 8986 \$ |

O5.1.2 Conseillère ou conseiller pédagogique

| 1^{er} septembre 2019 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2021-2022 |
|--------------------------------------|--|--|
| 6607 \$ | 6673 \$ | 6740 \$ |

O5.1.3 Chargée et chargé de programmes

| 1^{er} septembre 2019 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2021-2022 |
|--------------------------------------|--|--|
| 6607 \$ | 6673 \$ | 6740 \$ |

O5.1.4 Enseignante désignée ou enseignant désigné

| Nombre d'élèves | 1^{er} septembre 2019 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2021-2022 |
|------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 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

| 1^{er} septembre 2019 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2021-2022 |
|--------------------------------------|--|--|
| 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 :

| Prime d'isolement | 1^{er} septembre 2019 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2021-2022 |
|--------------------------|--------------------------------------|--|--|
| Année 1 | 2 429,17 \$ | 2 429,17 \$ | 2 429,17 \$ |
| Année 2 | 1 821,31 \$ | 1 821,31 \$ | 1 821,31 \$ |

| Prime d'isolement | 1^{er} septembre 2019 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2021-2022 |
|--------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 \$ |

05.2.5 Enseignante désignée ou enseignant désigné

Allocation annuelle :

| À compter du : Nombre d'élèves : | 1^{er} septembre 2019 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2021-2022 |
|---|--------------------------------------|--|--|
| 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 \$ |

05.2.6 Enseignante désignée ou enseignant désigné substitut

Allocation quotidienne :

| 1^{er} septembre 2019 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1^{er} jour de l'année scolaire 2021-2022 |
|--------------------------------------|--|--|
| 34,97 \$ par jour | 35,32 \$ par jour | 35,67 \$ par jour |

05.2.7 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.

05.3 Conseil scolaire Viamonde (58)

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

À compter du 1^{er} 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 \$.

05.3.2 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 ^{er} septembre 2019 | 1 ^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1 ^{er} 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 ^{er} septembre 2019 | 1 ^{er} jour de l’année scolaire 2020-2021 | 1 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} septembre 2019 | 1 ^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1 ^{er} 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 \$ |
| 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 ^{er} septembre 2019 | 1 ^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1 ^{er} 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 ^{er} septembre 2019 | 1 ^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1 ^{er} 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 ^{er} septembre 2019 | 1 ^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1 ^{er} 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 \$ |

| Titres | 1 ^{er} septembre 2019 | 1 ^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 | 1 ^{er} jour de l'année scolaire 2021-2022 |
|---|--------------------------------|--|--|
| 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 Coordinatrice 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 coordinatrice ou de coordonnateur, créé par le conseil scolaire, reçoit une allocation annuelle de 5 859 \$ au 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 Coordinatrice 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 coordinatrice ou de coordonnateur, créé par le conseil scolaire, reçoit une allocation annuelle de 5 859 \$ au 1^{er} 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.

05.11.2.4 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^{er} 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.

05.11.2.5 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^{er} 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.

05.11.2.6 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^{er} 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.

05.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)

05.12.1 Palier élémentaire

05.12.1.1 a) Au 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 ^{er} 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^{er} janvier, à une catégorie salariale supérieure, bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au 1^{er} 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^{er} 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^e 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 bénéfices.
- 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 bénéfiques.
- 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^{er} septembre 2019
 - b) 4,68 \$ à compter du 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021
 - c) 4,73 \$ à compter du 1^{er} 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^e 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 ^{er} septembre 2019 : | 4,26 \$; |
| b) à compter du 1 ^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021: | 4,30 \$; |
| c) à compter du 1 ^{er} 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^e) 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^e 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^{er} septembre 2019 : 4,26 \$;
- b) à compter du 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 : 4,30 \$;
- c) à compter du 1^{er} 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^e) 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 ^{er} septembre 2019 : | 213,31 \$; |
| À compter du 1 ^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 : | 215,45 \$; |
| À compter du 1 ^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} septembre 2019 : 4,45 \$;
- b) à compter du 1^{er} jour de l'année scolaire 2020-2021 : 4,50 \$;
- c) à compter du 1^{er} 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^{er} 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^{er} septembre 2019 : 1 %
- ii. 1^{er} septembre 2020 : 1 %
- iii. 1^{er} 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^{er} septembre 2019 : 3 %
- ii. 1^{er} septembre 2020 : 3 %
- iii. 1^{er} 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 CSPAAAT, 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 débiter 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, 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.
- Y1.2.2 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, 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.

Y1.3.2 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, sœur, 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-sœur, 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 débiter 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, 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 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, sœur, 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 |

| Conseil scolaire | Nombre de mois consécutifs |
|------------------|---|
| | 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) Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57) Conseil scolaire Viamonde (58) 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) Conseil scolaire catholique Providence (63) Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) | 2 journées là où les deux parents adoptifs sont des enseignantes ou des enseignants dans un même conseil scolaire, seul un des deux 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^e) 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 % du salaire hebdomadaire brut 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 |
| | 100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines |

| Conseils scolaires | Prestation supplémentaire d'assurance-emploi |
|---|---|
| Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) | 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^{er} 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 (CECCE) et l'unité de négociation de l'AEFO – Centre-Est catholique (AEFO-CEC) 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 harmonieux et réciproquement avantageux entre le CECCE et l'AEFO-CEC et d'énoncer les conditions d'emploi qui ont été négociées et acceptées par les parties à la table locale.

