

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE
(CONSEIL)

ET

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

POUR

LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS
DE L'UNITÉ SUD-OUEST CATHOLIQUE
(ÉLÉMENTAIRE ET SECONDAIRE)

1^{er} septembre 2022 au 31 août 2026



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	18
PROVINCIAL D’APPRENTISSAGE EN LIGNE.....	18
J. COURS À DOUBLE RECONNAISSANCE DE CRÉDITS AU PALIER SECONDAIRE	20
K. ADMINISTRATION DE MÉDICAMENTS	20
L. JOURNÉE DE TRAVAIL	20
M. FORMATION ET TRAVAIL PENDANT L’ÉTÉ.....	21
N. ANNÉE SCOLAIRE	22
RÉMUNÉRATION	22
O. RÉMUNÉRATION – ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS	22
O1 PLAN D’ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS	22
O2 CHANGEMENT DE CATÉGORIE.....	23
O3 GRILLES SALARIALES.....	23
O3.1 Conseil scolaire public du Nord-Est de l’Ontario (56)	23
O3.2 Conseil scolaire public du Grand Nord de l’Ontario (57)	25
O3.3 Conseil scolaire Viamonde (58).....	26
O3.4 Conseil des écoles publiques de l’Est de l’Ontario (59)	27
O3.5 Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)	29
O3.6 Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B).....	30
O3.7 Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)	31
O3.8 Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)	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).....	37
O3.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)	38
O3.13 Consortium Centre Jules-Léger (204).....	39
O4 ÉDUCATION PERMANENTE, COURS DU SOIR, COURS D’ÉTÉ, ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET ENSEIGNEMENT À DOMICILE.....	41
O4.1 CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU NORD-EST DE L’ONTARIO (56).....	41
O4.2 CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND NORD DE L’ONTARIO (57).....	41
O4.3 CONSEIL SCOLAIRE VIAMONDE (58)	41
O4.4 CONSEIL DES ÉCOLES PUBLIQUES DE L’EST DE L’ONTARIO (59).....	41
O4.5 CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE DE DISTRICT DES GRANDES RIVIÈRES (60A)	42
O4.6 CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE FRANCO-NORD (60B)	42

04.7	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DU NOUVEL-ONTARIO (61)	42
04.8	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DES AURORES BORÉALES (62)	42
04.9	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE (63)	43
04.10	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE MONAVENIR (64)	43
04.11	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DE L'EST ONTARIEN (65)	43
04.12	CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST (66)	43
04.13	CONSORTIUM CENTRE JULES-LÉGER (204)	43
O5	ALLOCATIONS	44
05.1	CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU NORD-EST DE L'ONTARIO (56)	44
05.2	CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND NORD DE L'ONTARIO (57)	45
05.3	CONSEIL SCOLAIRE VIAMONDE (58)	46
05.4	CONSEIL DES ÉCOLES PUBLIQUES DE L'EST DE L'ONTARIO (59)	46
05.5	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE DE DISTRICT DES GRANDES RIVIÈRES (60A)	48
05.6	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE FRANCO-NORD (60B)	48
05.7	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DU NOUVEL-ONTARIO (61)	49
05.8	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DES AURORES BOREALES (62)	50
05.9	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE (63)	51
05.10	CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE MONAVENIR (64)	51
05.11	CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT CATHOLIQUE DE L'EST ONTARIEN (65)	52
05.12	CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST (66)	54
05.13	CONSORTIUM CENTRE JULES-LÉGER (204)	55
P.	RÉMUNÉRATION – ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS	55
P1	PLAN D'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS	55
P2	CHANGEMENT DE CATÉGORIE	55
P3	RÉMUNÉRATION – ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS À COURT ET À LONG TERME	56
P3.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56)	56
P3.2	Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)	57
P3.3	Conseil scolaire Viamonde (58)	57
P3.4	Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59)	58
P3.5	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)	59
P3.6	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B)	61
P3.7	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)	62
P3.8	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)	62
P3.9	Conseil scolaire catholique Providence (63)	63
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
P3.13	Consortium Centre Jules-Léger (204)	66
Q.	AVANTAGES SOCIAUX	67
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	73
T.	CONGÉS DE MALADIE	73

U.	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES PENDANT UNE ABSENCE EN RAISON D'UNE LÉSION OU D'UNE MALADIE LIÉE AU TRAVAIL – (WSIB)	81
V.	CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (DIVERS, PERSONNELS OU SPÉCIAUX).....	81
V1	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME.....	81
V1.4	DISPOSITIONS POUR LES CONGÉS PAYÉS À COURT TERME PAR CONSEIL SCOLAIRE :	81
V1.4.1	CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU NORD-EST DE L'ONTARIO (56), LE CONSEIL SCOLAIRE PUBLIC DU GRAND-NORD DE L'ONTARIO (57), LE CONSEIL SCOLAIRE VIAMONDE (58), LE CONSEIL DES ÉCOLES PUBLIQUES DE L'EST DE L'ONTARIO (59) ET LE CONSORTIUM CENTRE -JULES LÉGER (204) – CONGÉS DIVERS	81
V1.4.2	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) – Congés divers et journée personnelle.....	82
V1.4.3	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congés divers.....	83
V1.4.4	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés divers.....	84
V1.4.5	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés divers.....	84
V1.4.6	Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés divers	85
V1.4.7	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés divers	85
V1.4.8	Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congés divers.....	86
V1.4.9	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés divers	87
V2	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS À LONG TERME – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME	87
V2.5.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56) – Congés divers	88
V2.5.2	Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57)	88
V2.5.3	Conseil scolaire Viamonde (58) – Observance religieuse	88
V2.5.4	Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) – Congés divers	88
V2.5.5	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) – Congé divers.....	88
V2.5.6	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congé divers	89
V2.5.7	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés divers.....	89
V2.5.8	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés divers.....	89
V2.5.9	Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés divers	90
V2.5.10	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés personnels et congés spéciaux	90
V2.5.11	Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congé divers.....	91
V2.5.12	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés divers.....	91
V2.5.13	Consortium Centre Jules-Léger (204) – Congés divers.....	91
W.	CONGÉ POUR QUARANTAINE	91
X.	CONGÉ POUR OBLIGATIONS JURIDIQUES.....	91
Y.	CONGÉS DE DEUIL.....	92
Y1	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS – CONGÉS DE DEUIL	92
Y1.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56), le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57), le Conseil scolaire Viamonde (58), le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) et le Consortium Centre Jules-Léger (204)	92
Y1.2	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) - Congés de deuil.....	93
Y1.3	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congés de deuil	93
Y1.4	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés de deuil.....	94
Y1.5	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés de deuil.....	94
Y1.6	Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés de deuil.....	95
Y1.7	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés de deuil.....	96
Y1.8	Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) – Congés de deuil	96
Y1.9	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés de deuil	96

Y2	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS À LONG TERME – CONGÉS DE DEUIL	97
Y2.1	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) et le Consortium Centre Jules-Léger (204) – Congés de deuil.....	97
Y2.2	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A) – Congés de deuil.....	98
Y2.3	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congés de deuil	99
Y2.4	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés de deuil.....	99
Y2.5	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) – Congés de deuil.....	100
Y2.6	Conseil scolaire catholique Providence (63) – Congés de deuil.....	100
Y2.7	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Congés de deuil.....	101
Y2.8	Conseil scolaire de district catholique de l’Est ontarien (65) – Congés de deuil	101
Y2.9	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Congés de deuil	101
Z.	CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (INTEMPÉRIES, EXAMENS OU PÉDICULOSE)	102
Z1	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (INTEMPÉRIES, EXAMENS OU PÉDICULOSE)	102
Z1.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l’Ontario (56) - Intempéries.....	102
Z1.2	Conseil scolaire public du Grand Nord de l’Ontario (57)	103
Z1.3	Conseil scolaire Viamonde (58).....	103
Z1.4	Conseil des écoles publiques de l’Est de l’Ontario (59)	103
Z1.5	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)	103
Z1.6	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Intempéries	103
Z1.7	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61)	103
Z1.8	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) - Intempéries.....	103
Z1.9	Conseil scolaire catholique Providence (63)	103
Z1.10	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) – Intempéries	103
Z1.11	Conseil scolaire de district catholique de l’Est ontarien (65) – Congés pour examens	103
Z1.12	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) – Pédiculose	103
Z1.13	Consortium Centre -Jules Léger (204).....	104
Z2	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS – CONGÉS PAYÉS À COURT TERME (INTEMPÉRIES, EXAMENS OU PÉDICULOSE)	104
Z2.1	Conseil scolaire public du Nord-Est de l’Ontario (56) - Intempéries.....	104
Z2.2	Conseil scolaire public du Grand Nord de l’Ontario (57) - Intempéries.....	104
Z2.3	Conseil scolaire Viamonde (58).....	104
Z2.4	Conseil des écoles publiques de l’Est de l’Ontario (59)	104
Z2.5	Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)	104
Z2.6	Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B).....	105
Z2.7	Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) - Intempéries.....	105
Z2.8	Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) - Intempéries.....	105
Z2.9	Conseil scolaire catholique Providence (63) - Intempéries.....	105
Z2.10	Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) - Intempéries.....	105
Z2.11	Conseil scolaire de district catholique de l’Est ontarien (65) - Intempéries	106
Z2.12	Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)	106
Z2.13	Consortium Centre -Jules Léger (204).....	106
AA	CONGÉS PARENTAUX.....	106
BB.	CONGÉS STATUTAIRES.....	116
CC.	PRATIQUES D’EMBAUCHE	117

DD.	RETOUR À L'ENSEIGNEMENT PAR DES DIRECTIONS ET DES DIRECTIONS ADJOINTES D'ÉCOLE	121
EE.	RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (AILD)	122
FF.	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET AUX EMPLOYÉS ET À LA FAMILLE (PAEF)	123
GG.	PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DE DIFFÉRENDS	124
HH.	DURÉE/AVIS DE NÉGOCIATION ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	127
II.	STRUCTURE, TAILLE DE CLASSE – CONSORTIUM CENTRE JULES-LEGER (CCJL)	127

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N ^o 1 : TEMPS DE COLLABORATION POUR LE PROGRAMME DE LA MATERNELLE ET DU JARDIN D'ENFANTS	129
LETTRE D'ENTENTE N ^o 2: ÉVALUATION DIAGNOSTIQUE	130
LETTRE D'ENTENTE N ^o 3 : ENTENTE D'EXCLUSION - DIRECTIONS DE SERVICE	131
LETTRE D'ENTENTE N ^o 4 : GROUPE DE TRAVAIL PROVINCIAL SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ	132
LETTRE D'ENTENTE N ^o 5: FORMATION SUR LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL	133
LETTRE D'ENTENTE N ^o 6 : LE GROUPE DE TRAVAIL SUR L'UTILISATION DES CONGÉS DE MALADIE	134
LETTRE D'ENTENTE N ^o 7 : POSTES D'ENSEIGNEMENT À L'ÉCOLE D'APPLICATION DU CONSORTIUM CENTRE JULES-LÉGER (204)	135
LETTRE D'ENTENTE N ^o 8 : APPRENTISSAGE HYBRIDE	136
LETTRE D'ENTENTE N ^o 9: APPRENTISSAGE VIRTUEL.....	137

Table des matières – Partie B

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	139
1.1 OBJET	139
1.2 RECONNAISSANCE	139
1.3 DROITS DE DIRECTION	139
1.4 MOTIFS VALABLES	139
1.5 DOSSIERS PERSONNELS	140
1.6 PARACHÈVEMENT	140
1.7 GRÈVE ET LOCK-OUT	140
1.8 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	140
1.9 MODIFICATION DES CONDITIONS NÉGOCIÉES LOCALEMENT	140
1.10 MILIEU DE TRAVAIL	141
1.11 ÉQUITÉ SALARIALE	141
ARTICLE 2 - DROITS DE L'ASSOCIATION	141
2.1 AFFICHAGE ET COMMUNICATION	141
2.2 UTILISATION DES LOCAUX	141
2.3 DOCUMENTATION À FOURNIR À L'UNITÉ	141
2.4 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS DE L'UNITÉ	142
2.5 CONGÉS POUR LA PRÉSIDENTE D'UNE ASSOCIATION	143
2.6 CONGÉS PONCTUELS	143
2.7 CONGÉS POUR NÉGOCIATIONS	143
2.8 ACCÈS AUX ÉCOLES ET AUX LIEUX DE TRAVAIL	143
ARTICLE 3 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET DOTATION	144
3.1 PRINCIPES	144
3.2 DÉFINITIONS	144
3.3 ANCIENNETÉ	144
3.4 LISTES D'ANCIENNETÉ	145
3.5 COMITÉ DE DOTATION AU NIVEAU DU CONSEIL	146
3.6 DOTATION EN PERSONNEL AU NIVEAU DES ÉCOLES	146
3.7 MUTATIONS ADMINISTRATIVES	155
3.8 DROIT DE RAPPEL	155
3.9 POSTES DE RESPONSABILITÉ	157
ARTICLE 4 - CONGÉS	157
4.1 ABSENCES POUR RAISON DE MALADIE	157
4.2 CONGÉS SANS TRAITEMENT	157
4.3 CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	158
5.1 ORGANISATION DE L'HORAIRE – TEMPS PARTIEL	160
5.2 ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ITINÉRANTS	160
5.3 FRAIS DE DÉPLACEMENT	160
5.4 SUPPLÉANCE	160
5.5 AFFECTATION À DES POSTES DÉTERMINÉS	160
5.6 PALIER ÉLÉMENTAIRE DANS UNE ÉCOLE SECONDAIRE	161
ARTICLE 6 – MODALITÉS AYANT TRAIT À LA RÉMUNÉRATION	162
6.1 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE	162
6.2 MODALITÉS DES VERSEMENTS DES SALAIRES	163
6.3 RETENUES À LA SOURCE	164

ARTICLE 7 - COURS DU SOIR, COURS D'ÉTÉ ET ENSEIGNEMENT À DOMICILE	164
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS.....	165
8.1 DÉFINITIONS.....	165
8.2 PROCÉDURE	165
8.3 ARBITRAGE	166
ARTICLE 9 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	167
ARTICLE 10 - COMITÉS.....	167
10.1 COMITÉ DE CONSULTATION - NIVEAU DE L'ÉCOLE	167
10.2 COMITÉ CONSULTATIF PARITAIRE.....	168
ARTICLE 11 - POSTES DE RESPONSABILITÉ.....	168
11.1 CRÉATION DES POSTES DE RESPONSABILITÉS	168
11.2 DROIT DE RETOUR	168
11.3 NOUVEAUX POSTES	168
ARTICLE 12 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS	169
ARTICLE 13 - PRÊTS DE SERVICE	169
ARTICLE 14 - PÉRIODE PROBATOIRE.....	170
ARTICLE 15 - FIN D'EMPLOI	170
ARTICLE 16 - POSTES INTÉRIMAIRES ET TEMPORAIRES À LA DIRECTION	170
16.1 ABSENCES PONCTUELLES.....	170
16.2 ABSENCES PROLONGÉES	171
16.3 SITUATIONS PARTICULIÈRES.....	171
ARTICLE 17 - FERMETURE ET RÉORGANISATION DES ÉCOLES	172
ARTICLE 18 – SIGNATURES	174
LETTRE D'ENTENTE - BLOCS D'APPRENTISSAGE MULTIDISCIPLINAIRE (BAM)	175
LETTRE D'ENTENTE - ÉCOLES REGROUPANT PLUS D'UN PALIER	177
LETTRE D'ENTENTE - NOUVEAUX PROGRAMMES.....	179

PARTIE A
CONDITIONS NÉGOCIÉES CENTRALEMENT

ENTRE

LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS
(CAE)

ET

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

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 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 en temps des tâches de surveillance des enseignantes et des enseignants au niveau de l'école;
- la répartition raisonnable en nature des tâches de surveillance entre les enseignantes et les enseignants 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 raisonnable en nature des tâches de surveillance.

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

Plages horaires

a. École ayant un horaire régulier :

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

b. École ayant une journée équilibrée :

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

Les endroits

- Intérieur
- Extérieur

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

C2.3 Nonobstant la clause C2.1, lors de la négociation locale, le conseil scolaire et l'AEFO pourront négocier un nombre de plages horaires différent que celui indiqué à ladite clause.

C3 Il est entendu que dans certains cas exceptionnels qui concernent la sécurité et le bien-être des élèves, il peut être nécessaire d'assigner de la surveillance à un nombre minimum d'enseignantes et d'enseignants à l'intérieur d'une certaine plage horaire ou à certains postes de garde.

C4 La direction présente l'ébauche de l'horaire annuel de surveillance au comité de consultation au début de septembre en fournissant, au besoin, les justifications en lien avec l'application de la clause C3. Lorsqu'une école suit un horaire semestré, une ébauche de l'horaire sera présentée pour chacun des semestres.

- C5 La direction d'école tient compte des suggestions des membres de ce comité avant de finaliser l'horaire. Il est ensuite affiché dans l'école et distribué à chaque enseignante et chaque enseignant au plus tard le 30 septembre.
- C6 Au plus tard le 30 septembre, le conseil scolaire fait parvenir à l'unité de négociation les horaires de surveillance. Les horaires modifiés en cours d'année scolaire lui seront aussi acheminés.
- C7 Au plus tard le 31 octobre, le conseil scolaire fournit à l'unité de négociation la moyenne de surveillance du conseil scolaire pour l'année scolaire en cours. Lorsque le conseil scolaire a des écoles semestriées, 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 charge de travail liée à la surveillance. 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
Consortium Centre Jules-Léger (204)	50

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 au niveau de l'école; et

F3.1.3 la répartition raisonnable en nature des tâches de surveillance et de suppléance interne entre les enseignantes et les enseignants 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
Consortium Centre Jules-Léger (204)	Maximum de 32 périodes ou 64 demi-périodes d'une combinaison de suppléance interne et de surveillance par année

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 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
Consortium Centre Jules- Léger (204)	Maximum de 32 périodes ou 64 demi-périodes d'une combinaison de suppléance interne et de surveillance par année

- 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 est 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 œuvre.

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)**, le **Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62)**, et le **Consortium Centre Jules-Léger(204)** 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 PROVINCIAL D'APPRENTISSAGE EN LIGNE

I1 Les enseignantes et les enseignants qui n'occupent pas un poste de direction ou de direction adjointe au programme provincial d'apprentissage en ligne 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 provincial d'apprentissage en ligne sont assujettis à un horaire non structuré du palier secondaire et au calendrier scolaire du programme provincial d'apprentissage en ligne.
- 14 L'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants est effectuée 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 les annonces de postes aux enseignantes et aux enseignants selon les méthodes usuelles d'affichage de postes. Le programme provincial d'apprentissage en ligne envoie une copie des annonces de postes à l'AEFO provinciale. Les postes disponibles sont affichés au plus tard le 15 juin pour la prochaine année scolaire ou au plus tard le 15 janvier pour le début du deuxième semestre, selon ce qui est connu à ces moments.
- 16.2 L'enseignante ou l'enseignant doit obtenir l'approbation du conseil scolaire d'origine avant de déposer sa candidature pour un poste ou un renouvellement.-
- 16.3 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.
- 16.3.1 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.
- 16.4 Nonobstant l'article 12, lorsque le programme provincial d'apprentissage en ligne comble un poste avec une enseignante ou un enseignant n'étant pas à l'emploi d'un conseil scolaire francophone de l'Ontario, le contrat octroyé sera pour une durée déterminée maximale d'une année scolaire. Les conditions de travail du conseil scolaire fiduciaire du programme provincial d'apprentissage en ligne pour la durée du contrat sont celles applicables aux enseignantes et enseignants réguliers, à l'exception des modalités se rapportant à l'ancienneté et à la dotation.

I7 Postes de responsabilités

I7.1 Rémunération de responsabilités

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

I8 Journées pédagogiques

Les enseignantes et les enseignants participent aux journées pédagogiques organisées par le programme provincial d'apprentissage en ligne.

I9 Lieu de travail

I9.1 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.

I9.1.1 Aux fins de clarté, si une enseignante ou un enseignant est assigné à un lieu de travail qui se retrouve dans une école, elle ou il ne fait pas partie du personnel de cette école, mais demeure assujetti aux procédures et processus liés aux obligations légales.

I10 Modèle d'horaire

I10.1 Les cours sont livrés selon un modèle de semestres ou un modèle annuel.

I10.2 Dans l'éventualité où les cours donnés durant l'année scolaire seraient livrés selon un modèle autre que semestriel ou annuel, le programme provincial d'apprentissage en ligne consultera l'AEFO au sujet du nouveau modèle de livraison et ce, avant sa mise en œuvre.

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 À moins de circonstances particulières urgentes, 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.

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)** et le **Consortium Centre Jules-Léger (204)** : 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 ET TRAVAIL PENDANT L'ÉTÉ

- M1 La formation requise pour enseigner un programme qui nécessite une exigence particulière, notamment, le Baccalauréat International (BI), la pédagogie Steiner-Waldorf, l'Académie de hockey, ou l'enseignement personnalisé, a lieu pendant l'année scolaire dans la mesure où la formation est disponible entre le moment où l'enseignante ou l'enseignant obtient son affectation et le début de celle-ci, sous réserve des exigences raisonnables du système et des écoles.
- M2 Lorsqu'un conseil scolaire exige qu'une enseignante ou qu'un enseignant participe à une formation, en vertu de l'article M1, entre la dernière journée d'une année scolaire et la journée qui précède la période de cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'année scolaire afin de rencontrer les exigences d'une affectation acceptée par une enseignante ou un enseignant:
- lors de la session de placement ou suite à un affichage; ou
 - lors d'un rappel par le conseil scolaire pour l'année scolaire suivante.