1.2 MODIFICATION

À la demande d'une des parties à la table locale, les comités négociateurs représentant le CECCE et l'AEFO se rencontrent pour discuter de tout amendement relatif aux conditions d'emploi décrites dans la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective. Pour être mise en œuvre, toute solution acceptée, par écrit, par les comités négociateurs doit être ratifiée d'une part par le Conseil et d'autre part par l'AEFO.

1.3 DROITS DE LA DIRECTION

1.3.1 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.

1.3.2 Le CECCE n'exercera aucune mesure disciplinaire ni aucune discrimination envers un membre qui participe aux activités légitimes de l'AEFO.

1.4 RECONNAISSANCE

1.4.1 Le CECCE reconnaît l'AEFO comme le seul agent de négociation et le seul représentant officiel de tout le personnel enseignant suppléant œuvrant au sein du CECCE et visé par la présente convention collective.

1.4.2 Le CECCE reconnaît en outre à l'AEFO le droit de nommer ses représentantes et ses représentants, et de les autoriser à représenter ses membres et à négocier en leur nom.

1.4.3 Aucune enseignante ou aucun enseignant régulier n'est régi par la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective. Cependant, toute enseignante ou tout enseignant régulier et qui est embauché à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant est régi par la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective pour la partie du temps qu'elle ou qu'il oeuvre à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant.

1.4.4 Toute enseignante ou tout enseignant suppléant devient membre de l'AEFO après avoir travaillé une journée à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant.

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** Advenant une grève ou un lock-out d'un groupe d'employées et d'employés externes à la présente convention collective, à l'exception des enseignantes et des enseignants réguliers, il ne sera requis d'aucune enseignante ni d'aucun enseignant suppléant d'accomplir les tâches et fonctions qui relèvent normalement d'une personne en grève. 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 les enseignants suppléants continueront d'accomplir leurs tâches normales, régulières et connexes.
- 1.5.3** Advenant une grève ou un lock-out les tâches et les fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant embauché pour remplacer une enseignante ou un enseignant régulier seront les tâches et fonctions qui relèvent normalement d'une enseignante ou d'un enseignant régulier.

1.6 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.6.1** Le CECCE rend disponible, de façon électronique, la convention collective et avise l'AEFO-CEC et ses membres de la façon d'y accéder.
- 1.6.2** Le CECCE informe toute nouvelle enseignante ou tout nouvel enseignant suppléant dont le nom est ajouté à la liste de la façon d'accéder à la convention collective.

1.7 COMMUNICATION

- 1.7.1** L'AEFO-CEC obtiendra sur demande tout document disponible qui n'est pas confidentiel et en assumera, s'il y a lieu, les frais supplémentaires.
- 1.7.2** 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.
- 1.7.3** 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.
- 1.7.4** Dans la mesure où les données sont disponibles, le CECCE fournit à l'AEFO-CEC, deux (2) fois par année, au plus tard le 30 septembre et le 31 janvier, la liste des noms et des adresses courriels des enseignantes et enseignants suppléants.

1.8 DOSSIER PERSONNEL

- 1.8.1** Sur demande écrite, le CECCE fournit dans un délai raisonnable à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant accès à son dossier personnel à un temps mutuellement convenu. L'enseignante ou l'enseignant suppléant peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'AEFO-CEC lorsqu'elle ou il consulte son dossier.

- 1.8.2** Avec l'autorisation écrite d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant, une personne représentant l'AEFO-CEC peut consulter le dossier personnel de cette enseignante ou cet enseignant suppléant, en présence de la personne autorisée par le CECCE, et peut obtenir copie des documents qui y sont inclus, sous réserve que l'enseignante ou l'enseignant suppléant en assume tous les frais.
- 1.8.3** L'enseignante ou l'enseignant suppléant a le droit de répliquer, par écrit, dans les 20 jours scolaires, à tout document que contient son dossier personnel. Cette réplique écrite devient alors partie de son dossier personnel.
- 1.8.4** L'enseignante ou l'enseignant suppléant reçoit copie de tout rapport d'évaluation de rendement ou mesure disciplinaire formelle versé à son dossier personnel.
- 1.8.5** L'enseignante ou l'enseignant suppléant 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 datent de plus de quatre (4) 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 de l'enseignant suppléant au cours des périodes prévues ci-haut.

1.9 DÉFINITIONS ET CLASSIFICATIONS

- 1.9.1** Enseignante ou enseignant suppléant : s'entend d'une personne embauchée pour remplacer une enseignante ou un enseignant permanent, stagiaire, temporaire ou suppléant pour une période déterminée par le CECCE, ou pour exécuter des tâches liées à l'enseignement dans le cadre d'un projet spécial, selon les conditions suivantes :
- a)** l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme : s'entend d'une enseignante ou d'un enseignant qui détient une affectation conformément à la clause H3 de la partie A (conditions négociées centralement);
 - b)** l'enseignante ou l'enseignant suppléant à court terme : s'entend d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant embauché en vertu de conditions autres que celles prévues à la clause 1.9.1 a).
- 1.9.2** L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié : s'entend d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant membre de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'Ordre) et qui détient une carte de compétence valide lui permettant d'enseigner dans une école élémentaire ou secondaire de l'Ontario.
- 1.9.3** Pour l'enseignante ou l'enseignant suppléant, les absences autorisées par le CECCE ainsi que les journées pédagogiques durant une assignation à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant à long terme ou à court terme ne constituent pas une interruption de service; cependant, ces journées d'absences ne comptent pas pour l'accumulation des jours d'emploi consécutifs requis à la clause H3 de la partie A (conditions négociées centralement) si elles excèdent trois (3) journées.
- 1.9.4** Il est convenu que l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme participe à la journée ou aux journées pédagogiques qui se tiennent durant sa période d'affectation.