Le conseil scolaire rémunère l'enseignante ou l'enseignant, pour chaque demi-journée ou journée de formation, au taux équivalent à 1/194^e de son salaire annuel en vigueur, au prorata du temps travaillé en fonction d'une demi-journée ou d'une journée. De telles formations incluent, notamment, les formations en lien avec le Baccalauréat International (BI), la pédagogie Steiner-Waldorf, l'Académie de hockey, ou l'enseignement personnalisé.

Le calcul du prorata est arrondi à la hausse, par exemple, une enseignante ou un enseignant qui travaille plus qu'une demi-journée est rémunéré une pleine journée.

- M3 Sont exclus de l'application des articles M1 et M2, 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.
- M4 Les formations, autres que celles prévues aux articles M1, M2 et M3, offertes entre la dernière journée scolaire et la journée qui précède la période de cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'année scolaire sont volontaires et peuvent, dans certains cas, être rémunérées selon les modalités déterminées par le conseil scolaire.
- M5 Le conseil scolaire peut inviter une enseignante ou un enseignant à effectuer des tâches ou autres activités autres que la formation entre la dernière journée scolaire et la journée qui précède la période de cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'année scolaire. L'enseignante ou l'enseignant qui accepte l'invitation est rémunéré au taux équivalent à 1/194e de son salaire annuel en vigueur au prorata du temps travaillé en fonction d'une demi-journée ou d'une journée, pour chaque journée ou demi-journée de travail. Les contrats d'été ne sont pas visés par cet article.
- M6 Lorsqu'un conseil scolaire exige qu'une enseignante ou un enseignant effectue des tâches ou autres activités en lien avec les exigences de son poste dans les cinq (5) journées ouvrables qui précèdent le début de l'année scolaire, le conseil scolaire rémunère l'enseignante ou l'enseignant, pour chaque journée ou demi-journée de travail au taux équivalent à 1/194e de son salaire annuel en vigueur, au prorata du temps travaillé en fonction d'une demi-journée ou d'une journée.

Le calcul du prorata est arrondi à la hausse, par exemple, une enseignante ou un enseignant qui travaille plus qu'une demi-journée est rémunéré une pleine journée.

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.

O3 Grilles salariales

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

CSPNEO (56) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	50 029	53 290	57 747	60 395
1	53 089	56 654	61 682	64 958
2	56 147	60 015	65 619	69 518
3	59 209	63 378	69 555	74 079
4	62 268	66 740	73 488	78 644
5	65 325	70 104	77 424	83 204
6	68 384	73 463	81 360	87 764
7	71 443	76 826	85 292	92 326
8	74 501	80 189	89 230	96 889
9	77 560	83 551	93 168	101 452
10	80 619	86 911	97 102	106 012
11	83 679	90 273	101 035	110 574

CSPNEO (56) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	51 530	54 889	59 479	62 207
1	54 682	58 354	63 532	66 907
2	57 832	61 815	67 588	71 603
3	60 985	65 279	71 642	76 301
4	64 136	68 742	75 693	81 003
5	67 284	72 207	79 747	85 701
6	70 435	75 667	83 800	90 397
7	73 586	79 130	87 851	95 096
8	76 736	82 594	91 907	99 796
9	79 887	86 057	95 963	104 495
10	83 038	89 519	100 015	109 192
11	86 190	92 982	104 066	113 891

CSPNEO (56) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	52 947	56 398	61 115	63 918
1	56 186	59 958	65 279	68 747
2	59 422	63 515	69 446	73 572
3	62 662	67 074	73 612	78 399
4	65 899	70 632	77 775	83 230
5	69 135	74 193	81 940	88 057
6	72 372	77 747	86 105	92 883
7	75 610	81 306	90 267	97 711
8	78 846	84 866	94 434	102 540
9	82 084	88 424	98 602	107 369
10	85 321	91 981	102 766	112 195
11	88 560	95 539	106 928	117 023

CSPNEO (56) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	54 271	57 808	62 643	65 516
1	57 590	61 457	66 911	70 465
2	60 908	65 103	71 183	75 412
3	64 228	68 751	75 452	80 359
4	67 547	72 398	79 719	85 311
5	70 863	76 047	83 988	90 259
6	74 182	79 691	88 258	95 205
7	77 500	83 339	92 524	100 154
8	80 817	86 987	96 795	105 104
9	84 136	90 634	101 067	110 053
10	87 454	94 280	105 335	115 000
11	90 774	97 927	109 601	119 948

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

CSPGNO (57) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	50 027	53 287	57 743	60 391
1	53 086	56 650	61 679	64 953
2	56 145	60 011	65 614	69 513
3	59 204	63 374	69 549	74 076
4	62 265	66 734	73 483	78 637
5	65 320	70 098	77 419	83 197
6	68 380	73 459	81 352	87 757
7	71 437	76 822	85 289	92 322
8	74 495	80 183	89 223	96 883
9	77 556	83 544	93 159	101 444
10	80 612	86 905	97 093	106 005
11	83 671	90 268	101 029	110 565

CSPGNO (57) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	51 528	54 886	59 475	62 203
1	54 679	58 350	63 530	66 901
2	57 830	61 811	67 583	71 598
3	60 981	65 275	71 635	76 298
4	64 132	68 736	75 688	80 997
5	67 279	72 201	79 741	85 693
6	70 431	75 662	83 793	90 390
7	73 580	79 126	87 848	95 092
8	76 730	82 589	91 899	99 789
9	79 883	86 051	95 954	104 487
10	83 030	89 512	100 006	109 185
11	86 181	92 976	104 059	113 882

CSPGNO (57) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	52 945	56 395	61 111	63 913
1	56 182	59 954	65 277	68 741
2	59 420	63 511	69 441	73 567
3	62 657	67 070	73 605	78 396
4	65 896	70 626	77 769	83 224
5	69 129	74 186	81 934	88 050
6	72 368	77 743	86 097	92 875
7	75 603	81 302	90 264	97 707
8	78 840	84 860	94 427	102 534
9	82 079	88 417	98 593	107 360
10	85 314	91 974	102 756	112 187
11	88 551	95 533	106 921	117 014

CSPGNO (57) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	54 269	57 805	62 638	65 511
1	57 587	61 453	66 909	70 460
2	60 905	65 099	71 177	75 406
3	64 224	68 747	75 445	80 356
4	67 544	72 392	79 713	85 305
5	70 858	76 041	83 983	90 251
6	74 177	79 687	88 250	95 197
7	77 493	83 335	92 520	100 149
8	80 811	86 982	96 787	105 097
9	84 131	90 627	101 058	110 044
10	87 446	94 273	105 325	114 992
11	90 765	97 921	109 594	119 939

O3.3 Conseil scolaire Viamonde (58)

Viamonde (58) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0		51 729	54 101	58 866	62 967
1		55 005	57 584	62 939	67 295
2		58 277	61 071	67 012	71 624
3		61 554	64 550	71 080	75 949
4		64 829	68 037	75 155	80 275
5		68 099	71 523	79 221	84 605
6		71 377	75 010	83 298	88 931
7		74 653	78 493	87 371	93 253
8		77 930	81 980	91 441	97 584
9		81 201	85 461	95 514	101 909
10		84 471	88 949	99 581	106 232
11		87 750	92 433	103 656	110 562
12 et +	83 589				

Viamonde (58) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0		53 281	55 724	60 631	64 856
1		56 655	59 312	64 827	69 314
2		60 026	62 903	69 022	73 773
3		63 400	66 487	73 213	78 228
4		66 774	70 078	77 410	82 683
5		70 142	73 669	81 598	87 143
6		73 518	77 260	85 797	91 599
7		76 893	80 848	89 992	96 051
8		80 268	84 439	94 185	100 512
9		83 637	88 025	98 379	104 967
10		87 005	91 617	102 569	109 419
11		90 382	95 206	106 766	113 879
12 et +	86 096				

Viamonde (58) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0		54 746	57 256	62 299	66 640
1		58 213	60 943	66 610	71 220
2		61 676	64 633	70 920	75 802
3		65 144	68 315	75 226	80 379
4		68 610	72 005	79 538	84 957
5		72 071	75 695	83 842	89 540
6		75 540	79 385	88 157	94 118
7		79 008	83 071	92 467	98 692
8		82 475	86 761	96 775	103 276
9		85 937	90 446	101 085	107 853
10		89 398	94 137	105 390	112 428
11		92 868	97 824	109 702	117 011
12 et +	88 464				

Viamonde (58) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0		56 114	58 688	63 856	68 306
1		59 669	62 466	68 275	73 001
2		63 218	66 249	72 693	77 697
3		66 773	70 023	77 107	82 388
4		70 326	73 805	81 527	87 081
5		73 873	77 587	85 938	91 778
6		77 429	81 369	90 360	96 471
7		80 983	85 148	94 778	101 159
8		84 537	88 930	99 194	105 858
9		88 086	92 707	103 612	110 549
10		91 633	96 490	108 024	115 239
11		95 190	100 270	112 444	119 936
12 et +	90 676				

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

CEPEO (59) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	53 761	53 761	56 559	60 911	63 552
1	56 559	56 559	60 911	63 552	66 793
2	60 911	60 911	63 552	66 793	70 201
3	63 552	63 552	66 793	70 201	73 782
4	66 793	66 793	70 201	73 782	77 545
5	70 201	70 201	73 782	77 545	81 499
6	73 782	73 782	77 545	81 499	85 656
7	77 545	77 545	81 499	85 656	90 023
8	81 499	81 499	85 656	90 023	94 615
9	81 499	85 656	90 023	94 615	99 439
10	81 499	90 023	94 615	99 439	104 510
11	81 499	90 023	94 615	104 510	110 571

CEPEO (59) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	55 374	55 374	58 256	62 738	65 459
1	58 256	58 256	62 738	65 459	68 797
2	62 738	62 738	65 459	68 797	72 307
3	65 459	65 459	68 797	72 307	75 995
4	68 797	68 797	72 307	75 995	79 871
5	72 307	72 307	75 995	79 871	83 944
6	75 995	75 995	79 871	83 944	88 226
7	79 871	79 871	83 944	88 226	92 724
8	83 944	83 944	88 226	92 724	97 453
9	83 944	88 226	92 724	97 453	102 422
10	83 944	92 724	97 453	102 422	107 645
11	83 944	92 724	97 453	107 645	113 888

CEPEO (59) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	56 896	56 896	59 858	64 464	67 259
1	59 858	59 858	64 464	67 259	70 689
2	64 464	64 464	67 259	70 689	74 295
3	67 259	67 259	70 689	74 295	78 085
4	70 689	70 689	74 295	78 085	82 067
5	74 295	74 295	78 085	82 067	86 252
6	78 085	78 085	82 067	86 252	90 652
7	82 067	82 067	86 252	90 652	95 274
8	86 252	86 252	90 652	95 274	100 133
9	86 252	90 652	95 274	100 133	105 239
10	86 252	95 274	100 133	105 239	110 606
11	86 252	95 274	100 133	110 606	117 020

CEPEO (59) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	58 319	58 319	61 355	66 075	68 940
1	61 355	61 355	66 075	68 940	72 456
2	66 075	66 075	68 940	72 456	76 153
3	68 940	68 940	72 456	76 153	80 037
4	72 456	72 456	76 153	80 037	84 119
5	76 153	76 153	80 037	84 119	88 408
6	80 037	80 037	84 119	88 408	92 918
7	84 119	84 119	88 408	92 918	97 655
8	88 408	88 408	92 918	97 655	102 637
9	88 408	92 918	97 655	102 637	107 870
10	88 408	97 655	102 637	107 870	113 371
11	88 408	97 655	102 637	113 371	119 945

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

CSCDGR (60A) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	50 963	54 415	56 453	61 394	64 450
1	54 493	57 708	59 823	64 450	68 294
2	58 022	60 373	62 726	67 431	72 136
3	61 549	62 894	65 020	70 292	75 979
4	65 077	66 179	68 343	73 766	79 819
5	68 607	69 467	71 665	77 249	83 665
6	72 135	72 754	74 986	80 728	87 505
7	75 663	76 044	78 308	84 199	91 348
8	79 192	79 328	81 632	87 678	95 191
9	79 192	82 621	84 949	91 158	99 033
10	79 192	86 750	88 274	94 636	102 874
11	79 192	86 750	92 492	98 116	106 719
12	79 192	86 750	92 492	102 595	110 564

CSCDGR (60A) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	52 492	56 047	58 147	63 236	66 384
1	56 128	59 439	61 618	66 384	70 343
2	59 763	62 185	64 608	69 454	74 300
3	63 395	64 781	66 970	72 401	78 258
4	67 030	68 164	70 393	75 978	82 213
5	70 665	71 551	73 815	79 566	86 175
6	74 299	74 937	77 236	83 150	90 130
7	77 933	78 325	80 657	86 725	94 088
8	81 567	81 707	84 081	90 308	98 046
9	81 567	85 100	87 498	93 893	102 004
10	81 567	89 352	90 922	97 475	105 961
11	81 567	89 352	95 267	101 059	109 921
12	81 567	89 352	95 267	105 673	113 881

CSCDGR (60A) - En En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	53 936	57 589	59 746	64 975	68 209
1	57 671	61 074	63 313	68 209	72 277
2	61 406	63 895	66 384	71 364	76 343
3	65 139	66 562	68 812	74 392	80 410
4	68 873	70 038	72 329	78 068	84 474
5	72 609	73 519	75 845	81 755	88 545
6	76 342	76 997	79 360	85 437	92 608
7	80 076	80 479	82 875	89 110	96 675
8	83 810	83 954	86 393	92 792	100 743
9	83 810	87 440	89 904	96 475	104 810
10	83 810	91 809	93 423	100 156	108 874
11	83 810	91 809	97 887	103 838	112 944
12	83 810	91 809	97 887	108 579	117 013

CSCDGR (60A) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	55 284	59 028	61 240	66 599	69 914
1	59 113	62 600	64 895	69 914	74 084
2	62 941	65 492	68 044	73 148	78 252
3	66 767	68 226	70 532	76 252	82 421
4	70 595	71 789	74 137	80 020	86 586
5	74 424	75 357	77 741	83 798	90 758
6	78 251	78 922	81 344	87 573	94 924
7	82 078	82 491	84 947	91 338	99 092
8	85 906	86 053	88 553	95 111	103 261
9	85 906	89 626	92 152	98 887	107 430
10	85 906	94 105	95 758	102 660	111 596
11	85 906	94 105	100 334	106 434	115 767
12	85 906	94 105	100 334	111 294	119 938

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

CSCFN (60B) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	50 029	53 291	57 746	60 394
1	53 089	56 654	61 682	64 957
2	56 147	60 015	65 618	69 517
3	59 209	63 378	69 554	74 080
4	62 268	66 739	73 487	78 643
5	65 323	70 102	77 424	83 204
6	68 383	73 463	81 359	87 764
7	71 441	76 826	85 292	92 326
8	74 500	80 188	89 230	96 888
9	77 560	83 548	93 165	101 451
10	80 619	86 909	97 101	106 012
11	83 678	90 273	101 036	110 573

CSCFN (60B) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	51 530	54 890	59 478	62 206
1	54 682	58 354	63 532	66 906
2	57 832	61 815	67 587	71 602
3	60 985	65 279	71 640	76 302
4	64 136	68 741	75 692	81 002
5	67 282	72 205	79 747	85 701
6	70 434	75 667	83 799	90 397
7	73 584	79 130	87 851	95 096
8	76 735	82 593	91 907	99 795
9	79 887	86 055	95 959	104 494
10	83 038	89 517	100 014	109 192
11	86 189	92 982	104 067	113 890

CSCFN (60B) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	52 947	56 399	61 114	63 917
1	56 186	59 958	65 279	68 746
2	59 422	63 515	69 445	73 571
3	62 662	67 074	73 611	78 400
4	65 899	70 631	77 774	83 229
5	69 133	74 190	81 940	88 057
6	72 371	77 747	86 104	92 883
7	75 608	81 306	90 267	97 711
8	78 845	84 864	94 434	102 539
9	82 084	88 421	98 598	107 368
10	85 321	91 978	102 765	112 195
11	88 559	95 539	106 929	117 022

CSCFN (60B) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	54 271	57 809	62 642	65 514
1	57 590	61 457	66 911	70 464
2	60 908	65 103	71 182	75 411
3	64 228	68 751	75 451	80 360
4	67 547	72 397	79 718	85 310
5	70 861	76 045	83 988	90 259
6	74 180	79 691	88 257	95 205
7	77 498	83 339	92 524	100 154
8	80 816	86 986	96 795	105 102
9	84 136	90 632	101 063	110 052
10	87 454	94 278	105 334	115 000
11	90 773	97 927	109 602	119 947

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

CSDCNO (61) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	50 025	53 286	57 742	60 386
1	53 085	56 647	61 674	64 949
2	56 144	60 009	65 611	69 512
3	59 201	63 371	69 547	74 072
4	62 259	66 732	73 481	78 634
5	65 317	70 097	77 417	83 193
6	68 376	73 454	81 350	87 754
7	71 434	76 817	85 284	92 319
8	74 492	80 178	89 220	96 879
9	77 551	83 541	93 157	101 440
10	80 611	86 903	97 089	105 999
11	83 669	90 263	101 024	110 562

CSDCNO (61) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	51 526	54 885	59 474	62 197
1	54 678	58 346	63 525	66 897
2	57 829	61 809	67 579	71 597
3	60 977	65 272	71 633	76 295
4	64 127	68 734	75 686	80 993
5	67 277	72 200	79 739	85 689
6	70 427	75 658	83 791	90 387
7	73 577	79 122	87 843	95 088
8	76 726	82 584	91 896	99 785
9	79 877	86 047	95 952	104 483
10	83 029	89 510	100 001	109 179
11	86 179	92 971	104 055	113 879

CSDCNO (61) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	52 943	56 394	61 110	63 908
1	56 181	59 951	65 271	68 737
2	59 419	63 509	69 438	73 566
3	62 654	67 067	73 603	78 393
4	65 891	70 624	77 767	83 221
5	69 127	74 185	81 932	88 045
6	72 364	77 739	86 095	92 872
7	75 600	81 298	90 258	97 703
8	78 836	84 855	94 423	102 529
9	82 074	88 414	98 591	107 356
10	85 313	91 972	102 752	112 182
11	88 549	95 528	106 917	117 011

CSDCNO (61) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	54 266	57 804	62 637	65 506
1	57 586	61 450	66 903	70 455
2	60 904	65 097	71 174	75 405
3	64 221	68 744	75 443	80 353
4	67 538	72 389	79 711	85 301
5	70 855	76 040	83 981	90 246
6	74 173	79 682	88 248	95 194
7	77 490	83 330	92 515	100 146
8	80 807	86 976	96 784	105 092
9	84 126	90 624	101 055	110 040
10	87 445	94 271	105 320	114 986
11	90 763	97 916	109 590	119 936

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

CSDCAB (62) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	50 051	53 312	57 769	60 417
1	53 111	56 675	61 706	64 981
2	56 169	60 038	65 643	69 544
3	59 230	63 402	69 581	74 106
4	62 290	66 764	73 516	78 671
5	65 348	70 129	77 454	83 235
6	68 408	73 491	81 389	87 798
7	71 469	76 856	85 326	92 364
8	74 530	80 219	89 264	96 924
9	77 589	83 580	93 201	101 489
10	80 650	86 945	97 137	106 052
11	83 710	90 307	101 074	110 617

CSDCAB (62) En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	51 552	54 911	59 502	62 229
1	54 704	58 375	63 557	66 930
2	57 854	61 839	67 612	71 630
3	61 007	65 304	71 668	76 330
4	64 159	68 766	75 722	81 032
5	67 309	72 232	79 778	85 732
6	70 461	75 695	83 830	90 432
7	73 613	79 161	87 886	95 135
8	76 766	82 626	91 942	99 832
9	79 917	86 088	95 997	104 534
10	83 070	89 554	100 051	109 233
11	86 221	93 017	104 106	113 935

CSDCAB (62) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	52 970	56 421	61 138	63 941
1	56 209	59 980	65 305	68 771
2	59 445	63 539	69 472	73 600
3	62 685	67 100	73 639	78 429
4	65 923	70 658	77 804	83 260
5	69 160	74 219	81 971	88 090
6	72 398	77 777	86 136	92 919
7	75 637	81 338	90 303	97 751
8	78 877	84 898	94 470	102 577
9	82 114	88 455	98 637	107 408
10	85 354	92 016	102 803	112 237
11	88 593	95 574	106 969	117 069

CSDCAB (62) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026				
Échelon	A1	A2	A3	A4
0	54 294	57 832	62 666	65 539
1	57 614	61 480	66 938	70 490
2	60 931	65 128	71 208	75 440
3	64 252	68 777	75 480	80 389
4	67 571	72 424	79 749	85 341
5	70 889	76 074	84 021	90 292
6	74 208	79 721	88 289	95 242
7	77 528	83 372	92 560	100 195
8	80 849	87 021	96 832	105 142
9	84 167	90 667	101 102	110 094
10	87 488	94 317	105 373	115 043
11	90 807	97 964	109 643	119 995

O3.9 Conseil scolaire catholique Providence (63)

Providence (63) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	50 236	52 244	55 215	60 916	64 524
1	53 307	55 515	58 639	64 567	68 363
2	56 376	58 786	62 067	68 215	72 199
3	59 447	62 056	65 493	71 867	76 035
4	62 519	65 330	68 922	75 521	79 872
5	65 590	68 604	72 350	79 170	83 709
6	68 662	71 874	75 776	82 821	87 544
7	71 731	75 150	79 206	86 473	91 381
8	74 804	78 418	82 633	90 124	95 217
9	77 874	81 692	86 058	93 774	99 058
10	80 944	84 964	89 488	97 426	102 892
11	84 016	88 236	92 911	101 077	106 731
12				104 726	110 565

Providence (63) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	51 743	53 811	56 872	62 744	66 460
1	54 906	57 180	60 398	66 504	70 414
2	58 067	60 550	63 929	70 261	74 365
3	61 231	63 918	67 457	74 023	78 316
4	64 395	67 290	70 990	77 786	82 269
5	67 558	70 662	74 521	81 545	86 220
6	70 722	74 031	78 049	85 306	90 170
7	73 883	77 404	81 582	89 067	94 122
8	77 048	80 771	85 112	92 828	98 074
9	80 210	84 143	88 639	96 588	102 030
10	83 372	87 513	92 173	100 348	105 979
11	86 537	90 883	95 698	104 109	109 933
12				107 868	113 882

Providence (63) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	53 166	55 291	58 436	64 469	68 288
1	56 416	58 753	62 059	68 332	72 350
2	59 664	62 215	65 687	72 193	76 410
3	62 915	65 676	69 312	76 059	80 469
4	66 165	69 140	72 942	79 925	84 531
5	69 416	72 606	76 570	83 788	88 591
6	72 667	76 067	80 196	87 652	92 650
7	75 915	79 533	83 826	91 516	96 710
8	79 167	82 992	87 452	95 380	100 771
9	82 416	86 457	91 077	99 244	104 836
10	85 665	89 919	94 708	103 108	108 893
11	88 916	93 382	98 330	106 972	112 956
12				110 834	117 014

Providence (63) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	54 495	56 673	59 897	66 081	69 995
1	57 826	60 222	63 611	70 041	74 159
2	61 156	63 770	67 329	73 998	78 320
3	64 488	67 318	71 045	77 960	82 481
4	67 819	70 869	74 766	81 924	86 644
5	71 151	74 421	78 484	85 882	90 806
6	74 483	77 968	82 201	89 843	94 966
7	77 813	81 521	85 921	93 804	99 128
8	81 146	85 067	89 639	97 765	103 290
9	84 477	88 619	93 354	101 725	107 457
10	87 806	92 167	97 076	105 686	111 615
11	91 139	95 717	100 788	109 647	115 780
12				113 605	119 939

03.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)

MonAvenir (64) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	47 470	52 070	54 874	59 994	63 276
1	50 613	55 361	58 367	63 975	67 574
2	53 755	58 654	61 860	67 951	71 874
3	56 893	61 947	65 351	71 933	76 173
4	60 037	65 241	68 845	75 916	80 471
5	63 178	68 533	72 334	79 895	84 770
6	66 321	71 826	75 828	83 877	89 066
7	69 459	75 118	79 317	87 858	93 368
8	72 602	78 411	82 812	91 839	97 666
9	75 742	81 706	86 303	95 820	101 964
10	78 887	84 997	89 792	99 801	106 265
11	82 025	88 289	93 284	103 783	110 563

MonAvenir (64) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	48 894	53 632	56 521	61 794	65 174
1	52 132	57 022	60 118	65 895	69 601
2	55 367	60 414	63 716	69 990	74 031
3	58 600	63 806	67 312	74 091	78 458
4	61 838	67 198	70 911	78 194	82 885
5	65 073	70 589	74 504	82 292	87 313
6	68 310	73 981	78 102	86 393	91 738
7	71 543	77 371	81 697	90 494	96 170
8	74 780	80 763	85 296	94 594	100 596
9	78 014	84 157	88 892	98 694	105 023
10	81 253	87 547	92 486	102 795	109 453
11	84 486	90 937	96 083	106 896	113 880

MonAvenir (64) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	50 238	55 107	58 075	63 494	66 967
1	53 565	58 590	61 771	67 707	71 515
2	56 890	62 075	65 468	71 914	76 067
3	60 211	65 560	69 163	76 129	80 615
4	63 538	69 046	72 861	80 344	85 164
5	66 863	72 530	76 553	84 555	89 714
6	70 189	76 015	80 250	88 769	94 261
7	73 510	79 499	83 943	92 982	98 814
8	76 836	82 984	87 642	97 195	103 362
9	80 160	86 471	91 336	101 409	107 911
10	83 488	89 954	95 029	105 622	112 463
11	86 809	93 438	98 725	109 836	117 012

MonAvenir (64) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	51 494	56 484	59 527	65 081	68 641
1	54 904	60 055	63 316	69 399	73 303
2	58 312	63 627	67 104	73 712	77 968
3	61 717	67 199	70 892	78 032	82 631
4	65 127	70 773	74 682	82 353	87 293
5	68 535	74 344	78 466	86 669	91 957
6	71 944	77 916	82 256	90 988	96 617
7	75 348	81 487	86 042	95 307	101 285
8	78 757	85 059	89 833	99 625	105 946
9	82 164	88 633	93 620	103 944	110 609
10	85 575	92 203	97 405	108 262	115 275
11	88 979	95 774	101 193	112 582	119 937

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

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

CSDCEO (65) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	48 440	51 531	54 271	59 295	62 548
1	52 058	55 382	58 021	63 427	66 962
2	55 672	59 226	61 771	67 558	71 379
3	59 290	63 073	65 518	71 699	75 796
4	62 896	66 910	69 263	75 807	80 210
5	66 348	70 586	72 830	79 767	84 456
6	69 791	74 242	76 407	83 720	88 689
7	73 243	77 914	79 974	87 661	92 933
8	76 725	81 619	83 560	91 570	97 177
9	80 321	85 451	87 343	95 573	101 413
10	83 872	89 223	91 108	99 508	105 649
11			95 042	103 713	110 081

CSDCEO (65) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	49 893	53 077	55 899	61 074	64 424
1	53 620	57 044	59 762	65 330	68 971
2	57 342	61 003	63 624	69 584	73 520
3	61 069	64 965	67 484	73 850	78 070
4	64 783	68 917	71 341	78 081	82 617
5	68 339	72 703	75 015	82 160	86 990
6	71 884	76 470	78 700	86 232	91 350
7	75 441	80 252	82 374	90 291	95 721
8	79 026	84 068	86 067	94 317	100 093
9	82 731	88 014	89 963	98 440	104 455
10	86 388	91 899	93 841	102 494	108 819
11			97 893	106 824	113 384

CSDCEO (65) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	51 265	54 536	57 436	62 753	66 196
1	55 095	58 612	61 405	67 127	70 868
2	58 919	62 680	65 374	71 498	75 542
3	62 748	66 752	69 340	75 881	80 216
4	66 564	70 812	73 303	80 228	84 888
5	70 218	74 703	77 078	84 420	89 382
6	73 861	78 573	80 864	88 603	93 862
7	77 515	82 459	84 639	92 774	98 353
8	81 200	86 380	88 433	96 911	102 845
9	85 006	90 435	92 437	101 147	107 328
10	88 764	94 427	96 421	105 312	111 811
11			100 586	109 762	116 502

CSDCEO (65) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	52 547	55 900	58 872	64 322	67 851
1	56 472	60 078	62 940	68 805	72 640
2	60 392	64 247	67 008	73 285	77 431
3	64 317	68 421	71 073	77 778	82 222
4	68 228	72 583	75 136	82 234	87 011
5	71 974	76 570	79 005	86 530	91 616
6	75 708	80 537	82 886	90 819	96 209
7	79 453	84 520	86 755	95 093	100 812
8	83 230	88 539	90 644	99 334	105 416
9	87 131	92 696	94 748	103 676	110 011
10	90 983	96 787	98 832	107 945	114 606
11			103 100	112 506	119 414

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

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

CECCE (66) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	44 037	54 208	56 648	60 920	63 354
1	47 666	57 734	60 433	64 818	67 618
2	51 293	61 255	64 224	68 710	71 887
3	54 920	64 779	68 013	72 607	76 151
4	58 545	68 308	71 805	76 501	80 416
5	62 176	71 832	75 596	80 395	84 681
6	65 798	75 355	79 383	84 293	88 948
7	69 428	78 880	83 173	88 188	93 214
8	73 053	82 408	86 961	92 082	97 477
9	76 680	85 932	90 753	95 977	101 743
10	80 306	89 456	94 542	99 871	106 009
11				103 765	110 423

CECCE (66) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	45 358	55 834	58 347	62 748	65 255
1	49 096	59 466	62 246	66 762	69 647
2	52 832	63 093	66 150	70 772	74 043
3	56 567	66 722	70 053	74 785	78 436
4	60 302	70 357	73 960	78 796	82 829
5	64 041	73 987	77 864	82 806	87 222
6	67 772	77 615	81 765	86 822	91 616
7	71 511	81 247	85 668	90 833	96 010
8	75 244	84 880	89 570	94 844	100 401
9	78 981	88 510	93 476	98 857	104 796
10	82 715	92 139	97 378	102 867	109 189
11				106 878	113 736

CECCE (66) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	46 605	57 370	59 952	64 474	67 049
1	50 446	61 101	63 958	68 598	71 562
2	54 285	64 828	67 969	72 718	76 080
3	58 123	68 557	71 980	76 842	80 592
4	61 960	72 292	75 993	80 963	85 106
5	65 802	76 022	80 005	85 084	89 620
6	69 636	79 750	84 013	89 210	94 136
7	73 478	83 481	88 024	93 331	98 651
8	77 314	87 215	92 033	97 453	103 162
9	81 153	90 944	96 046	101 575	107 678
10	84 990	94 673	100 056	105 696	112 192
11				109 817	116 864

CECCE (66) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	47 770	58 804	61 451	66 085	68 726
1	51 708	62 628	65 557	70 313	73 351
2	55 642	66 449	69 669	74 536	77 982
3	59 576	70 271	73 779	78 763	82 607
4	63 509	74 099	77 893	82 987	87 234
5	67 447	77 922	82 005	87 211	91 861
6	71 377	81 744	86 113	91 440	96 489
7	75 315	85 568	90 224	95 664	101 117
8	79 246	89 395	94 334	99 889	105 742
9	83 182	93 217	98 448	104 115	110 370
10	87 115	97 040	102 557	108 338	114 996
11				112 563	119 785

03.13 Consortium Centre Jules-Léger (204)

CCJL (204) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2022-2023					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	53 761	53 761	56 559	60 911	64 272
1	56 559	56 559	60 911	63 552	67 951
2	60 911	60 911	63 552	66 793	72 029
3	63 552	63 552	66 793	70 201	76 106
4	66 793	66 793	70 201	73 782	80 183
5	70 201	70 201	73 782	77 545	86 026
6	73 782	73 782	77 545	81 499	88 339
7	77 545	77 545	81 499	85 656	92 425
8	81 499	81 499	85 656	90 023	96 495
9	81 499	85 656	90 023	94 615	100 578
10	81 499	90 023	94 615	99 439	105 546
11	81 499	90 023	94 615	104 510	110 591

CCJL (204) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2023-2024					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	55 374	55 374	58 256	62 738	66 200
1	58 256	58 256	62 738	65 459	69 990
2	62 738	62 738	65 459	68 797	74 190
3	65 459	65 459	68 797	72 307	78 389
4	68 797	68 797	72 307	75 995	82 589
5	72 307	72 307	75 995	79 871	88 607
6	75 995	75 995	79 871	83 944	90 989
7	79 871	79 871	83 944	88 226	95 197
8	83 944	83 944	88 226	92 724	99 390
9	83 944	88 226	92 724	97 453	103 595
10	83 944	92 724	97 453	102 422	108 713
11	83 944	92 724	97 453	107 645	113 909

CCJL (204) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2024-2025					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	56 896	56 896	59 858	64 464	68 021
1	59 858	59 858	64 464	67 259	71 915
2	64 464	64 464	67 259	70 689	76 230
3	67 259	67 259	70 689	74 295	80 544
4	70 689	70 689	74 295	78 085	84 860
5	74 295	74 295	78 085	82 067	91 043
6	78 085	78 085	82 067	86 252	93 491
7	82 067	82 067	86 252	90 652	97 815
8	86 252	86 252	90 652	95 274	102 123
9	86 252	90 652	95 274	100 133	106 444
10	86 252	95 274	100 133	105 239	111 702
11	86 252	95 274	100 133	110 606	117 041

CCJL (204) - En vigueur le premier jour de l'année scolaire 2025-2026					
Échelon	A0	A1	A2	A3	A4
0	58 319	58 319	61 355	66 075	69 721
1	61 355	61 355	66 075	68 940	73 712
2	66 075	66 075	68 940	72 456	78 136
3	68 940	68 940	72 456	76 153	82 558
4	72 456	72 456	76 153	80 037	86 981
5	76 153	76 153	80 037	84 119	93 319
6	80 037	80 037	84 119	88 408	95 828
7	84 119	84 119	88 408	92 918	100 261
8	88 408	88 408	92 918	97 655	104 677
9	88 408	92 918	97 655	102 637	109 105
10	88 408	97 655	102 637	107 870	114 495
11	88 408	97 655	102 637	113 371	119 967

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	64,35 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	66,29 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	68,11 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	69,81 \$

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	60,49 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	62,31 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	64,02 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	65,62 \$

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 57,88 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023. 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.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	59,61 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	61,25 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	62,78 \$

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	50,91 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	52,44 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	53,88 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	55,23 \$

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	54,42 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	56,05 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	57,59 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	59,03 \$

- 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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	60,37 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	62,19 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	63,90 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	65,49 \$

- iii. Selon le mode de prestation, les taux sont :

Par leçon, à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 9,07 \$

Par examen, à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 35,18 \$

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	59,90 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	61,69 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	63,39 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	64,98 \$

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	60,55 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	62,37 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	64,09 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	65,69 \$

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	60,55 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	62,37 \$

À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	64,09 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	65,69 \$

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	48,94 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	50,40 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	51,79 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	53,08 \$

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	55,92 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	57,60 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	59,18 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	60,66 \$

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :	50,70 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024 :	52,22 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 :	53,65 \$
À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026 :	54,99 \$

O4.13 Consortium Centre Jules-Léger (204)

Sans objet

O5 Allocations

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

O5.1.1 Coordonnatrice et coordonnateur de programme

1 ^{er} jour de l'année scolaire 2022-2023
9369 \$

O5.1.2 Conseillère ou conseiller pédagogique

1 ^{er} jour de l'année scolaire 2022-2023
7027 \$

O5.1.3 Chargée et chargé de programmes

1 ^{er} jour de l'année scolaire 2022-2023
7027 \$

O5.1.4 Enseignante désignée ou enseignant désigné

Nombre d'élèves	1 ^{er} jour de l'année scolaire 2022-2023
0 à 100	936 \$
101 et plus	1562 \$
Écoles jumelées	2029 \$

O5.1.5 Enseignante désignée ou enseignant désigné substitut

1 ^{er} jour de l'année scolaire 2022-2023
37,19 \$ par jour

O5.1.6 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 :

Prime d'isolement	1 ^{er} jour de l'année scolaire 2022-2023
Année 1	2 429,17 \$
Année 2	1 821,31 \$
Année 3	1 821,31 \$
Année 4	1 214,58 \$
Année 5	1 214,58 \$

O5.1.7 Pour fins d'application de la clause O5.1.6, 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.

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

05.2.1 Coordonnatrice et coordonnateur de programme

Allocation annuelle :

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 8 732 \$

05.2.2 Conseillère ou conseiller pédagogique

Allocation annuelle :

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 6 550 \$

05.2.3 Chargée ou chargé de programmes

Allocation annuelle :

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 6 550 \$

05.2.4 Enseignante accompagnatrice ou enseignant accompagnateur en littératie et numératie

Allocation annuelle :

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 2 407,49 \$

05.2.5 Enseignante désignée ou enseignant désigné

Allocation annuelle :

Nombre d'élèves :	À compter du :	1^{er} jour de l'année scolaire 2022-2023
0 à 100 élèves		873 \$
101 élèves et plus		1 455 \$
Écoles jumelées		1 893 \$

05.2.6 Enseignante désignée ou enseignant désigné substitut

Allocation quotidienne :

1^{er} jour de l'année scolaire 2022-2023
37,19 \$ 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.

O5.3 Conseil scolaire Viamonde (58)

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

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023, une allocation annuelle de 2103 \$.

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

i. École de 100 élèves ou moins :

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023, une allocation annuelle de 843 \$.

ii. École de 101 élèves et plus :

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023, une allocation annuelle de 1 401 \$.

iii. École jumelée :

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023, une allocation annuelle de 1 834 \$.

O5.3.3 L'allocation annuelle qui s'applique pour les conseillères et les conseillers pédagogiques

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023, une allocation annuelle de 4 074 \$

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023

Enseignante désignée ou enseignant désigné :	1 387 \$
Conseillère ou conseiller pédagogique :	1 387 \$
Coordonnatrice ou coordonnateur de programme :	1 387 \$

O5.4.1.2 Les allocations quotidiennes applicables pour l'enseignante désignée substitut ou l'enseignant désigné substitut sont les suivantes :

Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023 33,12\$

O5.4.1.3 Les enseignantes ou les enseignants affectés à un programme d'enseignement à domicile

Le taux horaire inclut la compensation 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 à domicile est établi à :

Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023	51,42\$
Au premier jour de l'année scolaire 2023-2024	52,97\$
Au premier jour de l'année scolaire 2024-2025	54,42\$
Au premier jour de l'année scolaire 2025-2026	55,78\$

O5.4.2 Palier secondaire

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

a) Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023

Responsable d'unités administratives :	1 387 \$
Conseillère ou conseiller pédagogique :	1 387 \$
Coordonnatrice ou coordonnateur de programme/concentration :	1 387 \$

O5.4.2.2 Les allocations quotidienne applicables pour l'enseignante désignée substitut ou l'enseignant désigné substitut sont les suivantes :

Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023 33,12\$

O5.4.2.3 Les enseignantes ou les enseignants affectés à un programme d'enseignement à domicile

Le taux horaire inclut la compensation 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 à domicile est établi à :

Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023	51,42\$
Au premier jour de l'année scolaire 2023-2024	52,97\$
Au premier jour de l'année scolaire 2024-2025	54,42\$
Au premier jour de l'année scolaire 2025-2026	55,78\$

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} jour de l'année scolaire 2022-2023
Coordonatrice ou coordonateur Allocation annuelle	8 363 \$
Conseillère ou conseiller pédagogique Allocation annuelle	8 363 \$
Responsable d'unité administrative (RUA) Allocation annuelle selon la politique	Maximum 8 363 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné Allocation annuelle	973 \$
Enseignante ou enseignant de relève Allocation annuelle	3 093 \$
Enseignante ou enseignant substitut Allocation quotidienne	38,54 \$
Superviseure ou superviseur Allocation annuelle	13 245 \$
Responsable de services d'appui en comportement Allocation annuelle	6 192 \$

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} jour de l'année scolaire 2022-2023
Coordonatrice ou coordonnateur de programme - Allocation annuelle	8 818 \$
Conseillère ou conseiller pédagogique – Allocation annuelle	6 613 \$
Chargée ou chargé de programmes –Allocation annuelle	6 613 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné - Allocation annuelle : 1 à 100 élèves	883 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné - Allocation annuelle : 101 élèves et plus	1 468 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné - Allocation annuelle : écoles jumelées	1 910 \$

Titre	1 ^{er} jour de l'année scolaire 2022-2023
Enseignante désignée ou enseignant désigné substitut – Allocation quotidienne	38,31 \$
Accompagnatrice ou accompagnateur (littératie, numératie, PEI, lecture)	2 043 \$
Diagnosticienne ou diagnosticien	0 \$
Personne ressource EED	6 613 \$

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

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

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 8 819,38 \$

O5.7.2 Conseillère ou conseiller pédagogique - allocation annuelle :

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 6 614,55 \$

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

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 6 614,55 \$

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

a) 0 à 100 élèves

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 886,08 \$

b) 101 élèves et plus

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 1 469,88 \$

c) Écoles jumelées

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 1 910,87 \$

O5.7.5 Enseignante ou enseignant substitut :

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 37,19 \$ 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} jour de l'année scolaire 2022-2023
1	2 630,18 \$
2	1 315,08 \$
3	1 315,08 \$
4	657,55 \$
5	657,55 \$

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

Allocation annuelle	1 ^{er} jour de l'année scolaire 2022-2023
Coordonnatrice et coordonnateur de programme	9 239 \$
Conseillère et conseiller pédagogique	6 615 \$
Accompagnatrice et accompagnateur	3 661 \$
Chargée ou chargé de programme	6 619 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné : 1 à 100 élèves	882 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné : 101 élèves et plus	1 467 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné : écoles jumelées	1 911 \$
Taux quotidien pour une enseignante désignée ou un enseignant désigné substitut	38,44 \$

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} jour de l'année scolaire 2022-2023
1	2 478 \$
2	2 478 \$
3	2 478 \$
4	2 478 \$

Année	1er jour de l'année scolaire 2022-2023
5	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} jour de l'année scolaire 2022-2023
Conseillère ou conseiller pédagogique	5 538,95 \$
Responsable de secteur	4 846,49 \$
Facilitatrice ou facilitateur	1 384,71 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné : 1 à 200 élèves	830,82 \$
Enseignante désignée ou enseignant désigné : 201 élèves et plus	1 384,71 \$
Enseignante ou enseignant substitut (taux par jour)	39,59 \$
Coordonnatrice ou coordonnateur	8 308,34 \$
Accompagnatrice ou accompagnateur	1 384,71 \$

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 :

4 751 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

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

1 140 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

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 :

34,73 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

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 :

4 751 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

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

3 990 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

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

1 995 \$ à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

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 1 800 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023. Pour tout autre cas, l'enseignante désignée ou l'enseignant désigné recevra une allocation annuelle de 1 109 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023. Cette allocation sera payée deux fois par année scolaire, soit en décembre et en juin.