1.10 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*.

1.11 AFFICHAGE

1.11.1 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, de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO), ou de l'AEFO. L'AEFO et l'AEFO-CEC s'abstiennent d'afficher des documents qui, de l'avis du CECCE, pourraient être considérés comme préjudiciables aux intérêts du CECCE.

1.11.2 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.

1.12 UTILISATION DES LOCAUX

1.12.1 L'AEFO-CEC demande à la direction de l'école ou à l'administration du CECCE pour l'utilisation d'un local afin d'y tenir ses réunions. Le CECCE fournira un tel local à condition qu'il soit disponible.

1.12.2 L'AEFO-CEC remboursera les frais reliés à l'utilisation des locaux, s'il y a lieu.

1.13 COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL

Le CECCE et l'AEFO-CEC conviennent d'instituer un comité patronal-syndical composé d'au plus deux (2) personnes représentant le CECCE et d'au plus deux (2) personnes représentant les enseignantes et les enseignants suppléants ainsi que l'AEFO-CEC. 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. Le comité établit ses propres procédures de fonctionnement.

PARTIE 2.0 - RÉMUNÉRATION

2.1 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE AUX FINS SALARIALES POUR L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À LONG TERME

2.1.1 Lors de la détermination de la place qu'occupe une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme dans l'échelle de traitement, le CECCE reconnaît :

- a) l'expérience acquise en vertu d'un emploi d'enseignante ou d'enseignant régulier après l'obtention d'un brevet ou d'une carte de compétence émise par l'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;
- b) l'expérience acquise en suppléance à court terme dans un établissement d'enseignement ontarien reconnu par le ministère de l'éducation de l'Ontario;

c) l'expérience en suppléance à long terme soit d'au moins vingt (20) jours consécutifs auprès de tout conseil scolaire.

2.1.2 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.

2.1.3 L'expérience antérieure reconnue dans un poste de suppléance à long terme est l'expérience inscrite au relevé d'expérience d'un conseil scolaire de l'Ontario ou l'équivalent reconnu par le CECCE et acquise comme enseignante ou enseignant au palier élémentaire ou secondaire.

2.1.4 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.

2.1.5 Pour faire reconnaître son expérience, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme doit remettre au CECCE les documents pertinents requis par ce dernier.

2.1.6 Lorsque le CECCE utilise la confirmation des crédits d'expérience du régime de retraite des enseignantes et enseignants, seules les périodes de service reconnues par le CECCE à titre de suppléante ou suppléant ou d'enseignante régulière ou d'enseignant régulier seront comptabilisées.

2.1.7 Tout changement relatif à l'expérience reconnue d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à long terme entre en vigueur le premier jour du mois pendant lequel le CECCE a reçu confirmation écrite de ladite expérience à condition qu'elle ou il soit encore employé à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant à long terme.

2.1.8 Aucun membre du personnel enseignant ne peut recevoir reconnaissance de plus d'une (1) année d'expérience pour une (1) année scolaire d'enseignement.

2.2 ACCUMULATION DES CRÉDITS D'EXPÉRIENCE AUX FINS DE PROGRESSION DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À LONG TERME SUR L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT

2.2.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant reçoit reconnaissance d'un dixième d'année d'expérience aux fins de progression pour chaque tranche de vingt (20) jours d'enseignement à temps plein.

2.2.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant à temps partiel reçoit reconnaissance de ses crédits d'enseignement au prorata du temps enseigné. À titre d'exemple, l'enseignante ou l'enseignant suppléant qui enseigne à mi-temps pendant quarante (40) jours reçoit reconnaissance de vingt (20) jours de crédit d'expérience.

2.2.3 Aux fins du placement initial dans l'échelle de traitement, lors de la première affectation durant l'année scolaire en cours, le CECCE reconnaît l'expérience acquise en date du 30 juin de l'année scolaire précédente tel que prévu à l'article 2.2. Chaque année d'expérience aux fins de placement dans l'échelle de traitement doit être une (1) année scolaire complète, sans pour autant que les fractions d'années ne soient perdues aux fins de l'application de la clause 2.3.5.

2.2.4 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qui reçoit reconnaissance d'une (1) année complète d'expérience aux fins salariales avance à l'échelon suivant de sa catégorie salariale au début de sa première affectation de l'année scolaire.

2.2.5 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qui reçoit reconnaissance d'un total de cent (100) jours d'expérience aux fins salariales avance à l'échelon suivant de sa catégorie salariale au début de sa première affectation de l'année scolaire.

2.3 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE CONNEXE POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS À LONG TERME - ENSEIGNEMENT DES MATIÈRES TECHNOLOGIQUES

2.3.1 Lors de son affectation dans un poste de suppléance à long terme, le CECCE reconnaît au membre du personnel enseignant visé par la présente partie, une année d'expérience à l'échelle de traitement 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.