O5.11.1.2 Enseignant désigné substitut

À partir de l'année scolaire 2022-2023, l'enseignante désignée substitut ou l'enseignant désigné substitut recevra une allocation quotidienne de 38,01 \$ chaque journée où elle ou il est requis d'exercer ses fonctions.

O5.11.1.3 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 6 231 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

O5.11.1.4 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 5 540 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

O5.11.1.5 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 5 539 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

O5.11.1.6 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 4 214 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

O5.11.2 Palier secondaire

O5.11.2.1 Chargé de programme

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11, le conseil scolaire paie l'allocation annuelle de 4712,29 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

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 1 384,71 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

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 6 231 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

O5.11.2.4 Conseillère ou conseiller pédagogique

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé au poste de conseillère ou de conseiller pédagogique, créé par le conseil scolaire, aura droit à une allocation annuelle de 5 539 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

O5.11.2.5 Monitrice ou moniteur de lecture

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé au poste de monitrice ou de moniteur de lecture, créé par le conseil scolaire, aura droit à une allocation annuelle de 5 539 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

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 4 214 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

05.11.2.7 Enseignant désigné substitut

À partir de l'année scolaire 2022-2023, l'enseignante désignée substitut ou l'enseignant désigné substitut recevra une allocation quotidienne de 38,01 \$ chaque journée où elle ou il est requis d'exercer ses fonctions.

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

05.12.1 Palier élémentaire

- 05.12.1.1 a) Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés est la suivante : 1 658,70 \$.
- b) Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023, l'allocation quotidienne qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés substituts est la suivante : 38,43 \$.
- c) Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023, 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 : 3 972,02 \$.

05.12.2 Palier secondaire

- 05.12.2.1 a) Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023, 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 : 3 972,02 \$.
- b) Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023, l'allocation annuelle qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés est la suivante : 1 658,70 \$.
- c) Au premier jour de l'année scolaire 2022-2023, l'allocation quotidienne qui s'applique pour les enseignantes désignées ou les enseignants désignés substituts est la suivante : 38,43 \$.
- d) Responsable de dossiers

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

À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 4 474,62 \$

05.13 Consortium Centre Jules-Léger (204)

05.13.1 Expert-conseil et conseiller pédagogique (consultant)

05.13.1.1 L'expert-conseil et le conseiller pédagogique se verront accorder une allocation annuelle de :

- à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 1 209 \$
- à compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025 : 6 740 \$

0.5.13.1.2 Les membres du personnel enseignant peuvent être admissible en raison de leur situation géographique à une allocation pour le Nord.

- à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 : 726 \$

0.5.13.1.3 Les membres du personnel enseignant à l'emploi du CCJL avant le 30 juin 2024 sont admissibles à recevoir une ou plusieurs des allocations annuelles suivantes si elles ou ils recevaient ces primes avant cette date :

- à compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023 :
 - o MBA, M.ED, MA 726 \$
 - o D. ED, PH D 1 089 \$
 - o Cours supplémentaire 212 \$ par cours (max de 5 cours)
 - o Spécialiste 212 \$ par spécialiste complete

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 premier jour de l'année scolaire 2022-2023, le salaire quotidien est de 281,63 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024, le salaire quotidien est de 290,08 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025, le salaire quotidien est de 298,05 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026, le salaire quotidien est de 305,50 \$.

- 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 A1-0 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 :

Pour les années 2022-2023 et 2023-2024 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).

Pour les années 2024-2025 et 2025-2026, la formule ne s'applique pas :

À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025, le salaire quotidien est de 278,20 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026, le salaire quotidien est de 285,15 \$.

- 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 est celle à la clause O3.4 des enseignantes et des enseignants réguliers.

- i. Tous les taux incluent l'indemnité de congés annuels de quatre pour cent (4 %), ainsi que toute indemnité en guise de compensation de jours fériés, d'avantages sociaux et

d'autres bénéfices.

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 les trois quarts 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.

P3.5.3 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 Pour les années 2022-2023 et 2023-2024 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.

Pour les années 2024-2025 et 2025-2026, la formule ne s'applique pas.

P3.6.1.2 À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025, le salaire quotidien est de 278,20 \$.

P3.6.1.3 À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026, le salaire quotidien est de 285,15 \$.

P3.6.1.4 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).

P3.8.3 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 :

Salaire annuel selon la grille salariale = Rémunération quotidienne
Nombre de jours dans l'année scolaire

P3.10 Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)

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

P3.10.1.1 Pour les années 2022-2023 et 2023-2024, 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.

Pour les années 2024-2025 et 2025-2026, la formule ne s'applique pas.

P3.10.1.2 À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025, le salaire quotidien est de 278,20 \$.

P3.10.1.3 À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026, le salaire quotidien est de 285,15 \$.

P3.10.1.4 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.

P3.10.1.5 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.

P3.10.2.4 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 Pour les années 2022-2023 et 2023-2024, 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.

Pour les années 2024-2025 et 2025-2026, la formule ne s'applique pas.

P3.11.1.2 À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025, le salaire quotidien est de 278,20 \$.

P3.11.1.3 À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026, le salaire quotidien est de 285,15 \$.

P3.11.1.4 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.

P3.11.1.5 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.

P3.12 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 Pour les années 2022-2023 et 2023-2024, 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} jour de l'année scolaire 2022-2023 : 233,65 \$
À compter du 1^{er} jour de l'année scolaire 2023-2024 : 240,66 \$

Pour les années 2024-2025 et 2025-2026, la formule ne s'applique pas :

À compter du 1^{er} jour de l'année scolaire 2024-2025 : 278,20 \$
À compter du 1^{er} jour de l'année scolaire 2025-2026 : 285,15 \$

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.

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

P3.12.3.1 À compter du premier jour de l'année scolaire 2022-2023, il est rémunéré, pour chaque jour de travail, au taux de 154,76 \$.

P3.12.3.2 À compter du premier jour de l'année scolaire 2023-2024, il est rémunéré, pour chaque jour de travail, au taux de 159,40 \$.

P3.12.3.3 À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025, il est rémunéré, pour chaque jour de travail, au taux de 163,78 \$.

P3.12.3.4 À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026, il est rémunéré, pour chaque jour de travail, au taux de 167,88 \$.

P3.12.3.5 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.

P3.12.3.6 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.

P3.12.3.7 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.

P3.13 Consortium Centre Jules-Léger (204)

P3.13.1 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 :

Pour les années 2022-2023 et 2023-2024 le taux quotidien est établi en divisant le salaire à la grille salariale en vigueur à la clause O3.13 des enseignantes et des enseignants réguliers situé à A1-0, divisé par deux cent vingt-six (226).

Pour les années 2024-2025 et 2025-2026, la formule ne s'applique pas.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2024-2025, le salaire quotidien est de 278,20 \$.

À compter du premier jour de l'année scolaire 2025-2026, le salaire quotidien est de 285,15 \$.

- 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.

P3.13.2 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 O3.13 des enseignantes et des enseignants réguliers.

- i. Tous les taux incluent l'indemnité de congés annuels de quatre pour cent (4 %), ainsi que toute indemnité en guise de compensation de jours fériés, d'avantages sociaux et d'autres bénéfices.

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 et celles-ci ou ceux-ci sont admissibles aux avantages sociaux selon les critères d'admissibilité de la FSSBM.

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 de l'AEFO fournit une couverture pour toutes les enseignantes et tous les enseignants réguliers recevant les prestations du régime d'invalidité à long terme pour une période n'excédant pas deux ans.

Q1.4 La FSSBM maintient l'admissibilité des retraitées et des retraités actuellement couverts. Aucune nouvelle personne qui prend sa retraite n'est admissible.

Q1.5 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 :

- i. 1^{er} septembre 2022 : 5 712,00 \$ par ETP
- ii. 1^{er} septembre 2023 : augmentation de 1 % (5 769,12 \$) par ETP
- iii. 1^{er} septembre 2024 : augmentation de 1 % (5 826,82 \$) par ETP
- iv. 1^{er} septembre 2025 : augmentation de 1 % (5 885,08 \$) par ETP
- v. 31 août 2026 : augmentation de 4% (6 120,48\$) par ETP

Q2.2 Aucune amélioration, autre que ce qui est prévu à la présente convention collective, ayant un impact financier supplémentaire net, ne sera apportée au régime d'avantages sociaux de l'AEFO pendant la durée de la convention collective.

Q2.3 En plus du montant au Q2.1, et seulement si la condition au Q2.2 est respectée, la Couronne effectuera un paiement unique à la FSSBM de l'AEFO si les états financiers audités de la FSSBM de l'AEFO font état d'un actif net inférieur à 15 % des coûts du régime d'avantages sociaux de l'AEFO pour l'année se terminant le 31 décembre 2025. Le paiement unique sera égal au montant le moins élevé entre :

- i. le montant nécessaire pour rétablir la réserve pour fluctuation des sinistres à 15 % au 31 décembre 2025; ou
- ii. la somme des montants suivants :
 - a. 2022-2023 : 5 800 moins 5 712 multipliée par l'équivalent temps plein (ci-après « ETP ») de 2022-2023, plus
 - b. 2023-2024 : 5 858 moins 5 769,12 multipliée par l'ETP de 2023-2024, plus
 - c. 2024-2025 : 5 916,58 moins 5 826,82 multipliée par l'ETP de 2024-2025, plus
 - d. 2025-2026 : 5 975,75 moins 5 885,08 multipliée par l'ETP de 2025-2026.

Par souci de clarté, l'ETP proviendra du tableau de la dotation du personnel reporté au ministère de l'Éducation en date du 31 octobre de chacune des années en utilisant le cycle des états financiers pour les membres de l'AEFO.

Le paiement, le cas échéant, doit être effectué dans les 90 jours suivant la réception des états financiers audités des conseils scolaires pour l'année scolaire 2025-2026.

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 recouvrés 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.

Q3.6 Pour fins de l'application de l'article 7.3 (b) de la Convention et déclaration de la FSSBM de l'AEFO, pendant une période de grève ou de lock-out entraînant un retrait complet des services par les employées et les employés représentés par l'AEFO, les fiduciaires doivent aviser l'AEFO et l'administrateur de la FSSBM de l'AEFO, aux fins du remboursement à la FSSBM de l'AEFO et de la réduction des contributions de l'employeur du montant des cotisations que l'employeur a versé pendant la grève ou le lock-out, selon le calcul suivant :

- i. Le financement par ETP en vigueur pendant la période de retrait complet de service ou de lock-out multiplié par les ETP aux états financiers vérifiés des conseils scolaires pour l'année scolaire touchée par le retrait complet de service (c.-à-d. l'ETP à utiliser par les conseils scolaires pour facturer l'AEFO pour l'année scolaire applicable);
- ii. Diviser i) par 194;
- iii. Multiplier ii) par le nombre de jours de retrait complet de service ou de lock-out pour les employées et les employés représentés par l'AEFO au conseil scolaire

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 court terme du conseil scolaire Viamonde

Q7.1 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 suppléants 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.

Q7.2 Éligibilité

Q7.2.1 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.

Q7.2.1.1 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.

Q7.2.1.2 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.

Q7.2.2 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.

Q7.2.3 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.

Q7.2.4 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.

Q7.2.5 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.

Q7.2.6 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié doit acquitter auprès de l'assureur l'équivalent de 100 % du coût de la prime d'assurance.

Q7.3 Partage des primes

Q7.3.1 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.

Q7.3.2 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à court terme demeure responsable de la différence monétaire de la prime.

Q8 Enseignantes suppléantes et enseignants suppléants à court terme du Conseil scolaire catholique Providence

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 (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.

Q8.2.2 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.

Q8.2.2.1 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.

Q8.2.2.2 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.

Q8.3 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.

Q8.4 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.

Q8.5 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.

Q8.6 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié doit acquitter auprès de l'assureur l'équivalent de 100 % du coût de la prime d'assurance.

Q8.7 Partage des primes

Q8.7.1 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 Q8.1 et Q8.2. 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.

Q8.7.2 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 prescrite 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 WSIB 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 WSIB 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 WSIB, 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 WSIB. Lorsque la WSIB 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 WSIB 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.

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 WSIB. Lorsque la WSIB 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 WSIB 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 – (WSIB)

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 WSIB, 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 WSIB, 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), le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) et le Consortium Centre -Jules Léger (204) – 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 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. pour assister à la collation d'un grade universitaire qui lui est conféré ou à la collation d'un grade universitaire ou collégiale conféré à un de ses enfants ou à sa conjointe ou à son conjoint ;

- 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;
- vi. lorsque les lieux de travail et les routes qu'emprunte l'enseignante ou l'enseignant pour se rendre au travail sont ouverts, mais qu'elle ou il choisit en raison d'une intempérie de ne pas se rendre au travail.

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;
- vi. lorsque les lieux de travail et les routes qu'emprunte l'enseignante ou l'enseignant pour se rendre au travail sont ouverts, mais qu'elle ou il choisit en raison d'une intempérie de ne pas se rendre au travail.

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.

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 superviseuse 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.

V2.5.13 Consortium Centre Jules-Léger (204) – Congés divers

V2.5.13.1 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.

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 un 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 réputée être un 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), le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) et le Consortium Centre Jules-Léger (204)

- 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 lieu 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.

Y1.6.3 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, sœur, grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petits-enfants, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, 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, sœur, 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-sœur, 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, sœur, 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 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) et le Consortium Centre Jules-Léger (204) – 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 lieu de parent.

Y2.1.2 Le congé prévu à la clause Y2.1.1 doit débuter au plus tard sept (7) jours scolaires suite au décès. Compte tenu de circonstances particulières, et sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du délai de sept (7) jours.

Y2.1.3 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du congé de deuil sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme. Le congé prolongé est sans traitement.

Y2.1.4 L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme peut reporter une (1) journée prévue à la clause Y2.1.1 afin d'assister à une cérémonie commémorative, d'incinération ou d'inhumation à l'intérieur de son affectation à long terme à la condition d'en aviser sa superviseuse ou son superviseur.

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

Y2.2.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant qualifié à long terme dont l'affectation est d'une durée minimale de quarante (40) jours, des congés avec traitement pour les absences découlant des événements suivants :

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

Y2.2.2 Lorsque la mise en terre a lieu à une date ultérieure, ou que l'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié à long terme agit à titre d'exécutrice ou d'exécuteur testamentaire, elle ou il peut reporter un (1) jour pour chacune des situations prévues à la clause Y2.2.1.

Y2.2.3 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant qualifié à long terme. Le congé prolongé est sans traitement mais ne représente pas un bris dans la continuité de l'affectation.

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

Y2.3.1 Toute enseignante et tout enseignant suppléant à long terme a droit aux congés de deuil ci-dessous pendant les jours scolaires consécutifs sans perte, ni gain, de rémunération, à condition que la direction concernée soit avisée du décès et que le décès ait lieu pendant la période de suppléance à long terme :

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

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

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

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

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

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

- Y2.5.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent :
- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires consécutifs d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;
 - ii. jusqu'à trois (3) jours scolaires consécutifs d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, grands-parents de la conjointe ou du conjoint, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru; et
 - iii. un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, neveu, nièce, toute personne à qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent et toute personne avec qui l'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme réside.
- Y2.5.2 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme. Le congé prolongé est sans traitement.

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

- Y2.6.1 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qualifié affecté à long terme a le droit de s'absenter de son travail, sans perte de rémunération pourvu qu'elle ou qu'il en avise immédiatement sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat :
- i. cinq (5) jours scolaires consécutifs, ou moins, selon la demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant qualifié, lors du décès de l'une des personnes suivantes : conjointe, conjoint, fille, fils, mère, père, belle-mère, beau-père, 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-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 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 sœur 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 subséquentement 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**
Sans objet
- 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**
Sans objet
- 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.

Z1.13 Consortium Centre -Jules Léger (204)

Sans objet

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

Z2.13 **Consortium Centre -Jules Léger (204)**

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 praticienne ou un infirmier praticien attestant la grossesse et la date prévue pour l'accouchement.

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)	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 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)	

Conseil scolaire	Nombre de 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) Consortium Centre Jules-Léger (204)	Le conseil scolaire accorde à une enseignante ou à un enseignant un congé parental ou d'adoption prolongé et sans traitement pour une période de six (6) mois consécutifs. Pour le CCJL, le congé prend fin le premier jour de classe de l'année scolaire ou le premier jour de classe en janvier.

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) Consortium Centre Jules-Léger (204)	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.

Conseil scolaire	Nombre de jours
	- 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 CCJL Congé parental

Les enseignantes et enseignants qui ont droit à un congé parental et qui fournissent au CCJL une preuve démontrant qu'ils touchent des prestations assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada) reçoivent une allocation conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage. L'enseignante ou l'enseignant reçoit, jusqu'à un maximum de dix-sept (17) semaines, l'équivalent de la différence entre la somme des prestations d'assurance-emploi hebdomadaires auxquelles l'enseignante ou l'enseignant est admissible et 93% du taux de salaire hebdomadaire réel pour sa catégorie le dernier jour ouvré avant le début de son congé parental.

AA1.8.2.1 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.

AA1.8.3 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.

AA1.8.4 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.

AA1.8.5 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
	80 % 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
	80 % des salaire hebdomadaire bruts pour 11 autres semaines
Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (60A)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	80 % 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
	80 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil scolaire catholique MonAvenir (64)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	80 % 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
	75 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	80 % du salaire hebdomadaire brut pour 11 autres semaines
Consortium Centre Jules-Léger (204)	100 % du salaire hebdomadaire brut pour 6 semaines
	93 % 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. CONGÉS STATUTAIRES

BB.1 Congé familial pour raison médicale ou congé en cas de maladie grave

- a) Tout congé familial pour raison médicale ou congé en cas de maladie grave accordé à un enseignant ou à une enseignante aux termes du présent article doit être conforme aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la LNE), en sa version modifiée.
- b) L'enseignante ou l'enseignant doit fournir au conseil scolaire toute attestation nécessaire démontrant son admissibilité en vertu de la LNE.
- c) Une enseignante ou un enseignant qui envisage de prendre un tel congé doit aviser le conseil scolaire de la date projetée pour le début de ce congé et de la date prévue pour son retour au travail.
- d) L'ancienneté et l'expérience continuent de s'accumuler pendant ces congés.
- e) Si une enseignante ou un enseignant est ainsi en congé, le conseil scolaire doit continuer de payer sa part des primes relatives au régime d'avantages sociaux, s'il y a lieu. Pour maintenir l'adhésion et la couverture aux termes de la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant doit s'engager à payer sa part des primes relatives au régime d'avantages sociaux, s'il y a lieu.
- f) Afin de toucher un salaire pour ces congés, l'enseignante ou l'enseignant doit se prévaloir de l'assurance-emploi et des prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE), conformément aux dispositions des alinéas g) à j), si la loi le permet. Une enseignante ou un enseignant qui est

admissible à l'AE n'a pas droit à des prestations aux termes du régime de congés de maladie et d'invalidité de courte durée d'un conseil scolaire.

Prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE)

- g) Le conseil scolaire doit fournir aux enseignantes et aux enseignants réguliers qui utilisent ces congés un régime de PSAE en tant que supplément à leurs prestations d'AE. L'enseignante ou l'enseignant régulier qui est admissible à ce congé touchera cent pour cent (100 %) de son salaire pour une période maximale de huit (8) semaines, pourvu que cette période soit comprise dans l'année de travail et dans une période pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant régulier serait normalement rémunéré. Le salaire versé au titre du régime de PSAE correspondra à la différence entre le montant brut que l'enseignante ou l'enseignant reçoit de l'AE et le montant de sa paye brute habituelle.
- h) L'enseignante ou l'enseignant en suppléance à long terme est également admissible au régime de PSAE; la durée du versement des prestations se limite à la durée de l'affectation.
- i) Les paiements de PSAE sont offerts seulement en tant que supplément aux prestations d'AE durant la période d'absence, comme il est prévu par ce régime.
- j) L'enseignante ou l'enseignant doit fournir au conseil scolaire une preuve démontrant qu'elle ou il a fait une demande d'assurance-emploi et qu'elle ou il reçoit des prestations d'assurance-emploi en conformité avec la *Loi sur l'assurance-emploi*, dans sa version modifiée, avant que les PSAE ne deviennent payables.

CC. PRATIQUES D'EMBAUCHE

CC1 Droits

CC1.1 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.

CC2 Définition d'ancienneté

CC2.1 Sous réserve de la clause CC2.2, 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.

CC2.1.1 Nonobstant la clause CC2.1, **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.

- CC2.2 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.
- CC2.3 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.

CC3 Liste d'ancienneté

- CC3.1 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 CC2.
- CC3.2 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.

CC4 Liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme

- CC4.1 Chaque conseil scolaire tient à jour une liste des enseignantes et des enseignants suppléants à long terme.
- CC4.2 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.
- CC4.3 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.
- CC4.4 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 CC4.3.
- CC4.5 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.

CC5 Embauche pour les postes de suppléance à long terme

- CC5.1 Les postes de suppléance à long terme sont comblés de la façon suivante, dans l'ordre indiqué :

- CC5.1.1 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;
- CC5.1.2 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.
- CC5.2 Si le poste n'est pas comblé suite au processus prévu aux clauses CC5.1.1 ou CC5.1.2, 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 :
- CC5.2.1 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;
- CC5.2.2 Si aucune ou aucun des cinq (5) enseignantes ou enseignants à la clause CC5.2.1 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;
- CC5.2.3 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.
- CC5.2.4 À la discrétion du conseil scolaire.

- CC5.3 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 CC5.2.
- CC5.4 Nonobstant les clauses CC5.1 et CC5.2, 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.
- CC5.5 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.

CC6 Embauche pour les postes réguliers

- CC6.1 Les postes réguliers sont comblés selon les étapes suivantes :
- CC6.1.1 Le conseil scolaire applique le processus de dotation des enseignantes et des enseignants réguliers prévu à la partie B de la convention collective;
- CC6.1.2 À défaut de combler le poste selon la clause CC6.1.1, 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;
- CC6.1.3 Sous réserve de la clause CC6.1.4, 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.
- CC6.1.4 Si moins de cinq (5) enseignantes ou enseignants répondant aux exigences de la clause CC6.1.3 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.
- CC6.1.5 Si le poste demeure vacant, le conseil scolaire peut le combler à sa discrétion.
- CC6.2 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 est comblé.

CC7 Nonobstant les clauses CC5.2 à CC5.4 et CC6, le conseil scolaire se réserve le droit de considérer toute autre candidature, membre de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, ayant des compétences et des expériences professionnelles et personnelles directement liées au poste et lorsqu'elles apportent une valeur ajoutée à l'enseignement. Dans le cas où une telle candidature est sélectionnée, le conseil scolaire avise l'unité de négociation dans les cinq (5) jours suivant la fin du processus de sélection.

CC8 Promotion de l'inclusivité et de l'équité

Nonobstant les clauses CC5.2 à CC5.4 et CC6, un conseil scolaire peut pourvoir à un poste afin de répondre au besoin d'une main-d'œuvre diversifiée ou représentative. Le conseil scolaire soumet alors un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables à l'unité de négociation, avant le début du processus d'embauche, de son intention de donner préséance à un groupe d'enseignantes ou d'enseignants représentatifs du groupe ou des groupes identifiés.

CC9 Droits des candidates et des candidats non retenus

CC9.1 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.

CC9.2 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 CC4.2.

DD. RETOUR À L'ENSEIGNEMENT PAR DES DIRECTIONS ET DES DIRECTIONS ADJOINTES D'ÉCOLE

DD1 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.

DD2 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.

DD3 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.

DD3.1 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.

DD3.2 La direction ou la direction adjointe ne participe pas au régime d'assurance invalidité de longue durée de l'AEFO.

DD3.3 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.

- DD4 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.
- DD5 Nonobstant les clauses DD3 et DD4 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 DD4 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.
- DD6 La direction ou la direction adjointe d'école ne peut réintégrer l'unité de négociation qu'une seule fois.
- DD7 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.

EE. RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (AILD)

EE1 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.

EE1.1 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.

EE1.2 Déduction et versements des contributions

EE1.2.1 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.

EE1.2.2 Nonobstant le paragraphe précédent, le Consortium Centre-Jules-Léger (204) défraie la totalité des coûts des primes du programme d'assurance ILD.

EE1.3 Période de qualification

La période de qualification du régime d'AILD des enseignantes et des enseignants ne dépassera pas cent vingt (120) jours ouvrables.

EE1.4 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.

EE1.5 Droit aux avantages sociaux

Les enseignantes et les enseignants qui reçoivent des prestations d'AILD ont le droit de participer au régime des avantages sociaux selon les règles de la FSSBM de l'AEFO.

EE1.6 Programme d'intervention précoce et de réadaptation

Le conseil scolaire et l'AEFO s'engagent à participer pleinement au programme d'intervention précoce et au programme de réadaptation initiés par l'administrateur du régime.

EE1.7 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.

EE1.8 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.

FF. PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET AUX EMPLOYÉS ET À LA FAMILLE (PAEF)

FF1 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.

FF2 Nonobstant l'article FF1, le **Consortium Centre Jules-Léger (204)** défraie la totalité des coûts du programme d'aide aux employées et aux employés et à la famille.

FF3 **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.

GG. PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DE DIFFÉRENDS

GG1 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.

GG2 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.

GG3 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.

GG4 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.

GG5 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.

GG6 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.

GG7 Délais

- a) Les délais établis au présent article sont obligatoires.
- b) Par consentement écrit des parties centrales, les délais peuvent être prolongés.

GG8 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.

GG9 Arbitrage

- a) Si le différend n'est pas résolu dans les délais prévus à la clause GG6, 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*.

GG10 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 GG10 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.

GG11 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.

HH. DURÉE/AVIS DE NÉGOCIATION ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

HH1 Durée de la convention collective

La durée de la présente convention collective est de quatre (4) ans, soit du 1er septembre 2022 au 31 août 2026.

HH2 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.

HH3 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*.

II. STRUCTURE, TAILLE DE CLASSE – CONSORTIUM CENTRE JULES-LEGER (CCJL)

- II1 Les directions d'écoles consultent les enseignantes et les enseignants sur la composition de classe de l'année suivante lorsqu'il y a au moins deux classes du même niveau dans le même lieu de travail, et ce, afin d'assurer la répartition des effectifs la plus équitable possible en lien avec la tâche des enseignantes et des enseignants.

- II2 Le nombre d'élèves par classe sera le suivant :

- a) Classes pour les élèves sourds

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

- i. Si la taille de classe dépasse le ratio indiqué au tableau ci-dessus, une aide-enseignante ou un aide-enseignant sera ajouté. Pour le calcul du ratio, une pondération de 0,5 sera attribuée à l'aide-enseignante ou à l'aide-enseignant.
- ii. Lorsque le nombre d'élèves dépasse le ratio prévu à l'article II2 a), l'ajout d'une aide-enseignante ou d'un aide-enseignant additionnel doit être fait en respectant le ratio et la pondération prévus au présent article. Dès que le nombre d'élèves atteint le double du ratio

indiqué au tableau ci-dessus, une enseignante ou un enseignant sera ajouté à la salle de classe après discussion entre la direction de l'école provinciale et les enseignantes ou enseignants concernés, ou une nouvelle classe sera ouverte.

- iii. Si un ajout d'une aide-enseignante ou d'un aide-enseignant a été fait en fonction du présent article, le CCJL analysera si le maintien d'aide-enseignante, d'aide-enseignant ou autre appui équivalent est toujours nécessaire en fonction des nouveaux ratios et/ou pour répondre aux besoins des élèves.

b) Classes pour élèves aveugles

Années d'étude	Nombre d'élèves par classe
Primaire	Jusqu'à 6
Cycles moyen et intermédiaire	Jusqu'à 8
Secondaire	Jusqu'à 10
Élèves sourds et aveugles	Jusqu'à 3
Anomalies multiples/SIS	Jusqu'à 5

- i. Si la taille de classe dépasse le ratio indiqué au tableau ci-dessus, une aide-enseignante ou un aide-enseignant sera ajouté. Pour le calcul du ratio, une pondération de 0,5 sera attribuée à l'aide-enseignante ou à l'aide-enseignant. Pour les classes d'élèves sourds et aveugles, le nombre d'élèves peut atteindre 5 élèves suite à l'ajout d'une aide-enseignante ou d'un aide-enseignant et pour les classes d'anomalies multiples/SIS, le nombre d'élèves peut atteindre 8 élèves suite à l'ajout d'une aide-enseignante ou d'un aide-enseignant.
 - ii. Lorsque le nombre d'élèves dépasse le ratio prévu à l'article II2 b), l'ajout d'une aide-enseignante ou d'un aide-enseignant additionnel doit être fait en respectant le ratio et la pondération prévus au présent article. Dès que le nombre d'élèves atteint le double du ratio indiqué au tableau ci-dessus, une enseignante ou un enseignant sera ajouté à la salle de classe après discussion entre la direction de l'école provinciale et les enseignantes ou enseignants concernés, ou une nouvelle classe sera ouverte.
 - iii. Si un ajout d'une aide-enseignante ou d'un aide-enseignant avait été fait en fonction du présent article, le CCJL analysera si le maintien d'aide-enseignante, d'aide-enseignant ou autre appui équivalent est toujours nécessaire en fonction des nouveaux ratios et/ou pour répondre aux besoins des élèves.
- II3 Les élèves sont placés en nombre approprié par classe conformément à l'identification effectuée par le CIPR.

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 ou autres journées durant l'année scolaire identifiées par le conseil. 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 : 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;
- Mesures sanitaires imposées et mesures de prévention lors d'une pandémie ou lors d'une exposition à un agent biologique;
- Santé mentale 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° 5

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

Les parties conviennent que des environnements d'enseignement et d'apprentissage sécuritaires constituent un objectif commun.

Dès la ratification de l'entente centrale et pour les années scolaires 2024-2025 et 2025-2026, le conseil scolaire offrira une formation obligatoire sur la prévention de la violence en milieu de travail lors de journées pédagogiques, à chaque enseignante régulière et enseignant régulier ainsi qu'à chaque suppléante ou suppléant à long terme en poste au moment de la formation. La formation doit inclure entre autres :

- les plans de sécurité et la notification des risques potentiels de blessures;
- 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.

Les parties recommandent que le matériel produit par le Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité, y compris la feuille de route et le Guide sur la violence dans les conseils scolaires servent de ressources documentaires pour la formation en prévention de la violence.

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 : LE GROUPE DE TRAVAIL SUR L'UTILISATION DES CONGÉS DE MALADIE

Les parties et la Couronne conviennent d'établir un groupe de travail provincial pour examiner les données et étudier les meilleures pratiques en matière d'utilisation des congés de maladie.

La Couronne facilitera les réunions du groupe de travail. Le groupe de travail sera composé de membres de l'AEFO et du CAE, ainsi que les membres du ministère de l'Éducation qui joueront un rôle de soutien et de personnes-ressources. Des membres d'autres organismes négociateurs syndicaux seront invités à participer, dans le but de créer un groupe de travail pour l'ensemble du personnel enseignant pour la province. Il doit y avoir un nombre égal de représentants de tous les groupes participants.

Le groupe de travail se réunira quatre fois par année scolaire, en 2023-2024 et en 2024-2025.

Le groupe de travail devra :

1. recueillir et examiner les données liées à l'utilisation des congés de maladie et du régime d'invalidité de courte durée;
2. recueillir et examiner l'information, y compris, sans toutefois s'y limiter :
 - a. une analyse juridictionnelle du régime de congés de maladie et du régime d'invalidité de courte durée;
 - b. les meilleures pratiques pour un retour au travail sécuritaire;
3. discuter des facteurs contribuant à l'utilisation des congés de maladie et de l'invalidité de courte durée dans le secteur de l'éducation;
4. présenter les conclusions aux conseils scolaires et à l'AEFO.

Le groupe de travail achèvera ses travaux d'ici le 31 août 2025.

LETTRE D'ENTENTE N° 7

ENTRE

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

ET

LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (CAE)

ET

LA COURONNE

OBJET : POSTES D'ENSEIGNEMENT À L'ÉCOLE D'APPLICATION DU CONSORTIUM CENTRE JULES-LÉGER (204)

Les parties s'entendent que les conditions d'emploi suivantes s'appliquent aux enseignantes et aux enseignants affectés à l'enseignement au sein de l'École d'application du Consortium Centre Jules-Léger (CCJL):

1. L'article B1.1 de la présente convention collective est remplacé par le libellé suivant : Le CCJL s'engage à ce que le temps d'enseignement au palier élémentaire n'excède pas mille trois cent cinquante (1350) minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement.
2. Une allocation annuelle de 4 006 \$ sera versée aux enseignantes et enseignants au prorata de l'affectation à l'école d'application à partir du 19 août 2024. Cette allocation sera assujettie aux mêmes augmentations que celles prévues à la rémunération. De plus, l'allocation versée pour l'année scolaire 2022-2023 et la prime de 4 006\$ pour l'année 2023-2024 seront aussi assujetties aux mêmes augmentations identifiées dans la décision du conseil d'arbitrage pour le processus d'arbitrage d'intérêt exécutoire volontaire pour la convention collective 2022-2026.
3. Toute autre condition de travail prévue à la convention collective de l'AEFO pour le personnel enseignant régulier et suppléant à long terme, s'applique aux enseignantes et enseignants réguliers et suppléants à long terme affectés à l'École d'application, tel qu'applicable.

Il est entendu que si le CCJL réduit le temps d'enseignement à celui prévu à l'article B1.1 de la convention collective, cette lettre d'entente cessera de s'appliquer.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

ENTRE

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

ET

LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (CAE)

ET

LA COURONNE

OBJET : APPRENTISSAGE HYBRIDE

L'apprentissage hybride est un apprentissage synchrone aux élèves en personne et aux élèves à distance simultanément.

Les parties reconnaissent que, dans la plupart des cas, d'autres modes d'enseignement, y compris l'enseignement en personne ou l'enseignement virtuel, sont préférés à l'enseignement hybride et peuvent offrir de meilleurs résultats pour la plupart des élèves.

L'apprentissage hybride n'est pas destiné à être un mode d'enseignement permanent pour une salle de classe ou un élève en particulier. Lorsque l'apprentissage hybride est mis en place, le conseil scolaire fait une revue en temps opportun pour déterminer si les conditions sont gagnantes pour la réussite de l'élève et si la transition à d'autres modes d'apprentissage peut être envisagée.

Les enseignantes et les enseignants ne sont pas tenus d'offrir un enseignement hybride à un élève absent de façon ponctuelle d'un cours en présentiel pour raison de maladie ou à un élève absent pour des motifs personnels sous son contrôle.

LETTRE D'ENTENTE N° 9

ENTRE

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

ET

LE CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS (CAE)

ET

LA COURONNE

OBJET : APPRENTISSAGE VIRTUEL

L'apprentissage virtuel est un mode d'enseignement pouvant être dispensé de façon synchrone ou asynchrone aux élèves par le biais d'outils technologiques.

Afin de favoriser un passage efficace du mode d'enseignement en présentiel au mode d'enseignement virtuel ponctuel, du temps de transition d'un minimum d'une heure sera offert lors de la première journée aux enseignantes et enseignants concernés dans le cas où l'apprentissage est dispensé de façon synchrone. Durant ce moment de transition, l'enseignement sera dispensé aux élèves de façon asynchrone.

L'horaire de la première journée d'enseignement virtuel ponctuel sera ajusté de façon à respecter les dispositions prévues à la convention collective.

Cette lettre d'entente ne s'applique pas aux classes ou écoles qui fonctionnent déjà à temps plein en mode d'enseignement virtuel.

PARTIE B

CONDITIONS NÉGOCIÉES LOCALEMENT

ENTRE

**LE CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE
(CONSEIL)**

ET

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

PRÉAMBULE

Le Conseil et l'Unité 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.

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Objet

- 1.1.1 L'objet et l'intention de la présente convention collective sont de maintenir des rapports mutuellement satisfaisants entre le Conseil et l'Association et d'énoncer les termes et conditions d'emploi qui ont été négociés et acceptés par les parties négociatrices aux tables centrale et locale.
- 1.1.2 Aucune disposition de la convention collective ne sera interprétée de manière à enlever, limiter ou contraindre, de façon quelconque, les droits confessionnels du Conseil en vertu de l'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

1.2 Reconnaissance

- 1.2.1 Le Conseil reconnaît l'Association comme étant l'agent négociateur et le représentant des enseignantes et des enseignants à qui s'applique la présente convention collective.
- 1.2.2 La présente convention collective régit les conditions d'emploi de toutes les enseignantes et de tous les enseignants, tels que ceux-ci sont définis à l'article 1(1) de la *Loi sur l'éducation*, à l'exclusion des agentes et agents de supervision, des directions d'école et des directions adjointes, et à l'exception des enseignantes et des enseignants suppléants tels que ceux-ci sont définis à l'article 1(1.1) de la *Loi sur l'éducation*.

1.3 Droits de direction

Sous réserve des dispositions de la convention collective, le Conseil se réserve le droit d'administrer et de gérer lui-même ses affaires et son personnel en conformité avec les lois et les règlements.

1.4 Motifs valables

- 1.4.1 Aucune enseignante ou aucun enseignant ne fera l'objet de discipline, de renvoi ou de rétrogradation sans motif valable.
- 1.4.2 Tout avertissement, toute réprimande ou tout rapport d'évaluation déposé au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant peuvent être contresignés par l'enseignante ou l'enseignant et elle ou il en reçoit une copie.
- 1.4.3 Lors d'une convocation à une rencontre avec un objet disciplinaire et lors de l'imposition de mesures disciplinaires, l'enseignante ou l'enseignant est avisé de l'objet de la rencontre et peut, à sa discrétion, être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'Association. Un délai raisonnable lui est accordé afin de lui permettre d'assurer la présence de l'Association.

1.5 Dossiers personnels

- 1.5.1 Sur demande écrite, le Conseil fournit à l'enseignante ou à l'enseignant accès à son dossier personnel, à un temps mutuellement convenu. Avec l'autorisation écrite d'une enseignante ou d'un enseignant, une personne représentant l'Association peut consulter le dossier personnel de cette enseignante ou de cet enseignant, en présence de la personne autorisée par le Conseil, et peut obtenir une copie des documents qui y sont inclus.
- 1.5.2 L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les vingt (20) jours civils suivant la réception d'un document versé à son dossier, y déposer sa version des faits.
- 1.5.3 L'enseignante ou l'enseignant peut faire retirer de son dossier personnel toute documentation relative à un rapport d'évaluation du rendement qui date de plus de six (6) ans ou toute documentation relative à des mesures disciplinaires qui date 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 du rendement défavorable n'ait été déposé au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant au cours de la période prévue ci-dessus.

1.6 Parachèvement

Rien dans la présente convention collective ne limite ou n'annule un droit ou un privilège dévolu à une enseignante ou à un enseignant dans le cadre du parachèvement du palier secondaire de la section catholique en vertu de l'article 135 de la *Loi sur l'éducation*.

1.7 Grève et lock-out

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.

1.8 Distribution de la convention collective

- 1.8.1 Le Conseil rend disponible, de façon électronique, la convention collective et avise l'Unité et ses membres de la façon d'y accéder.
- 1.8.2 Lors de l'embauche, le Conseil informe l'enseignante ou l'enseignant de la façon d'accéder à la convention collective.

1.9 Modification des conditions négociées localement

- 1.9.1 À la demande d'une des parties aux négociations locales, les représentantes et les représentants du Conseil et de l'Association peuvent discuter de toute question relative aux conditions d'emploi décrites à la Partie B (conditions négociées localement) de la présente convention collective.
- 1.9.2 Toute modification à la Partie B (conditions négociées localement) convenue entre les parties aux négociations locales doit faire l'objet d'une entente écrite. Dans le cas de l'Association, cette entente doit être ratifiée par les membres avant de prendre effet.

1.10 Milieu de travail

- 1.10.1 Les parties à la présente convention collective reconnaissent le droit de toute enseignante et de tout enseignant d'être exempts de discrimination et de harcèlement dans le milieu de travail en conformité avec le *Code des droits de la personne*.
- 1.10.2 Le Conseil s'engage à consulter l'Unité lorsqu'il revoit sa politique sur le harcèlement et sa politique sur la violence.

1.11 Équité salariale

Les parties souscrivent aux conditions et modalités découlant de la *Loi sur l'équité salariale*.

ARTICLE 2 - DROITS DE L'ASSOCIATION

2.1 Affichage et communication

- 2.1.1 Le Conseil met un tableau d'affichage à la disposition de l'Unité dans chaque lieu de travail et lui permet d'afficher tout document provenant de l'Association, de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO) ou de l'Unité. L'Unité s'abstient d'afficher des documents qui, de l'avis du Conseil, pourraient être considérés comme préjudiciables aux intérêts du Conseil.
- 2.1.2 Le Conseil reconnaît à l'Association le droit de distribuer et de communiquer à chaque enseignante et à chaque enseignant dans les lieux de travail tout document provenant de l'Association, de la FEO, de l'Unité ou d'une autre association affiliée.
- 2.1.3 L'Unité peut se prévaloir, moyennant le remboursement des déboursés et d'une charge raisonnable fixée par le Conseil, de tout système de livraison et de communication du Conseil pour livrer aux écoles et aux lieux de travail ses documents ou les documents provenant de l'Association, de la FEO ou d'une autre association affiliée.