2.3.2 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.

2.3.3 Pour faire reconnaître son expérience connexe, l'enseignante ou l'enseignant suppléant doit remettre au CECCE les documents pertinents requis par ce dernier.

2.4 RECONNAISSANCE D'AUTRE EXPÉRIENCE CONNEXE POUR L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À LONG TERME

Le CECCE peut reconnaître l'expérience connexe aux matières à être enseignées et accorder l'équivalent d'un échelon à l'échelle de traitement pour chaque année d'expérience connexe, jusqu'à concurrence du maximum de la catégorie salariale.

Pour faire reconnaître son expérience, l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme doit remettre au CECCE les documents pertinents requis par ce dernier.

2.5 MODE DE RÉMUNÉRATION

2.5.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant est rémunéré une fois à toutes les deux (2) semaines, selon le calendrier établi par le CECCE.

2.5.2 Les traitements sont versés au compte bancaire détenu par l'enseignante ou l'enseignant suppléant dans un établissement financier de son choix, à condition que l'établissement bancaire adhère au système électronique de virement de fonds. Le CECCE n'est pas responsable du délai occasionné par l'établissement bancaire.

2.5.3 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant suppléant fait une demande par écrit, en vue de changer l'établissement bancaire désigné pour le dépôt de son traitement, la modification sera normalement effectuée au versement régulier qui suit d'au plus quatre (4) semaines la date à laquelle sont reçues les autorisations requises.

2.5.4 À chaque versement régulier, l'enseignante ou l'enseignant suppléant reçoit un relevé faisant état du salaire brut applicable, de chaque retenue effectuée du salaire net payable, ainsi que le montant cumulatif de chacun.

- 2.5.5** Toutes les modifications requises aux retenues sur le salaire sont normalement effectuées sur le versement régulier qui suit d'au plus quatre (4) semaines de la réception d'un avis à cet effet.

PARTIE 3.0 - CONGÉS

3.1 ABSENCES POUR RAISONS DE MALADIE

- 3.1.1** L'enseignante ou l'enseignant suppléant 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** L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme qui s'absente de son travail pour des raisons de maladie reçoit son salaire en autant que des congés de maladie ou d'invalidité de courte durée selon les dispositions de la clause T3 de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective soient inscrits à son compte et qu'elle ou il ait signalé son absence conformément aux modalités prescrites à la clause 3.1.1.
- 3.1.3** L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme qui s'absente pour raisons de maladie après avoir écoulé les jours de congés de maladie et les congés d'invalidité de courte durée à son compte, selon les dispositions de la clause T3 de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective est en congé sans traitement pour une durée maximale de cinq (5) jours scolaires. L'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à long terme peut prendre fin lorsque cette dernière ou ce dernier ne reprend pas son poste après ce congé sans traitement. Un tel congé ne peut être accordé qu'une seule fois durant une affectation à long terme et ces journées d'absences sans traitement ne comptent pas pour l'accumulation des jours scolaires consécutifs requis à la clause H3 de la partie A (conditions négociées centralement) et ne sont pas considérés comme une interruption d'emploi.
- 3.1.4** L'enseignante ou l'enseignant suppléant à court terme qui travaille pendant au moins cinq (5) jours d'enseignement consécutifs dans un même poste se voit accorder un congé de maladie sans traitement pour une période n'excédant pas deux (2) jours.
- 3.1.5** À son retour de son congé de maladie sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant suppléant, qui en fait la demande, réintègre le poste de suppléance qu'elle ou qu'il détenait avant son congé à la condition que ce poste soit encore disponible.
- 3.1.6 Certificat médical**
- a)** L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme est tenu de produire un certificat médical attestant qu'elle ou il ne pouvait s'acquitter de ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure lorsqu'elle ou il s'absente pour plus de trois (3) jours scolaires consécutifs, ou pour un congé de maladie de n'importe quelle durée après avoir utilisé dix (10) jours de congés de maladie non certifiés dans une année scolaire.

- b) Si, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le début d'un congé de maladie, une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme ne produit pas le certificat médical exigé à la clause 3.1.6 a), les jours d'absences sont traités comme des congés sans traitement.
- c) Si l'enseignante ou l'enseignant remet le certificat médical plus tard que le délai prévu à la clause 3.1.6 b), l'information sera analysée par le Service des ressources humaines afin de déterminer si les congés de maladie peuvent être accordés pour la période visée de façon rétroactive.
- d) 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 suppléant à long terme. Ce certificat médical attestera de la capacité de l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme à reprendre son travail.
- e) 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 suppléant à long terme 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.
- f) L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme qui s'absente pour des raisons de maladie après avoir écoulé les congés de maladie et d'invalidité de courte durée à son compte, selon les dispositions de la clause T3 de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective est en congé sans traitement pour chacune de ses absences pour le reste de l'année scolaire en cours.