2.2 Utilisation des locaux

Le Conseil met à la disposition de l'Unité un ou des locaux pour ses activités, à condition qu'ils soient disponibles. L'Unité s'engage à rembourser au Conseil les coûts directs additionnels.

2.3 Documentation à fournir à l'unité

- 2.3.1 Au fur et à mesure que le Conseil adopte de nouvelles politiques et lignes de conduite, il en transmet une copie à l'Unité et les rend disponibles aux enseignantes et aux enseignants dans chaque école et lieu de travail.
- 2.3.2 Dans la mesure où les données sont disponibles au siège social du Conseil et peuvent être recueillies sans coûts additionnels au Conseil, le Conseil fournit à l'Unité:
 - 2.3.2.1 deux (2) fois par année, soit au plus tard le 30 novembre et au plus tard le 31 mars de chaque année, la liste des enseignantes et des enseignants ainsi que les données suivantes pour chaque enseignante et chaque enseignant :

- a) nom et prénom

- b) lieu de travail ou type de congé
- c) niveau d'enseignement / discipline(s) enseignée(s)
- d) catégorie salariale reconnue
- e) expérience reconnue aux fins salariales
- f) traitement annuel de base et allocations.

- 2.3.2.2 une (1) fois par année, au plus tard le 31 mars, la liste des enseignantes et des enseignants détenant un droit de retour;
- 2.3.2.3 une (1) fois par année, au plus tard le 15 septembre, la liste des enseignantes et des enseignants détenant un droit de rappel;
- 2.3.2.4 une (1) fois par année, au plus tard le 31 mars, la liste des postes vacants comblés de façon intérimaire;
- 2.3.2.5 une (1) fois par année, au plus tard le 31 mars, les qualifications de base et additionnelles pour chaque enseignante et enseignant, lesquelles seront ajoutées à la liste décrite à l'article 2.3.2.1.
- 2.3.3 L'Unité accepte de se conformer aux conditions relatives à la sécurité et au caractère confidentiel qui sont prescrites par la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*.
- 2.3.4 Tout rapport fourni à l'Unité en vertu du présent article est fourni en copie informatisée.

2.4 Libération pour activités de l'unité

- 2.4.1 Le Conseil accorde un maximum de deux (2) congés à long terme au sein de l'Unité par année scolaire. De tels congés peuvent être à temps complet ou pour une partie de l'année scolaire, selon les périodes énumérées ci-dessous :
 - 2.4.1.1 durée d'un semestre; ou
 - 2.4.1.2 détachement à demi temps à l'élémentaire; ou
 - 2.4.1.3 détachement selon le pourcentage de charge de crédits enseignés au secondaire; ou
 - 2.4.1.4 détachement pour la durée de l'année scolaire.
- 2.4.2 L'Unité indique, dans une demande au Conseil au plus tard le dernier lundi du mois d'avril, le nombre et le nom des personnes pour lesquelles elle désire un congé à long terme.
- 2.4.3 Le coût total du salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à qui on accorde un congé est remboursé en entier au Conseil par l'Association.
- 2.4.4 Durant la période du congé, l'enseignante ou l'enseignant détaché continue de faire partie du personnel enseignant du Conseil. Elle ou il reçoit son salaire et bénéficie du régime de congés de maladie, de congés d'invalidité de courte durée (RICD) et du complément au régime de congés d'invalidité de courte durée. Elle ou il continue d'accumuler expérience et ancienneté pour toutes les fins de la convention collective.

- 2.4.5 Sous réserve des dispositions de la Partie B de la présente convention collective, à son retour de congé, l'enseignante ou l'enseignant détaché reprend un poste dans son école.

2.5 Congés pour la présidence d'une association

- 2.5.1 À la demande écrite de l'Association, adressée au Conseil, un congé à long terme à temps complet est accordé à toute enseignante et à tout enseignant élu à la présidence de l'Association, de la FEO ou de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE), selon les modalités suivantes :
- 2.5.1.1 Le coût total du salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à qui on accorde un congé est remboursé en entier au Conseil par l'Association.
- 2.5.1.2 Durant la période du congé, l'enseignante ou l'enseignant détaché continue de faire partie du personnel enseignant du Conseil. Elle ou il reçoit son salaire, bénéficie du régime de congés de maladie, du régime de congés d'invalidité de courte durée et du complément au régime d'invalidité de courte durée, et elle ou il continue d'accumuler expérience et ancienneté pour toutes les fins de la convention collective.
- 2.5.1.3 Sous réserve des dispositions de la Partie B de la présente convention collective, à son retour de congé, l'enseignante ou l'enseignant détaché reprend un poste dans son école.

2.6 Congés ponctuels

- 2.6.1 À la demande de l'Unité ou de l'Association, le Conseil accorde des congés aux membres qui représentent l'Unité ou l'Association à diverses fonctions. L'Unité ou l'Association rembourse au Conseil le coût de la suppléance au taux d'une suppléance court terme qualifiée lorsque le Conseil remplace le membre absent.
- 2.6.2 Tout congé au-delà d'un total annuel de quatre-vingt-cinq (85) jours ainsi que toute demande de congé qui libère plus d'une enseignante ou d'un enseignant dans une école pour le même jour sont sujets à l'approbation du Conseil.

2.7 Congés pour négociations

Dans l'éventualité où une rencontre de négociations avec le Conseil se déroule durant une journée scolaire, le Conseil accorde un congé à un maximum de cinq (5) enseignantes ou enseignants pour participer à cette rencontre, y compris le temps nécessaire pour se rendre au lieu de rencontre. L'Unité rembourse au Conseil le coût de la suppléance au taux d'une suppléance court terme qualifiée lorsque le Conseil remplace le membre absent.

2.8 Accès aux écoles et aux lieux de travail

- 2.8.1 Sujet à un avis écrit communiqué au moins 48 heures à l'avance à la direction des ressources humaines, une représentante ou un représentant autorisé de l'Association ou de l'Unité peut se présenter à l'école ou au lieu de travail afin de rencontrer les enseignantes et les enseignants, individuellement ou en groupe. Ces rencontres sont organisées de façon à ne pas déranger indûment le déroulement des activités scolaires.
- 2.8.2 Dans la situation exceptionnelle d'une rencontre dans les 48 heures, une représentante ou un représentant autorisé de l'Association ou de l'Unité communiquera par téléphone et par courriel avec la direction des ressources humaines pour l'aviser de la rencontre.

ARTICLE 3 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET DOTATION

3.1 Principes

3.1.1 Pour l'application du présent article, la sécurité d'emploi s'applique :

3.1.1.1 au niveau de chaque palier à l'intérieur de chaque famille d'écoles,

3.1.1.2 au niveau de chaque palier à l'intérieur du Conseil.

3.2 Définitions

3.2.1 Les termes employés au présent article se définissent comme suit :

3.2.1.1 **excédentaire** : est considéré excédentaire une enseignante ou un enseignant pour qui il n'y a aucun poste disponible au niveau du Conseil pour l'année scolaire à venir pour lequel elle ou il est qualifié selon le Règlement 298 de la *Loi sur l'éducation*;

3.2.1.2 **famille d'écoles** : sont considérés comme faisant partie d'une même famille d'écoles les écoles ou lieux de travail qui sont regroupés comme suit :

- Windsor, Essex;
- Chatham-Kent, Lambton;
- Oxford, London-Middlesex;
- Bruce-Grey, Huron-Perth;

3.2.1.3 **qualifications** : signifie les cycles ou les matières qui paraissent au certificat de qualification et d'inscription émis par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario ou qui peuvent être inscrits au certificat de qualification et d'inscription de l'enseignante ou de l'enseignant avant le début de la prochaine année scolaire, sujet à une attestation d'inscription appropriée à un cours de qualifications additionnelles ou universitaire.

3.3 Ancienneté

3.3.1 Aux fins de la présente convention collective, l'ancienneté reconnue à une enseignante ou à un enseignant est la période d'emploi continu avec le Conseil, comme enseignante ou enseignant, depuis la date d'entrée en fonction la plus récente, et comprend toute l'ancienneté reconnue à l'enseignante ou à l'enseignant au moment de son transfert au Conseil en vertu des dispositions de la *Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires* en Ontario.

3.3.2 L'enseignante et l'enseignant employé à temps partiel accumule une pleine année d'ancienneté pour fins de l'application des procédures reliées à la sécurité d'emploi.

3.3.3 Dans le cas où il y a égalité dans l'ancienneté reconnue à deux ou à plusieurs enseignantes ou enseignants, la priorité sera établie en appliquant chacun des critères suivants, dans l'ordre stipulé :

3.3.3.1 l'expérience totale auprès du Conseil et du conseil d'origine, pour ces enseignantes et ces enseignants transférés au Conseil conformément aux dispositions de la *Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires* en Ontario, et si l'égalité persiste;

3.3.3.2 l'expérience totale dans l'enseignement à un poste qui requiert un brevet d'enseignement auprès d'autres conseils scolaires de la province de l'Ontario, et si l'égalité persiste;

- 3.3.3.3 l'expérience totale dans l'enseignement, à l'élémentaire ou au secondaire, ailleurs au Canada, qui requiert un brevet d'enseignement, et si l'égalité persiste;
 - 3.3.3.4 l'expérience totale dans l'enseignement, à l'élémentaire ou au secondaire, ailleurs dans le monde, exigeant des qualifications équivalentes à celles de l'Ontario, et si l'égalité persiste;
 - 3.3.3.5 une détermination accomplie au hasard et ce, seulement lorsque les circonstances l'exigent. Cette détermination s'effectue en déposant dans un contenant le nom des enseignantes ou des enseignants qui sont à égalité. Une représentante ou un représentant du Conseil fait le tirage au sort en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'Unité. L'enseignante ou l'enseignant dont le nom est tiré en premier est celle ou celui à apparaître au prochain rang de la liste d'ancienneté. Le rang déterminé suite au tirage au sort est réputé définitif et permanent.
- 3.3.4 Toute absence approuvée par le Conseil constitue une période d'emploi continu pour fins d'ancienneté.
 - 3.3.5 L'ancienneté cesse lorsqu'une enseignante ou un enseignant donne sa démission ou est relevé de son contrat, exception faite des enseignantes ou des enseignants déclarés excédentaires et subséquentment réembauchés; ces cessations d'emploi ne constitueront pas une rupture de service en ce qui concerne l'ancienneté.
 - 3.3.6 Une enseignante ou un enseignant qui n'est pas rappelé après deux (2) ans perd tous ses droits d'ancienneté.

3.4 Listes d'ancienneté

- 3.4.1 Le Conseil établit une liste d'ancienneté distincte pour chaque palier, sur laquelle chaque enseignante et chaque enseignant est inscrit selon son rang d'ancienneté. En préparant les listes, le Conseil tient compte de l'ancienneté pour l'année en cours.
- 3.4.2 Les listes d'ancienneté indiquent :
 - 3.4.2.1 le rang d'ancienneté de chaque enseignante et de chaque enseignant en ordre décroissant;
 - 3.4.2.2 le nom de chaque enseignante et de chaque enseignant;
 - 3.4.2.3 la date d'entrée en fonction selon la clause 3.3.1;
 - 3.4.2.4 les critères de la clause 3.3.3 utilisés pour déterminer la priorité, s'il y a lieu.
- 3.4.3 Les listes d'ancienneté établies conformément à la clause 3.4.2 sont envoyées annuellement à la déléguée syndicale ou au délégué syndical de chaque école et de chaque lieu de travail pour affichage au plus tard le 20 janvier et une copie de ces listes est expédiée à l'Unité ainsi qu'aux enseignantes et enseignants par courriel.
- 3.4.4 Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la date d'affichage des listes, l'enseignante ou l'enseignant peut demander par écrit à la direction des ressources humaines qu'elle apporte les modifications nécessaires aux renseignements qui y sont consignés. L'enseignante ou l'enseignant fournit les pièces justificatives relatives à la demande.

- 3.4.5 Toute enseignante ou tout enseignant qui, conformément à la clause 3.4.4, avait indiqué qu'une correction à son placement à la liste de son palier s'imposait maintient son droit de grief si la correction n'est pas effectuée selon sa demande.
- 3.4.6 Au plus tard le 25 février de chaque année ou le dernier jour ouvrable précédant cette date, les listes révisées sont affichées et envoyées selon les procédures décrites dans le présent article.

3.5 Comité de dotation au niveau du conseil

Le Conseil établit un Comité de dotation composé de la surintendance des affaires, de la direction des ressources humaines, de la présidence de l'Unité et de l'agente ou de l'agent d'unité. Les parties conviennent de s'adjoindre, au besoin, les personnes ressources nécessaires à l'étude des questions relevant du comité. Le comité se rencontre aux moments et aux fins décrites ci-dessous. De plus, lorsque les informations requises pour mettre en œuvre le processus de dotation ne sont pas disponibles en temps opportun pour permettre le respect de l'échéancier prévu au présent article, le Comité de dotation a également la responsabilité de déterminer un nouvel échéancier qui tienne compte de cet état de fait.

3.6 Dotation en personnel au niveau des écoles

Début du processus de dotation

3.6.1 Au plus tard le 1^{er} mars :

- 3.6.1.1 les enseignantes et les enseignants avisent leur direction, par écrit, de leurs préférences d'affectation;
- 3.6.1.2 les enseignantes et les enseignants avisent la direction des ressources humaines, par écrit, de leur désir d'obtenir une mutation volontaire inter-paliers;
- 3.6.1.3 les enseignantes et les enseignants avisent la direction des ressources humaines, par écrit, de leur désir d'augmenter leur affectation au sein de leur école;
- 3.6.1.4 les enseignantes et les enseignants avisent la direction des ressources humaines, par écrit, de leur désir de réduire leur affectation au sein de leur école; l'enseignante ou l'enseignant qui demande et se voit accorder une réduction d'affectation pour une deuxième année consécutive accepte que son statut contractuel est modifié en conséquence et qu'elle ou qu'il ne pourra retourner à son statut contractuel antérieur que par le biais des processus d'augmentation d'affectation prévus à la présente convention collective;
- 3.6.1.5 les enseignantes et les enseignants dans des postes de responsabilité ou dans des postes de classes distinctes tel que décrit à la clause 3.6.18 qui désirent mettre fin à leur mandat à la fin de l'année scolaire en cours en avisent par écrit la direction des ressources humaines.

De plus, par cette même date, la direction des ressources humaines est avisée de l'identité de toute direction ou direction adjointe ou de toute direction ou direction adjointe intérimaire qui réintégrera un poste dans l'unité de négociation au début de la prochaine année scolaire.

3.6.2 Au plus tard le 15 mars, le Conseil détermine le nombre, exprimé en équivalence à temps plein (ETP), de postes couverts par la présente convention collective requis pour l'année scolaire suivante. Par cette même date, le Conseil déclare, s'il y a lieu, excédentaire un nombre d'enseignantes et d'enseignants égal à la différence, exprimée en équivalence à temps plein, entre le nombre d'enseignantes et

d'enseignants en poste au cours de l'année scolaire courante et le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis pour la prochaine année scolaire. Dans la détermination du nombre d'enseignantes et d'enseignants qui doivent être déclarés excédentaires au Conseil, le Conseil tient compte des avis de démission et de retraite reçus conformément à la clause 15.1. Sous réserve des clauses 3.6.10 et 3.6.11, les enseignantes et les enseignants déclarés excédentaires sont normalement celles et ceux ayant le moins d'ancienneté.

- 3.6.3 Immédiatement après la déclaration prévue à la clause 3.6.2, le Conseil déclare, s'il y a lieu, surplus au Conseil les enseignantes et les enseignants qui ont obtenu des placements intérimaires conformément à la clause 3.6.39.
- 3.6.4 Les postes libérés en vertu des clauses 3.6.2 et 3.6.3 seront, dans la mesure où ils seront toujours requis pour la prochaine année scolaire, automatiquement affichés dans le cadre de la séance de placement sous réserve de leur utilisation aux fins d'augmenter l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant au sein de son école en vertu de la clause 3.6.15.1.
- 3.6.5 Le Conseil procède alors à l'évaluation et au traitement des demandes de réduction d'affectation.

Déclaration de surplus aux écoles, aux familles d'écoles et au Conseil

- 3.6.6 Le Conseil procède ensuite au processus de déclaration de surplus aux écoles et aux familles d'écoles.
- 3.6.7 Sous réserve des clauses 3.6.10 et 3.6.11, les enseignantes et les enseignants déclarés surplus aux écoles, aux familles d'écoles et au Conseil sont celles et ceux ayant le moins d'ancienneté. Les déclarations de surplus se font selon la séquence suivante :
 - 3.6.7.1 Le Conseil déclare, s'il y a lieu, les enseignantes et les enseignants surplus aux écoles;
 - 3.6.7.2 Le Conseil déclare, s'il y a lieu, les enseignantes et les enseignants surplus aux familles d'écoles. Pour ce faire, le Conseil procède comme suit :
 - a) le Conseil identifie l'enseignante ou l'enseignant déclaré surplus aux écoles détenant le plus d'ancienneté;
 - b) le Conseil détermine si, dans la famille d'écoles à laquelle cette enseignante ou cet enseignant appartient, il y a un poste vacant (poste libéré à la suite d'une déclaration d'excédentaires en vertu de la clause 3.6.2 ou de surplus en vertu de la clause 3.6.3, poste libéré à la suite d'une démission ou d'une retraite annoncées, poste découlant d'un ajout de dotation pour l'année scolaire suivante);
 - c) s'il y a un poste vacant au sens de la clause 3.6.7.2 b), il n'est pas nécessaire de déclarer une enseignante ou un enseignant surplus à la famille d'écoles pour l'enseignante ou l'enseignant surplus à son école;
 - d) s'il n'y a pas de poste vacant au sens de la clause 3.6.7.2 b), le Conseil identifie les enseignantes et les enseignants qui ont moins d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant surplus à son école à l'intérieur de la même famille d'écoles et déclare surplus à la famille d'écoles l'enseignante ou l'enseignant qui a le moins d'ancienneté parmi celles-ci ou ceux-ci; le poste ainsi libéré fera automatiquement partie de la liste des postes affichés lors de la séance de placement;
 - e) l'exercice ci-dessus est répété pour chaque enseignante et chaque enseignant déclaré surplus aux écoles, selon le rang d'ancienneté. Un poste vacant ne pourra être utilisé

qu'une seule fois pour faire échec à une déclaration de surplus à la famille d'écoles. Si un poste vacant a été utilisé pour faire échec à une déclaration de surplus à la famille d'écoles, il ne pourra pas être utilisé pour les fins d'augmenter l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant en vertu de la clause 3.5.15.1, à moins que l'enseignante ou l'enseignant déclaré surplus aux écoles ait moins d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant qui désire une augmentation d'affectation.

- 3.6.8 Toutes les déclarations d'enseignantes ou d'enseignants surplus aux familles d'écoles sont faites sans égard aux qualifications, mais en tenant compte de la viabilité des programmes. De plus, dans le cadre de cet exercice de déclaration d'enseignantes et d'enseignants surplus aux familles d'écoles, le Conseil ne scinde pas des postes pour déclarer vacants des pourcentages d'affectation moindre que 100 %. Le Conseil identifie plutôt l'enseignante ou l'enseignant détenant le moins d'ancienneté dans la famille d'écoles qui détient un pourcentage d'affectation équivalent ou plus élevé que celui de l'enseignante ou l'enseignant déclaré surplus à son école, et déclare cette personne, ainsi que toutes les enseignantes et tous les enseignants détenant moins d'ancienneté qu'elle dans la famille d'écoles, surplus à la famille d'écoles.

Déclaration de surplus additionnels au niveau du Conseil

- 3.6.9 Une fois l'exercice de déclaration de surplus aux familles d'écoles complété, on procède à une déclaration de surplus au Conseil pour chaque enseignante ou chaque enseignant surplus aux familles d'écoles qui détiennent plus d'ancienneté qu'une enseignante ou qu'un enseignant qui détient toujours un poste, en débutant par le bas de la liste d'ancienneté selon les modalités prévues à la clause 3.6.8.

Viabilité de programme

- 3.6.10 Si, compte tenu des qualifications des enseignantes et des enseignants à l'école, de la mission de l'école, de son projet éducatif et de ses programmes et services particuliers, la déclaration d'une enseignante ou d'un enseignant surplus à une école, à une famille d'écoles ou au Conseil affecte la viabilité d'un programme ou d'un service spécifique, on déclare l'enseignante ou l'enseignant précédent sur la liste d'ancienneté surplus à l'école, à la famille d'école ou au Conseil.
- 3.6.11 La viabilité d'un programme est affectée lorsqu'en déclarant une enseignante ou un enseignant surplus à une école, à une famille d'écoles ou au Conseil, la survie d'un programme ou d'un service spécifique dans une école est menacée faute d'enseignantes ou d'enseignants détenant les qualifications requises au sein de cette école ou rencontrant les exigences particulières du programme et disposés à accepter la responsabilité du programme en question, ou faute d'enseignantes ou d'enseignants ayant plus d'ancienneté disposés à acquérir, avant le début de l'année scolaire suivante, les qualifications requises pour l'enseignement du programme ou la dispensation du service en question ou rencontrer les exigences particulières du programme.