3.2 CONGÉ SYNDICAL

- 3.2.1** À condition d'en avoir fait la demande suffisamment à l'avance, le CECCE peut accorder aux enseignantes et aux enseignants suppléants qui sont en affectation, un congé avec traitement d'un total collectif de cinq (5) jours par année scolaire afin qu'elles et qu'ils puissent assister aux réunions de l'AEFO ou de la FEO à titre de représentante ou de représentant.
- 3.2.2** Ces journées d'absences ne sont pas considérées comme une interruption d'emploi et, sous réserve de la clause 1.9.3, comptent pour l'accumulation des jours scolaires consécutifs requis à la clause 1.9.1 a).
- 3.2.3** Le CECCE facture à l'AEFO-CEC les frais réellement engagés pour assurer la présence d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant pendant les absences prévues à la clause précédente.

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 présente 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 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 DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 4.2.1** Le CECCE et l'AEFO reconnaissent que l'enseignante ou l'enseignant suppléant devrait, avec le concours de l'AEFO si elle ou il le désire, tenter de résoudre le litige en discutant de la situation avec la direction d'école ou avec sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat.
- 4.2.2** a) Un grief individuel ou collectif doit être déposé dans les vingt (20) jours scolaires de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant suppléant (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.
- 4.2.3** Le grief porte la signature de la personne qui dépose le grief et précise :
- le type de grief;
 - l'identité de l'enseignante ou l'enseignant suppléant ou du groupe d'enseignantes et d'enseignants suppléants au nom de qui le grief est déposé, s'il y a lieu;
 - le lieu de travail, s'il y a lieu;
 - la date de l'incident à l'origine de la plainte et les faits spécifiques sur lesquels le grief est fondé;
 - la ou les dispositions de la convention collective qui sont visées par le grief;
 - la réparation requise.

- 4.2.4** Sous réserve de la clause 4.2.2 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.

- 4.2.5** 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 parties peut exiger que l'enseignante ou l'enseignant suppléant affecté soit présent à cette rencontre.

- 4.2.6** 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.
- 4.2.7** 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 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 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.
- 4.3.7**
- a)** La présence de la plaignante ou du plaignant, de la représentante ou du représentant syndical et de témoins peut être jugée nécessaire, par l'une ou l'autre des parties, aux séances d'arbitrage.
 - b)** Lorsque nécessaire et à condition que le grief soumis soit un grief individuel l'enseignante ou l'enseignant suppléant s'absente du travail avec rémunération et accumulation dans la continuité d'emploi à condition qu'elle ou qu'il soit affecté à un poste d'enseignante ou d'enseignant suppléant au CECCE au moment où se tient l'audience.
 - c)** Dans le cas d'un grief de l'AEFO ou d'un grief de groupe une seule enseignante ou un seul enseignant suppléant peut s'absenter du travail avec rémunération et accumulation dans la continuité d'emploi à condition qu'elle ou qu'il soit affecté à un poste d'enseignante ou d'enseignant suppléant au CECCE au moment où se tient l'audience.
 - d) i)** Lorsque nécessaire, deux (2) enseignantes et enseignants suppléants pourront être appelés quotidiennement afin de témoigner devant l'arbitre ou le conseil d'arbitrage. Cette enseignante ou cet enseignant suppléant peut s'absenter du travail avec rémunération et accumulation dans la continuité d'emploi à condition qu'elle ou qu'il soit affecté à un poste d'enseignante ou d'enseignant suppléant au CECCE au moment où se tient l'audience.
 - ii)** Par entente mutuelle entre le CECCE et l'AEFO le nombre d'enseignantes et d'enseignants suppléants appelés à agir à titre de témoins à une audience arbitrale pourra être augmenté.

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:
- i) Chirurgie Orthopédique ;
 - ii) Psychiatrie ;
 - iii) Rhumatologie ;
 - iv) Cardiologie ;
 - v) Médecine générale ;

PARTIE 5.0 - CONDITIONS D'EMPLOI

5.1 LISTE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

- 5.1.1 a)** Le CECCE tient une liste de mille (1 000) enseignantes et enseignants suppléants actifs, qui est mise à jour au besoin. Cette liste indiquera, s'il y a lieu, les qualifications des titulaires d'une carte de compétence émise par l'Ordre ou d'une attestation de compétence de l'Ontario.
- b)** Dans des cas de circonstances spéciales, le CECCE pourra ajouter des noms à la liste des enseignantes et des enseignants suppléants au-delà du nombre prescrit à la clause 5.1.1 a). L'AEFO-CEC est avisée de ces ajouts et des circonstances spéciales pertinentes.
- c)** Si le nombre de 1000 s'avère insuffisant pour rencontrer les besoins opérationnels du CECCE, les parties se rencontreront et fixeront un nombre plus élevé d'enseignantes et d'enseignants suppléants à ladite liste.
- 5.1.2** Chaque enseignante ou chaque enseignant suppléant visé par la présente convention collective doit fournir les renseignements suivants : nom, adresse, numéro de téléphone, discipline(s) qu'elle ou il est prêt à enseigner et pour laquelle (lesquelles) elle ou il est qualifié, préférences quant aux écoles et aux secteurs géographiques.
- 5.1.3** Conformément aux directives du CECCE, l'enseignante ou l'enseignant suppléant doit soumettre à ce dernier les documents et les renseignements nécessaires à son embauche et tout autre renseignement requis par le CECCE dans le but de rencontrer ses besoins opérationnels.

- 5.1.4** Annuellement, les enseignantes et enseignants suppléants inscrits à la liste décrite à la clause 5.1.1 a), devront confirmer au CECCE, selon les modalités prescrites par ce dernier, leur intention de faire de la suppléance pour la prochaine année scolaire, faute de quoi, leur nom sera radié de la liste.
- 5.1.5** Une enseignante ou un enseignant suppléant indisponible doit l'indiquer dans le système d'appel de suppléance. Si l'absence est de plus d'un (1) mois, elle ou il doit également compléter le formulaire prévu à cet effet. À moins d'entente mutuelle, une période d'indisponibilité ne peut excéder douze (12) mois consécutifs et ne peut être prolongée.
- 5.1.6 a)** Le CECCE peut radier de la liste des enseignantes et des enseignants suppléants, une enseignante ou un enseignant suppléant pour l'un des motifs suivants :
- i)** le rendement de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant n'est pas satisfaisant ainsi que l'atteste par écrit une ou plusieurs direction(s) d'école ou une surintendante ou un surintendant d'éducation;
 - ii)** l'enseignante ou l'enseignant suppléant a enseigné moins de vingt (20) jours pour l'année scolaire, et ce pour deux (2) années consécutives;
 - iii)** l'enseignante ou l'enseignant suppléant qui a signalé une absence selon la clause 5.1.5 ou qui entre en fonction dans l'année scolaire courante comme enseignante ou enseignant suppléant n'est pas soumis à la clause 5.1.6 a) ii) ;
 - iv)** il est impossible de communiquer par voie téléphonique avec l'enseignante ou l'enseignant suppléant au numéro qu'elle ou qu'il a soumis au CECCE;
 - v)** Si un enseignante ou un enseignant suppléant, au cours d'une année d'une année scolaire, se présente au travail avec un retard injustifié, le CECCE suit la procédure suivante :
 - a.** À la suite de ce premier retard, le CECCE communique par écrit à l'enseignante ou l'enseignant suppléant pour l'informer de la procédure qui suit :
 - b.** Au deuxième retard, le CECCE retire le nom de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant de la liste des enseignantes et des enseignants suppléants pour une période n'excédant pas cinq (5) jours scolaires. À la fin de cette période de retrait, l'enseignante ou l'enseignant suppléant est réputé actif;
 - c.** Au troisième retard, le CECCE retire le nom de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant de la liste des enseignantes et des enseignants suppléants pour une période n'excédant pas dix (10) jours scolaires. A la fin de cette période de retrait, l'enseignante ou l'enseignant suppléant est réputé actif ;
 - d.** Au quatrième retard, le CECCE retire le nom de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant de la liste des enseignantes et des enseignants suppléants et ceci constituera une fin d'emploi avec motif valable.

vi) pour autres motifs valables.

b) L'enseignante ou l'enseignant suppléant est avisé, par écrit, avec copie à l'AEFO-CEC, de sa cessation ou de la radiation de son nom de la liste des enseignantes et des enseignants suppléants du CECCE et est informé des motifs de cette décision.

5.2 STAGE PROBATOIRE

5.2.1 Une enseignante ou un enseignant suppléant dont le nom est placé à la liste des enseignantes et des enseignants suppléants du CECCE est en stage probatoire jusqu'à ce qu'elle ou il ait accumulé :

a) au moins cent (100) jours complets d'enseignement à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant pour le CECCE;

ou

b) au moins soixante-dix (70) jours complets d'enseignement à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant à long terme pour le CECCE.

5.2.2 Au cours de son stage probatoire, l'enseignante ou l'enseignant suppléant pourra voir son nom radié de la liste des enseignantes et des enseignants suppléants à la discrétion du CECCE. Cette cessation d'emploi ou cette radiation de ladite liste est réputée être motivée, ne peut faire l'objet d'un grief et n'est pas arbitrale.

5.3 AFFECTATION

5.3.1 Sous réserve qu'elles ou qu'ils soient disponibles pour une affectation, le CECCE accorde une considération prioritaire aux enseignantes et aux enseignants suppléants qui détiennent les qualifications requises.

5.3.2 Lorsqu'une affectation prévue au début de la journée scolaire doit être annulée, le CECCE s'efforcera de le faire dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) minutes avant le début prévu de l'affectation. Lorsqu'une affectation prévue en début d'après-midi doit être annulée, le CECCE le fera dans un délai d'au moins trois (3) heures avant le début prévu de l'affectation. Si ces délais ne sont pas respectés, l'enseignante ou l'enseignant suppléant reçoit un montant équivalent à au moins la moitié d'une journée de paie.

5.3.3 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant suppléant est appelé à se présenter au travail et qu'à son arrivée on l'avise que l'affectation est annulée, elle ou il reçoit un montant équivalent à au moins la moitié d'une journée de paie.

5.3.4 Si l'affectation est annulée avant que l'enseignante ou l'enseignant suppléant se présente à l'école, le CECCE s'efforce de l'assigner à un autre poste de suppléance disponible en autant qu'elle ou il détienne les qualifications requises.

5.3.5 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant suppléant à long terme est appelé à travailler un jour où l'école reste fermée à cause de conditions atmosphériques spéciales ou d'une catastrophe, elle ou il est rémunéré pour l'affectation prévue.