Première rencontre du Comité de dotation

- 3.6.12 Au plus tard le 31 mars et avant l'envoi des avis ci-dessous, le Comité de dotation se rencontre et les informations suivantes sont partagées avec les représentantes et représentants de l'Unité :
- 3.6.12.1 les données sur les inscriptions, le nombre de postes et leur répartition par école ;
 - 3.6.12.2 les déclarations d'excédentaires en vertu de la clause 3.6.2 et de surplus en vertu de la clause 3.6.3 ;
 - 3.6.12.3 les déclarations de surplus en vertu des clauses 3.6.6 à 3.6.9 ;

3.6.12.4 les demandes de réduction d'affectation acceptées et refusées.

Dans le cadre de cette rencontre, les représentantes et représentants du Conseil répondent aux questions des représentantes et représentants de l'Unité quant au processus suivi et aux décisions prises jusqu'à ce moment.

Liste des enseignantes et des enseignants surplus

- 3.6.13 Au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la première rencontre du Comité de dotation, le Conseil avise par écrit les enseignantes et les enseignants déclarés excédentaires selon la clause 3.6.2, surplus au Conseil selon la clause 3.6.3, surplus aux écoles selon la clause 3.6.6, surplus aux familles d'écoles selon la clause 3.6.7 et surplus additionnels au Conseil selon la clause 3.6.9 de leur statut. Le Conseil avise également les enseignantes et les enseignants qui ont fait une demande de réduction d'affectation de sa décision quant à leur demande. Le Conseil transmet copie de ces avis à l'Unité.
- 3.6.14 Lorsque des besoins se présentent dans une école pour l'année suivante avant la séance de placement, le Conseil rappelle à cette école l'enseignante ou l'enseignant surplus à cette école en vertu de la clause 3.6.6 et ce, sous réserve des besoins de l'école et de l'ancienneté et des qualifications de l'enseignante ou de l'enseignant.

Préparation des plans d'organisation préliminaires

- 3.6.15 Le Conseil, en collaboration avec la direction de chaque école, prépare un plan d'organisation préliminaire pour l'année scolaire suivante, lequel tient compte :
- 3.6.15.1 des enseignantes et des enseignants qui ont demandé une augmentation d'affectation, dans la mesure où le niveau de dotation le permet;
 - 3.6.15.2 des enseignantes et des enseignants à qui on a accordé une réduction d'affectation;
 - 3.6.15.3 des enseignantes et des enseignants qui, au début de la prochaine année scolaire, seront de retour d'un congé, d'un détachement, d'un prêt de service ou d'une affectation dans un poste de responsabilité, dans un poste de direction ou de direction adjointe ou dans un poste de direction ou de direction adjointe intérimaire et qui détiennent un droit de retour dans une école, lesquels sont affectés selon les dispositions de la présente convention collective;
 - 3.6.15.4 des enseignantes et des enseignants qui seront en congé, en détachement, en prêt de service, en affectation dans un poste de responsabilité ou dans un poste de direction ou de direction adjointe intérimaire ou en affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation pour toute l'année scolaire, à l'exception des enseignantes et des enseignants en congé de maternité, parental, parental prolongé ou de maladie;
 - 3.6.15.5 des enseignantes et des enseignants qui, au début de la prochaine année scolaire, auront atteint une période de trois (3) ans en congé d'invalidité de longue durée.

Deuxième rencontre du Comité de dotation

- 3.6.16 Au plus tard deux (2) jours scolaires avant l'affichage prévu à la clause 3.6.17, le Comité de dotation se rencontre et les plans d'organisation préliminaires des écoles sont partagés avec les représentantes et les représentants de l'Unité. Les représentantes et représentants du Conseil répondent aux questions des représentantes et représentants de l'Unité concernant ceux-ci.

Affichage des plans d'organisation préliminaires

- 3.6.17 Le plan d'organisation préliminaire est affiché dans chacune des écoles du Conseil et transmis à l'Unité au plus tard le 15 avril. Ce plan précise, pour chaque enseignante et chaque enseignant, les affectations internes prévues à ce moment par niveau ou par matière, lesquels tiennent compte notamment de leurs qualifications et de leurs préférences exprimées.

Postes exclus de la séance de placement

- 3.6.18 Les postes pour les classes distinctes pour enfants polyhandicapés ou atteints d'autisme, de surdité, de cécité, de troubles envahissants du développement (TED), de handicap de développement moyen ou léger et les postes financés en vertu de l'article 23 du Règlement sur les subventions pour les besoins des élèves (tel qu'amendé) sont affichés dans chaque école ou lieu de travail avant la séance de placement et sont comblés de façon systémique suite à un processus d'entrevue. Dans le cadre du processus de sélection, le Conseil tient compte des qualifications, compétences, habiletés et aptitudes des candidates et des candidats ainsi que de leur rang d'ancienneté. L'Unité reçoit une copie de chaque affichage de postes et du nom de chaque enseignante et chaque enseignant retenu pour chacun des postes affichés.
- 3.6.19 L'enseignante ou l'enseignant qui accepte un poste décrit à la clause 3.6.18 peut retourner à l'école qu'elle ou qu'il a quitté (école d'attache) pour une période de deux (2) ans à compter du début de l'affectation, à moins que le Conseil et l'enseignante ou l'enseignant n'en conviennent autrement.
- 3.6.20 Dans l'éventualité où le poste est aboli, l'enseignante ou l'enseignant est intégré dans la dotation de son école d'attache, le cas échéant, ou elle ou il est automatiquement inscrit à la séance de placement.
- 3.6.21 L'enseignante ou l'enseignant dans un poste décrit à la clause 3.6.18 peut, sans préjudice à ses droits et privilèges en vertu de la présente convention collective, démissionner de son poste pour le début de la prochaine année scolaire en avisant le Conseil par écrit au plus tard le 1^{er} mars de l'année scolaire en cours. Elle ou il est alors intégré dans la dotation de son école d'attache, le cas échéant, ou elle ou il est automatiquement inscrit à la séance de placement.
- 3.6.22 L'enseignante ou l'enseignant dans un poste décrit à la clause 3.6.18 qui ne détient plus ou pas un droit de retour à une école pourra participer à la séance de placement comme s'il était surplus au Conseil.
- 3.6.23 Si une enseignante ou un enseignant dans un poste décrit à la clause 3.6.18 doit aller à la séance de placement pour obtenir un poste, une déclaration additionnelle sera faite dans le cadre de l'exercice de déclaration des surplus au Conseil en vertu de la clause 3.6.9, et ce dans le but de créer un poste vacant afin de permettre son affectation éventuelle.
- 3.6.24 Les enseignantes et les enseignants qui sont titulaires de ces postes ne sont pas sujets aux déclarations d'excédentaires en vertu de la clause 3.6.2.

Séance de placement

- 3.6.25 Sous réserve de leur utilisation aux fins d'augmenter l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant au sein de son école en vertu de la clause 3.6.15.1, les postes vacants ainsi que les postes libérés suite aux déclarations de surplus aux familles d'écoles ou au Conseil et à la déclaration de surplus des enseignantes et enseignants en placement intérimaire sont comblés dans le cadre d'une séance de placement sur papier.
- 3.6.26 Au plus tard le 1^{er} mai de chaque année scolaire, les postes identifiés à la clause 3.6.25 sont affichés pendant cinq (5) jours scolaires dans les lieux de travail du Conseil, en précisant les qualifications

recherchées (qualifications requises quant aux niveaux et aux domaines de spécialisation et autres exigences découlant des besoins particuliers de l'école). Une copie de la liste des postes est expédiée à l'Unité et aux enseignantes et enseignants sur la liste de rappel.

- 3.6.27 Toute enseignante et tout enseignant qui désire une mutation volontaire, toute enseignante et tout enseignant déclaré surplus ou excédentaire, toute enseignante ou tout enseignant sur la liste de rappel ainsi que toute enseignante et tout enseignant qui désire augmenter ou réduire son pourcentage d'affectation indique à la direction des ressources humaines, par l'entremise du formulaire prévu à cet effet dont il envoie copie à l'Unité, ses préférences d'affectation, en rang de priorité, et ce au plus tard trois (3) jours scolaires après la date de fin de l'affichage prévu à la clause 3.6.26. Le formulaire doit être accompagné du certificat de qualification et d'inscription le plus récent de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 3.6.28 L'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas reçu son certificat de qualification et d'inscription ou qui désire apporter des corrections à son certificat de qualification et d'inscription doit compléter la section 2 « Qualifications » du formulaire et fournir les documents à l'appui, tel que décrit à ce formulaire.
- 3.6.29 Toute demande reçue après le délai prévu à la clause 3.6.27 ou qui, sous réserve de la clause 3.6.28 ci-dessus, n'est pas accompagnée du certificat de qualification et d'inscription le plus récent de l'enseignante ou de l'enseignant, sera rejetée.
- 3.6.30 Sauf par entente mutuelle entre les parties, n'est pas admissible à une mutation volontaire, lors de la séance de placement ou par la suite, l'enseignante ou l'enseignant qui répond à l'un des critères suivants :
- 3.6.30.1 elle ou il est en période probatoire;
 - 3.6.30.2 elle ou il a reçu une note autre que satisfaisante lors de sa dernière évaluation du rendement ;
 - 3.6.30.3 elle ou il s'est prévalu de son droit de mutation volontaire au cours des deux (2) dernières années.

Une enseignante ou un enseignant déclaré excédentaire ou surplus qui obtient un poste lors de la séance de placement ne se prévaut pas de son droit de mutation volontaire au sens de la présente clause. Une enseignante ou un enseignant qui a obtenu une mutation volontaire au cours des deux (2) dernières années peut, nonobstant ce qui précède, obtenir une mutation volontaire inter-paliers. Toutefois, une enseignante ou un enseignant qui obtient une mutation volontaire inter-paliers ne peut demander une mutation volontaire l'année suivante.

- 3.6.31 Afin d'assurer la stabilité du personnel enseignant, le Conseil se réserve le droit de limiter le nombre de mutations volontaires, pour chaque école, selon le barème suivant :

Membres du personnel enseignant dans l'école	Nombre ou pourcentage de membres du personnel enseignant pouvant muter
1-3	1
4-6	2
7-8	3
9-11	4

12-14	5
15 et plus	30% + 1

Le Conseil doit aviser l'Association, avant la séance de placement, des écoles ainsi visées.

3.6.32 Par l'entremise d'une séance de placement tenue au plus tard le 15 mai, sous réserve des exigences du poste et en tenant compte des préférences déclarées ainsi que du rang d'ancienneté, le Conseil accorde les mutations et affecte aux postes vacants les enseignantes et les enseignants qui ont fait une demande conformément aux modalités prévues à la clause 3.6.27. Trois représentantes ou représentants de l'Unité sont invitées à la séance de placement.

3.6.33 Les principes suivants sont appliqués dans le cadre de la séance de placement :

3.6.33.1 L'exercice de dotation se fait en deux volets, soit au sein du palier élémentaire, d'une part, et au sein du palier secondaire, d'autre part.

3.6.33.2 Tous les postes disponibles à la date où la séance de placement se tient sont attribués par palier.

3.6.33.3 Le formulaire de l'enseignante ou de l'enseignant ayant le plus d'ancienneté dans un palier est considéré en premier et elle ou il se voit accorder l'un de ses choix si elle ou il détient les qualifications requises selon les exigences du poste, en ordre de priorité des préférences déclarées. Si aucun des choix de l'enseignante ou de l'enseignant n'est disponible, on passe à la prochaine enseignante ou au prochain enseignant et le processus se poursuit selon l'ancienneté.

3.6.33.4 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est muté dans ou affecté à un poste vacant et qu'un nouveau poste devient disponible pour la prochaine année scolaire, tel que déterminé au préalable par la direction, celui-ci est ajouté à la liste des postes disponibles pour ce palier. Le processus reprend alors avec l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté jusqu'à ce que tous les postes disponibles soient comblés ou que tous les formulaires de préférence aient été traités, selon la première des éventualités.

3.6.33.5 Une fois qu'une enseignante ou qu'un enseignant a été muté dans ou affecté à un poste vacant, elle ou il n'est pas considéré pour les postes qui deviennent disponibles par la suite dans le cadre de la même séance de placement, sauf dans les cas suivants :

a) L'enseignante ou l'enseignant a une affectation de moins de 100 % et désire augmenter son affectation :

i) soit en prenant un autre poste de moins de 100 % pour compléter son affectation jusqu'à concurrence de 100 % d'affectation;

ii) soit en échangeant une affectation à un certain pourcentage d'affectation pour une affectation à un pourcentage plus élevé d'affectation.

b) L'enseignante ou l'enseignant détient des affectations morcelées totalisant 100 % ou moins et désire accéder à un poste non morcelé, que celui-ci soit du même pourcentage d'affectation que le total des affectations détenues ou non.

c) L'enseignante ou l'enseignant a été déclaré surplus à son école, à sa famille d'écoles ou au Conseil et désire accéder à un poste au sein de l'école où elle ou il œuvrait avant d'être déclaré surplus.

3.6.33.6 Sous réserve de la clause 3.6.33.5 c), une enseignante ou un enseignant ne peut demander à être muté volontairement à un poste au sein de son école.

3.6.33.7 Au palier secondaire, les postes sont octroyés selon les qualifications et l'ancienneté des enseignantes et des enseignants ayant posé leur candidature et dans l'ordre qui suit au tableau ci-dessous :

Poste affiché au cycle	Niveau	Qualifications
Supérieur	11 et 12	6 périodes sur 6
Supérieur	11 et 12	5 périodes sur 6
Supérieur	11 et 12	4 périodes sur 6
Intermédiaire	9 et 10	5 périodes sur 6
Intermédiaire	9 et 10	4 périodes sur 6

Une enseignante ou un enseignant ne peut accéder à un poste en vertu de ce processus si son affectation à ce poste requiert l'obtention d'une approbation temporaire par le Conseil.

3.6.34 À la fin de la séance de placement, dans la mesure où il demeure des postes à combler, le Comité de dotation assigne aux enseignantes et aux enseignants surplus aux écoles, aux familles d'écoles et au Conseil ainsi qu'aux enseignantes et aux enseignants sur la liste de rappel qui n'ont pas choisi de postes pour l'année scolaire suivante les postes qui sont demeurés disponibles, selon l'ancienneté et les qualifications, sous réserve des exigences du poste. Ces postes sont assignés en fonction de la famille d'écoles de l'enseignante ou de l'enseignant et de son statut contractuel ou de son pourcentage d'affectation recherché, le cas échéant. Le Conseil avise l'enseignante ou l'enseignant, avec copie à l'Unité, de l'assignation effectuée en vertu de la présente clause. L'enseignante ou l'enseignant aura au moins quarante-huit (48) heures pour aviser le Conseil de sa décision d'accepter ou refuser le poste. L'enseignante ou l'enseignant qui refuse un poste ainsi assigné est réputé avoir démissionné de son emploi au Conseil.

3.6.35 Les enseignantes et les enseignants surplus aux écoles, aux familles d'écoles et au Conseil non placés à la fin du processus ci-dessus sont alors déclarés excédentaires aux besoins du Conseil. Ces enseignantes et ces enseignants sont avisés par écrit au plus tard le 5^e jour scolaire qui suit le jour où s'est déroulée la séance de placement, avec copie à l'Unité :

3.6.35.1 que leur lien d'emploi est résilié en date du 31 août de l'année courante pour motif d'excédent de personnel;

3.6.35.2 qu'elles ou qu'ils détiennent un droit de rappel conformément aux conditions décrites à la clause 3.8; et

3.6.35.3 que leur nom sera placé sur la liste de rappel à compter de cette date si aucun poste pour lequel elles ou ils rencontrent les exigences ne devient disponible auparavant.

- 3.6.36 Les enseignantes et les enseignants déclarés excédentaires selon l'article 3.6.35 et les enseignantes et les enseignants sur la liste de rappel reçoivent par courriel, avec copie à l'Unité, au moins trois (3) jours avant l'affichage externe, la liste des postes qui demeurent disponibles à la suite de la séance de placement. Ces enseignantes et ces enseignants auront au moins quarante-huit (48) heures pour indiquer leur intérêt pour ces postes, en ordre de préférence. Ces postes sont assignés à ces enseignantes et enseignants selon l'ancienneté, sous réserve des exigences du poste et avec copie à l'Unité.
- 3.6.37 Si des postes offerts à la séance de placement ne sont toujours pas comblés suite au processus décrit à la clause 3.6.36, le Conseil, selon l'ordre prioritaire suivant, en fonction de l'ancienneté (le cas échéant) et sous réserve des exigences du poste :
- 3.6.37.1 traite des demandes de mutations volontaires inter-paliers. (les principes énoncés à l'article 3.6.33.7 s'appliquant au palier secondaire);
 - 3.6.37.2 offre les postes conformément à l'article CC (Pratiques d'embauche) de la Partie A de la convention collective;
 - 3.6.37.3 comble les postes à sa discrétion.
- 3.6.38 Si des postes qui n'ont pas été offerts à la séance de placement ou des postes qui ont été comblés à la séance de placement deviennent disponibles une fois le processus ci-dessus complété, le Conseil, selon l'ordre prioritaire suivant, en fonction de l'ancienneté (le cas échéant) et sous réserve des exigences du poste :
- 3.6.38.1 rappelle les enseignantes et les enseignants déclarés excédentaires aux besoins du Conseil (avant le 31 août), rappelle les enseignantes et enseignants sur la liste de rappel ou accorde une augmentation d'affectation au sein de son école à une enseignante ou un enseignant qui en a fait la demande au début du processus de dotation, l'ancienneté étant le facteur déterminant parmi ces trois (3) catégories d'enseignantes et d'enseignants;
 - 3.6.38.2 traite des demandes de mutations volontaires inter-paliers (les principes énoncés à l'article 3.6.33.7 s'appliquant au palier secondaire);
 - 3.6.38.3 offre les postes conformément à l'article CC (Pratiques d'embauche) de la Partie A de la convention collective;
 - 3.6.38.4 comble les postes à sa discrétion.
- 3.6.39 Les postes qui s'ouvrent entre la séance de placement et le 30 juin ainsi que ceux qui s'ouvrent après le 1er août sont comblés de façon intérimaire et sont ouverts au processus de dotation pour l'année subséquente, s'ils sont toujours requis.
- 3.6.40 Une confirmation écrite est expédiée à l'enseignante ou l'enseignant affecté à un poste, avec copie à l'Unité.
- 3.6.41 Une enseignante ou un enseignant déclaré excédentaire qui a accepté un poste à un pourcentage d'affectation moindre que son statut contractuel peut accepter un poste lui permettant d'augmenter son affectation.

Réduction du nombre de postes

- 3.6.42 Entre le 1^{er} septembre et le 31 octobre et, pour les écoles semestrées, entre le 31 janvier et le 28 février, advenant le besoin de réduire le nombre de postes à une ou plusieurs écoles, le Conseil tentera d'apporter des ajustements par l'entremise de mutations volontaires.
- 3.6.43 Si nécessaire, le Conseil peut déclarer des enseignantes et des enseignants surplus à l'école. Le cas échéant, les enseignantes ou les enseignants surplus à l'école sont normalement les enseignantes et les enseignants qui comptent le moins d'ancienneté, sous réserve des clauses 3.6.10 et 3.6.11.
- 3.6.44 Les enseignantes et les enseignants surplus à l'école peuvent être affectés à une autre école à l'intérieur de leur famille d'écoles ou peuvent être affectés à des tâches de suppléance pour l'année scolaire en cours. Pour les fins de la dotation pour l'année scolaire suivante, les enseignantes et les enseignants surplus à l'école sont réputés affectés à leur école d'origine.

3.7 Mutations administratives

- 3.7.1 Le Conseil peut effectuer la mutation administrative d'une enseignante ou d'un enseignant d'une école ou d'un milieu de travail à une autre école ou un autre milieu de travail si la décision d'effectuer la mutation est fondée sur des motifs légitimes. Le cas échéant, le Conseil doit :
- 3.7.1.1 discuter de la situation avec les représentantes ou les représentants de l'Unité;
 - 3.7.1.2 rencontrer l'enseignante ou l'enseignant pour discuter de sa mutation. À sa discrétion, l'enseignante ou l'enseignant peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'Unité.
- 3.7.2 Si une enseignante ou un enseignant n'est pas d'accord avec une mutation administrative, elle ou il peut faire appel par écrit à la direction générale. L'avis d'appel doit préciser les raisons du désaccord et l'enseignante ou l'enseignant doit expédier une copie à l'Unité.
- 3.7.3 La direction générale ou la personne désignée rencontre l'enseignante ou l'enseignant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'appel. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre avec la direction générale ou la personne désignée, l'enseignante ou l'enseignant est informé par écrit, avec copie à l'Unité, de la décision finale. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief.
- 3.7.4 Aucune mutation administrative ne peut résulter en la déclaration d'une enseignante ou d'un enseignant excédentaire.
- 3.7.5 Une enseignante ou un enseignant ne peut être muté à plus de 100 kilomètres de son école d'origine sans son consentement.
- 3.7.6 L'application de cet article ne peut avoir pour effet de pourvoir les postes qui devraient normalement être comblés par le processus de dotation.