- 5.3.6** Une affectation annulée en vertu des clauses 5.3.3 et 5.3.5 est tout de même reconnue aux fins de l'établissement d'une suppléance à long terme.
- 5.3.7** Par entente mutuelle entre le CECCE et l'AEFO-CEC, le CECCE peut affecter une enseignante ou un enseignant régulier dans un poste de suppléance. Cependant cette enseignante ou cet enseignant n'est pas régi par cette convention collective pour la partie du temps qu'elle ou qu'il est affecté dans un poste de suppléance, sous réserve des dispositions prévues à la clause BB5.1 de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective.

5.4 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 5.4.1** Le CECCE fait parvenir à la présidente ou au président de l'AEFO-CEC les renseignements concernant les journées d'activités et de perfectionnement professionnel avant le début de chaque année scolaire.
- 5.4.2** À condition que l'inscription n'excède pas le maximum prévu, les enseignantes et les enseignants suppléants peuvent participer aux conférences ou aux ateliers offerts lors de journées pédagogiques.

5.5 MOTIF VALABLE

- 5.5.1** Sous réserve des dispositions de la présente convention collective aucun membre de l'AEFO-CEC qui a complété avec succès son stage probatoire ne fera l'objet de discipline, ni de renvoi ou ne verra son nom radié de la liste des enseignantes et des enseignants suppléants du CECCE sans motif valable, sous réserve de la clause 5.1.6 a).
- 5.5.2** Sous réserve de la clause 5.1.6 a), aucun membre de l'AEFO-CEC, durant son stage probatoire, ne fera l'objet de discipline sans motif valable.
- 5.5.3 Convocation**
- a)** Toute enseignante ou tout enseignant suppléant convoqué par la direction d'école ou par le CECCE pour raison disciplinaire sera avisé de son droit d'être accompagné par sa représentante ou son représentant de l'AEFO-CEC.
- b)** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant suppléant est convoqué par la direction d'école, ou par le CECCE, 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.
- i)** Durant ce délai, cette enseignante ou cet enseignant suppléant à long terme peut, au besoin, être retiré de son milieu de travail sans perte de traitement et cette mesure n'est pas considérée une mesure disciplinaire. En aucun cas, la rémunération pour le retrait ne dépassera la date de fin de l'affectation à long terme.
- ii)** Durant ce délai, cette enseignante ou cet enseignant suppléant à court terme peut, au besoin, être retiré de son milieu de travail sans perte de traitement pour les tâches préalablement acceptées et cette mesure n'est pas considérée une mesure disciplinaire.

5.6 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Les parties à la présente convention collective reconnaissent le droit de toute enseignante et tout enseignant suppléant d'être exempt de :

- 5.6.1** Discrimination et harcèlement dans le milieu de travail en conformité avec le *Code des droits de la personne de l'Ontario*;
- 5.6.2** Harcèlement et violence au travail en conformité avec la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

PARTIE 6.0 - TÂCHES DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

6.1 ADMINISTRATION DE MÉDICAMENTS ET DE SOINS DIVERS

Le CECCE reconnaît que l'administration des médicaments, des soins divers et des soins hygiéniques ne relève pas, dans les situations normales, des tâches du personnel enseignant suppléant. L'AEFO reconnaît que, dans des circonstances particulières urgentes liées à la sécurité d'un élève, le personnel enseignant suppléant peut être appelé à s'acquitter de ces tâches.

6.2 RÉUNION DU PERSONNEL

- 6.2.1** L'enseignante ou l'enseignant suppléant à court terme n'est pas tenu d'assister aux réunions du personnel enseignant régulier.
- 6.2.2** L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme peut être tenu d'assister aux réunions du personnel enseignant régulier.

6.3 ACCÈS À LA SALLE DE CLASSE

- 6.3.1**
 - 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 suppléant concerné.
 - b)** Nonobstant la clause 6.3.1 a), les visites du personnel professionnel approprié seront établies par la direction d'école, en consultation avec l'enseignante ou l'enseignant suppléant concerné.
 - c)** L'affectation en classe des étudiantes-maîtres, des étudiants-maîtres ou des élèves stagiaires Coop sera établie par la direction d'école en consultation avec l'enseignante ou l'enseignant suppléant concerné.

PARTIE 7.0 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À LONG TERME

- 7.1** L'évaluation 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.
- 7.2** La responsabilité de l'évaluation relève de la direction d'école ou de l'agente ou l'agent de supervision concerné selon le cas.
- 7.3** L'évaluation doit se faire ouvertement et en pleine connaissance de la personne évaluée et être fondée sur des critères et des modalités connus au préalable.
- 7.4** La direction d'école avise l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme, au plus tard 48 heures précédant la journée de l'évaluation, de son intention de faire une visite d'évaluation. Une rétroaction est donnée à l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme dans un délai raisonnable soit verbalement ou par écrit selon les circonstances.
- 7.5** L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme signe le rapport d'évaluation à l'endroit désigné à cette fin. La signature signifie que l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme évalué a pris connaissance du rapport et en a reçu une copie.
- 7.6** L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme peut, dans un délai maximal de trois (3) jours scolaires suivant la date à laquelle elle ou il a reçu une copie du rapport, annexer par écrit ses commentaires.
- 7.7** La section de la directive administrative portant sur l'évaluation du rendement du personnel enseignant suppléant ne sera pas modifiée sans que l'AEFO-CEC soit consultée.

PARTIE 8.0 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À COURT TERME

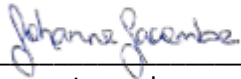
La direction de l'école peut procéder à une évaluation du rendement d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant à court terme. La direction informe l'enseignante suppléante ou l'enseignant suppléant concerné qu'elle ou il sera évalué lors de sa prochaine suppléance à l'école ou à un temps mutuellement convenu entre les parties.

PARTIE 9.0 - SIGNATURES

Signé et échangé par moyens électroniques, ce 20^e jour de janvier 2021.

POUR LE CONSEIL

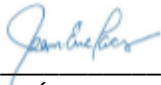
Au nom du CECCE



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
Porte-parole



Marc-Éric Audet
Président d'unité



Donna Lee Denham
Agente d'unité

SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT NON QUALIFIÉ

Les dispositions de la partie B (conditions négociée localement) de la présente convention collective qui ne s'appliquent pas à la suppléante ou au suppléant non qualifié sont les suivantes :

Partie 5.0 : CONDITIONS D'EMPLOI à l'exception des articles 5.2 et 5.6

Partie 7.0 : ÉVALUATION DU RENDEMENT DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT SUPPLÉANT À LONG TERME

RENOUVELLEMENT

À chaque année, le CECCE fait parvenir un formulaire de renouvellement à la suppléante ou au suppléant non qualifié qui a travaillé au moins vingt (20) jours au cours de l'année scolaire précédente. La suppléante ou le suppléant non qualifié doit retourner le formulaire de renouvellement au CECCE, selon les modalités prescrites par ce dernier, faute de quoi son offre de service ne sera pas renouvelée.

LETTRE D'ENTENTE

signée entre

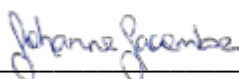
LE CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST (CECCE)
et
**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS
CENTRE-EST CATHOLIQUE (AEFO-CEC) - PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT**

Objet : Formation et perfectionnement professionnel

Le CECCE maintient ses efforts pour offrir aux enseignantes et enseignants suppléants de la formation ou l'accès à du perfectionnement professionnel reliés à la tâche, notamment, la gestion de la salle classe.

Signé et échangé par moyens électroniques, ce 20^e jour de janvier 2021.

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
Porte-parole



Marc-Éric Audet
Président d'unité



Donna Lee Denham
Agente d'unité

LETTRE D'ENTENTE

signée entre

LE CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST (CECCE)
et
**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS
CENTRE-EST CATHOLIQUE (AEFO-CEC) - PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT**

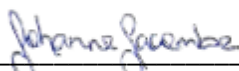
Objet : Indemnité kilométrique

Les parties conviennent que :

1. Une enseignante ou un enseignant suppléant qui est appelé à se déplacer d'une école à une autre pour le remplacement d'une seule personne, à l'intérieur de la même journée scolaire se verra accorder l'indemnité kilométrique prévue à la directive administrative ADM-08 pour l'utilisation de son véhicule personnel, selon le tableau des distances en usage.
2. Le paiement de l'indemnité se fera sur une base trimestrielle sur présentation du formulaire de remboursement des dépenses dûment autorisé par le superviseur du dernier lieu de travail auquel l'enseignante ou l'enseignant suppléant se rend.

Signé et échangé par moyens électroniques, ce 20^e jour de janvier 2021.

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
Porte-parole



Marc-Éric Audet
Président d'unité



Donna Lee Denham
Agente d'unité

LETTRE D'ENTENTE

signée entre

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

et

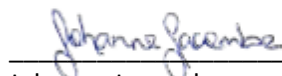
**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS
CENTRE-EST CATHOLIQUE (AEFO-CEC) - PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT**

Objet : Affectation

Il est entendu que le déploiement de la suppléance se fait en premier lieu parmi les enseignantes ou enseignants suppléants qualifiés.

Signé et échangé par moyens électroniques, ce 20^e jour de janvier 2021.

**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
Porte-parole



Marc-Éric Audet
Président d'unité



Donna Lee Denham
Agente d'unité

LETTRE D'ENTENTE

signée entre

**LE CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST
(CECE)**

et

**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS
CENTRE-EST CATHOLIQUE (AEFO-CEC) - PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT**

Objet : Enseignante et enseignant à domicile

Les dispositions de la partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective qui s'appliquent à l'enseignante et l'enseignant à domicile sont les suivantes.

1.2.2 MODIFICATIONS

1.4 RECONNAISSANCE

1.5 INTERDICTION DE GRÈVE OU LOCK-OUT

1.6 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.7 COMMUNICATION

4.2 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

5.6 MOTIFS VALABLES

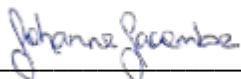
5.8 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

RÉMUNÉRATION

L'enseignante ou l'enseignant à domicile est rémunéré, pour chaque jour de travail au taux horaire des enseignantes et enseignants de l'Éducation permanente tel que prévu à la clause O4.12 de la partie A (conditions négociées centralement) de la présente convention collective.

Signé et échangé par moyens électroniques, ce 20^e jour de janvier 2021.

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

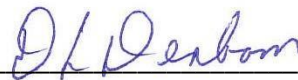
POUR L'ASSOCIATION
Au nom de l'AEFO



Charles DesRochers
Porte-parole



Marc-Éric Audet
Président d'unité



Donna Lee Denham
Agente d'unité