3.8 Droit de rappel

- 3.8.1 L'enseignante ou l'enseignant déclaré excédentaire est placé sur une liste de rappel pour une période de deux (2) ans. Pendant cette période, l'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler de l'ancienneté et elle ou il détient, un droit préférentiel selon l'ancienneté, sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pour tout poste d'enseignement dont elle ou il rencontre les exigences.

- 3.8.2 L'avis de rappel est effectué par courrier électronique à l'adresse de l'enseignante ou de l'enseignant courriel auprès du Conseil ou, si celle-ci n'est plus active, à la dernière adresse courriel fournie au Conseil par l'enseignante ou l'enseignant, avec copie à l'Unité. L'avis de rappel est réputé reçu deux (2) jours après son envoi. Il incombe à l'enseignante et à l'enseignant de fournir au Conseil tout changement à son adresse courriel.
- 3.8.3 L'avis de rappel précise le poste, le lieu de travail, la date et l'heure à laquelle l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter au travail. L'enseignante ou l'enseignant est avisé au moins quarante-huit (48) heures avant qu'elle ou qu'il doive assumer le poste identifié dans l'avis de rappel.
- 3.8.4 Sur réception de l'avis de rappel, l'enseignante ou l'enseignant doit communiquer son acceptation ou son refus au Conseil dans un délai de deux (2) jours ouvrables.
- 3.8.5 L'enseignante ou l'enseignant sur la liste de rappel peut refuser l'offre d'emploi et garder ses droits de rappel pour les raisons suivantes :
- 3.8.5.1 si l'enseignante ou l'enseignant présente, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la réception de l'offre, un certificat de médecin attestant de son impossibilité d'entrer en fonction;
 - 3.8.5.2 si l'enseignante est en congé de maternité ou l'enseignant est en congé parental ou d'adoption;
 - 3.8.5.3 si le poste offert est à plus de 100 kilomètres de son école d'origine;
 - 3.8.5.4 si le poste offert est d'une durée inférieure à une année scolaire;
 - 3.8.5.5 si le pourcentage d'affectation du poste offert est différent du statut contractuel de l'enseignante et de l'enseignant.
- 3.8.6 L'enseignante ou l'enseignant qui ne répond pas à l'avis de rappel dans le délai prescrit ou qui refuse un poste pour une raison autre que celles énumérées à la clause 3.8.5 perd son droit de rappel et est réputé avoir démissionné de son emploi au Conseil.
- 3.8.7 L'enseignante ou l'enseignant qui est rappelé dans un poste dont le pourcentage d'affectation est moindre que son statut contractuel peut accepter ce poste sans perdre son droit de rappel à un poste à un pourcentage d'affectation plus élevé, sans toutefois excéder, son statut contractuel dès qu'un tel poste devient disponible.
- 3.8.8 L'enseignante ou l'enseignant qui est rappelé à un pourcentage d'affectation moindre que son statut contractuel a le droit de voir son horaire comblé jusqu'à concurrence du pourcentage d'affectation de son statut contractuel, sous réserve des exigences du poste. Les pourcentages d'affectation ainsi cumulés doivent être compatibles avec les horaires en vigueur.
- 3.8.9 L'enseignante ou l'enseignant qui accepte une affectation de suppléance à long terme conserve son droit à un poste permanent. L'enseignante ou l'enseignant en affectation de suppléance à long terme acquiert les droits et privilèges correspondant à ce statut sous réserve des modalités suivantes :
- 3.8.9.1 Lorsqu'un tel enseignant ou une telle enseignante est placé ou rappelé dans un poste permanent qui devient disponible après le 15 août, l'enseignante ou l'enseignant est affecté sur papier à ce poste de façon intérimaire et intégré sur papier à la dotation de l'école à laquelle est attribué le poste vacant. Elle ou il ou elle continue néanmoins à pourvoir le poste

de suppléance à long terme mais ses conditions de travail sont régies par la présente convention collective à partir de la date où elle ou il est placé ou rappelé dans le poste permanent.

3.8.9.2 Le poste permanent est alors affiché comme poste de suppléance à long terme.

3.8.9.3 Advenant que l'affectation en suppléance à long terme de l'enseignante ou de l'enseignant prenne fin avant la fin de l'année scolaire, cette enseignante ou cet enseignant est réaffecté au poste permanent auquel il avait été affecté sur papier précédemment, mettant ainsi fin à l'affectation en suppléance à long terme dans ce poste.

3.8.10 L'enseignante ou l'enseignant rappelé à un poste au sein du Conseil maintient tous les droits et privilèges qui lui étaient reconnus à la date où elle ou il a été déclaré excédentaire.

3.8.11 Le Conseil maintient une liste des enseignantes et des enseignants qui sont en rappel et en remet une copie à l'Unité.

3.9 Postes de responsabilité

Les postes de responsabilité qui deviennent disponibles sont affichés dans chaque école ou chaque lieu de travail. Le Conseil comble ces postes à sa discrétion.

ARTICLE 4 - CONGÉS

4.1 Absences pour raison de maladie

4.1.1 Toute absence dépassant trois (3) jours de travail consécutifs pour raisons de maladie doit être attestée par un certificat médical ou un certificat émis par une infirmière praticienne ou un infirmier praticien. Pour toute absence de moins de quatre (4) jours, l'enseignante ou l'enseignant doit, à la demande du Conseil, soumettre un certificat médical ou un certificat émis par une infirmière praticienne ou un infirmier praticien.

4.1.2 Le Conseil peut demander à une enseignante ou un enseignant un certificat médical qui atteste d'une absence au travail pour raison de maladie par le biais d'un certificat émis par une infirmière praticienne ou un infirmier praticien. Dans ce cas, le Conseil défraie, sur présentation des pièces justificatives par l'enseignante ou l'enseignant, le coût du certificat médical.

4.1.3 Dans des circonstances exceptionnelles, le Conseil peut exiger qu'une enseignante ou qu'un enseignant absente pour raison de maladie subisse un examen médical auprès d'une médecin ou d'un médecin choisi par le Conseil. Dans ce cas, le Conseil paie tous les frais reliés à cet examen.

4.1.4 Toute enseignante ou tout enseignant absente pour raison de maladie pour trente (30) jours scolaires consécutifs ou plus doit aviser le Conseil, par écrit, de son intention de retourner au travail et soumettre un certificat médical attestant de son habileté à reprendre ses fonctions.

4.2 Congés sans traitement

4.2.1 Sous réserve d'une demande écrite présentée au préalable, le Conseil peut accorder ou renouveler un congé sans traitement. Le Conseil avise l'enseignante ou l'enseignant par écrit de sa décision.

- 4.2.2 Toute demande de congé sans traitement doit être faite au plus tard le 1^{er} mars de l'année précédent l'année scolaire du congé. Toutefois, compte tenu des circonstances, le Conseil peut accorder une demande de congé sans traitement sans égard au délai ci-dessus précisé.
- 4.2.3 Un congé sans traitement doit être un congé à temps complet pour la totalité d'une année scolaire.
- 4.2.4 Les dates du début et de la fin du congé, ainsi que les modalités d'affectation dans le cas d'un congé à temps partiel, sont déterminées par entente entre le Conseil et l'enseignante ou l'enseignant, avant le début du congé, et sont confirmées par un accord écrit.
- 4.2.5 Dans le cas d'un congé sans traitement à temps plein, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit pas l'octroi de congés de maladie ni l'octroi de congés d'invalidité de courte durée et n'accumule pas de crédit d'expérience aux fins salariales.
- 4.2.6 L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement maintient un droit de retour à l'école qu'elle ou qu'il a quittée pour une période maximale de un (1) an à compter du premier départ de l'emploi. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail ou en poste.

4.3 Congés à traitement différé

- 4.3.1 Ce programme est établi afin de permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de prendre une année (ou un semestre) de congé en répartissant le salaire de X années (ou semestres) sur X + 1 années (ou semestres) jusqu'à un maximum de six (6) années (ou semestres) sur sept (7) années (ou semestres). Ce congé est un congé à temps plein pour une année scolaire ou à temps plein pour un semestre. Dans le cas d'un congé à temps plein pour un semestre, la durée doit coïncider avec l'une des périodes suivantes :
 - 4.3.1.1 au palier élémentaire : du 1^{er} août au 31 janvier inclusivement; ou du 1^{er} février au 31 juillet inclusivement;
 - 4.3.1.2 au palier secondaire : du 15 juillet à la fin du premier semestre inclusivement; ou du début du deuxième semestre au 15 août inclusivement.
- 4.3.2 Chaque enseignante ou chaque enseignant qui a terminé sa période probatoire au sein du Conseil peut soumettre une demande d'autorisation pour adhérer au programme.
- 4.3.3 Demande d'autorisation au programme
 - 4.3.3.1 La demande d'autorisation pour adhérer au programme doit être remise par écrit à la direction des ressources humaines le ou avant le 28 février.
 - 4.3.3.2 La lettre d'acceptation ou de refus avec explication doit être remise à l'enseignante ou à l'enseignant le ou avant le 25 mai de l'année scolaire au cours de laquelle la demande initiale est soumise.
 - 4.3.3.3 L'enseignante ou l'enseignant qui désire adhérer au programme doit signer les formulaires nécessaires fournis par le Conseil avant d'obtenir l'approbation finale de celui-ci.

4.3.4 Mise en œuvre du programme

- 4.3.4.1 Pendant les X premières années (ou semestres) du programme, le Conseil retient de chaque paie $[1 / (X + 1)] \times 100 \%$ du salaire brut pour chaque période de paie.
- 4.3.4.2 Les sommes retenues d'après la clause 4.3.4.1 ci-dessus sont déposées dans un compte d'épargne individuel à intérêt quotidien à une banque choisie par le Conseil, pourvu qu'un tel compte d'épargne soit disponible. Ces comptes sont ouverts au nom du Conseil et identifiés à chaque enseignante et chaque enseignant individuellement.
- 4.3.4.3 Les intérêts accumulés sur les sommes déposées conformément à la clause 4.3.4.2 sont versés à l'enseignante ou à l'enseignant à la fin de chaque année civile et sont inclus dans son revenu imposable de l'année où elle ou il les reçoit.
- 4.3.4.4 Durant la X + 1 année (ou semestre) du programme, on accorde le congé à l'enseignante ou à l'enseignant. Durant son congé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit les sommes d'argent accumulées depuis le début de son adhésion au programme dans le compte décrit à la clause 4.3.4.2 ci-dessus ainsi que les intérêts accumulés dans le compte d'épargne mais non encore versés, conformément aux dispositions de la loi.
- 4.3.4.5 Durant son année de congé, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit pas l'octroi de congés de maladie, ni l'octroi de congés d'invalidité de courte durée.
- 4.3.4.6 L'enseignante ou l'enseignant déclaré excédentaire au cours du programme doit se retirer de ce dernier. Le Conseil lui paie une somme globale pour tous les argents différés à la date du retrait, en plus de tous les intérêts accumulés dans le compte décrit à la clause 4.3.4.2.
- 4.3.4.7 Le Conseil verse cette somme dans les trente (30) jours qui suivent la date du retrait du programme.
- 4.3.4.8 Pendant les années de participation au programme, le Conseil déduit les cotisations du régime de retraite conformément à la *Loi sur le régime de retraite des enseignants*.
- 4.3.4.9 L'enseignante ou l'enseignant qui se retire du programme avant le 28 février de l'année du congé reçoit à la fois les sommes d'argent retenues et les intérêts accumulés dans le compte décrit à la clause 4.3.4.2 dans les trente (30) jours qui suivent l'avis stipulant son désir de se retirer du programme. L'enseignante ou l'enseignant inscrit au programme ne peut toutefois s'en retirer que dans des circonstances extraordinaires, telles que difficultés financières, perte d'emploi ou autres raisons.
- 4.3.4.10 Si l'enseignante ou l'enseignant meurt au cours de son congé, les sommes d'argent accumulées dans le compte d'épargne décrit à la clause 4.3.4.2 à la date du décès sont versées à sa succession.

4.3.5 Poste à la fin du congé

Après le congé, et ce pour une période au moins égale à la durée du congé, l'enseignante ou l'enseignant doit reprendre ses fonctions habituelles auprès du Conseil. L'enseignante ou l'enseignant en congé à traitement différé maintient un droit de retour à l'école qu'elle ou qu'il a quittée pour une période maximale d'un an à compter du premier départ de l'emploi. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail ou en poste.

- 4.3.6 Les modalités d'application de ce programme sont régies par la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada et les règlements qui en découlent.

ARTICLE 5 - CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1 Organisation de l'horaire – temps partiel

Lors de l'organisation de l'horaire de l'enseignante et de l'enseignant employé à temps partiel, la direction tente de prévoir l'assignation consécutive des tâches et des responsabilités en matinée ou en après-midi.

5.2 Enseignantes et enseignants itinérants

- 5.2.1 L'enseignante ou l'enseignant itinérant est un titulaire de classe qui, dans l'accomplissement de ses tâches, doit, à l'intérieur de la journée scolaire ou du cycle horaire, se déplacer d'une école à une autre ou d'un lieu de travail à un autre. Est exclu l'enseignante ou l'enseignant qui accepte une affectation à des postes distincts.
- 5.2.2 L'horaire d'une enseignante ou d'un enseignant itinérant peut prévoir une affectation à un maximum de deux (2) écoles durant une journée scolaire.
- 5.2.3 L'enseignante ou l'enseignant itinérant qui doit se déplacer d'une école à une autre à l'intérieur de la journée scolaire se voit accorder un temps de déplacement approprié.

5.3 Frais de déplacement

Toute enseignante ou tout enseignant qui se déplace dans l'exercice de ses fonctions a droit à un taux de kilométrage selon les politiques du Conseil pour chaque déplacement requis d'une école à l'autre ou d'un lieu de travail à un autre durant la journée scolaire.

5.4 Suppléance

Il n'est pas de la responsabilité de l'enseignante ou de l'enseignant de trouver une suppléante ou un suppléant.

5.5 Affectation à des postes déterminés

- 5.5.1 Le Conseil crée, dans chaque école secondaire, des postes de responsables de secteurs et de facilitatrices ou facilitateurs.
- 5.5.2 Le nombre de postes est déterminé selon le barème suivant :

Inscription d'élèves au secondaire	Responsables de secteurs
50 à 224	1
225 à 299	2
300 à 474	3
475 et plus	4

Inscription d'élèves au secondaire	Facilitatrices ou facilitateurs
1 à 50	1
51 à 299	2
300 à 599	4
600 à 899	5

5.5.3 Responsables de secteurs

5.5.3.1 Description de poste

Les responsabilités des responsables de secteurs sont définies en consultation entre la direction et les enseignantes et les enseignants et tiennent compte des besoins et de la mission particulière de l'école.

5.5.3.2 Nomination

L'avis des vacances aux postes de responsables de secteurs se fait par affichage interne à l'école. Si aucune candidate ou aucun candidat ne fait demande ou ne répond aux exigences du poste, la direction pourra procéder à un affichage au niveau du Conseil.

5.5.4 Facilitatrices ou facilitateurs

5.5.4.1 Description de poste

Les responsabilités des facilitatrices et des facilitateurs sont définies en consultation entre la direction et les enseignantes et les enseignants et tiennent compte des besoins et de la mission particulière de l'école.

5.5.4.2 Nomination

L'avis des vacances aux postes de facilitatrice ou facilitateur d'équipe de matières se fait par affichage interne à l'école. Si aucune candidate ou aucun candidat ne fait demande ou ne répond aux exigences du poste, la direction pourra procéder à un affichage au niveau du Conseil. La direction choisit la facilitatrice ou le facilitateur.

5.5.5 Durée

Toute nomination à un poste de responsable de secteur ou de facilitatrice ou de facilitateur est pour une durée variable d'un maximum de deux (2) ans et sujette à être renouvelée.

5.6 Palier élémentaire dans une école secondaire

5.6.1 Les élèves de 7^e et 8^e années génèrent des enseignantes et des enseignants pour le palier élémentaire et les élèves de 9^e à 12^e années génèrent des enseignantes et des enseignants pour le palier secondaire.

5.6.2 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est affecté à un programme de 7^e et 8^e années ou lorsqu'une enseignante ou un enseignant est affecté à un programme du palier secondaire, l'ensemble des

enseignantes et des enseignants constitue le personnel de l'école et les enseignantes et les enseignants peuvent œuvrer dans l'autre palier.

ARTICLE 6 – MODALITÉS AYANT TRAIT À LA RÉMUNÉRATION

6.1 Reconnaissance de l'expérience

6.1.1 Reconnaissance de l'expérience antérieure

6.1.1.1 Le Conseil reconnaît toute expérience d'enseignement acquise après l'obtention d'un brevet d'enseignement, d'une attestation de compétence, d'une attestation d'admissibilité ou leur équivalent :

- a) à temps plein ou à temps partiel pour le Conseil ainsi que l'expérience de suppléance à long terme auprès du Conseil, qui est payée sur une grille salariale équivalente à celle des enseignantes et des enseignants réguliers;
- b) reconnue par un conseil scolaire au Canada pour fins de placement sur la grille salariale de ce dernier et pour laquelle celui-ci soumet une lettre d'attestation.

6.1.1.2 L'enseignante ou l'enseignant qui désire obtenir reconnaissance de son expérience antérieure soumet au Conseil la documentation et les attestations requises permettant de vérifier que les exigences de la clause 6.1.1.1 sont satisfaites.

6.1.1.3 L'enseignante ou l'enseignant qui soumet avant le 31 décembre les preuves requises confirmant son expérience antérieure reconnue bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au premier jour de travail de l'année scolaire en cours.

6.1.1.4 L'enseignante ou l'enseignant qui soumet avant le 1^{er} avril les preuves requises confirmant son expérience antérieure reconnue bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au 1^{er} janvier de l'année scolaire en cours.

6.1.1.5 Dans l'éventualité de délais imprévisibles pour la soumission d'un relevé d'expérience d'un conseil scolaire, le Conseil peut prolonger les dates prescrites aux clauses 6.1.1.3 et 6.1.1.4.

6.1.2 Reconnaissance de l'expérience connexe

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

6.1.3 Accumulation des crédits d'expérience aux fins salariales

6.1.3.1 On reconnaît à l'enseignante ou l'enseignant l'expérience qu'elle ou qu'il a acquise au 1^{er} septembre de chaque année. Par exemple, une enseignante ou un enseignant qui a 4,3 années d'expérience au 1^{er} septembre est payé pour 4,3 années pour l'année. Pour fins de calcul, dix (10) jours ou plus est arrondi à un mois.

6.1.3.2 L'enseignante et l'enseignant employé à temps partiel reçoit reconnaissance de ses crédits d'expérience pour fins de placement à la grille salariale au prorata du temps enseigné.

- 6.1.3.3 Toute enseignante et tout enseignant dont le contrat d'emploi est transféré au Conseil en vertu de la *Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires* en Ontario maintient son droit à la catégorie salariale et à l'expérience qu'elle ou qu'il détenait auprès de son conseil scolaire d'origine au moment de son transfert. Par après, l'enseignante ou l'enseignant accumule de l'expérience additionnelle et peut passer à une catégorie salariale supérieure selon les dispositions de la présente convention collective.

6.2 Modalités des versements des salaires

- 6.2.1 Sous réserve de la clause 6.2.3 ci-dessous, les traitements et indemnités des enseignantes et des enseignants leur sont versés de la façon suivante : un (1) versement représentant 1/26^e du salaire annuel toutes les deux (2) semaines de l'année scolaire à compter du dernier jeudi du mois d'août ou du premier jeudi du mois de septembre, jusqu'à concurrence de 26/26^e. Le Conseil avise les enseignantes et les enseignants, au début de chaque année scolaire, des dates de paie pour l'année scolaire courante ainsi que de la première date de paie de l'année scolaire suivante.
- 6.2.2 Les traitements et indemnités des enseignantes et des enseignants sont déposés par le Conseil au compte de l'enseignante ou de l'enseignant dans l'institution bancaire désignée par elle ou par lui.
- 6.2.3 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant quitte l'emploi du Conseil avant la fin de l'année scolaire ou qu'elle ou qu'il débute un congé sans solde ou à traitement différé avant la fin de l'année scolaire, le Conseil, en autant qu'il en a été avisé au moins deux (2) semaines avant, lui verse les salaires et indemnités qui lui sont dus pour sa période d'emploi lors de la prochaine période de paie après le début de son congé ou la fin de son emploi.
- 6.2.4 Le taux de salaire quotidien d'une enseignante ou d'un enseignant est calculé selon le nombre de jours scolaires pendant l'année scolaire.
- 6.2.5 L'enseignante et l'enseignant employé à temps partiel a le droit de recevoir un salaire calculé selon le nombre total de jours de classe où elle ou il exerce ses fonctions pendant l'année scolaire et le nombre total de jours de classe de l'année scolaire.
- 6.2.6 Les enseignantes et les enseignants seront avisés, par écrit, de toute modification générale apportée au montant de leurs versements de salaire.
- 6.2.7 Advenant une erreur dans le calcul de la rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant, elle ou il en est avisé par écrit et :
- 6.2.7.1 dans la mesure du possible, lorsqu'il s'agit d'un sous paiement, le montant du rajustement est ajouté au versement régulier suivant la date à laquelle le Conseil a pris connaissance de l'erreur ou en a été avisé par l'enseignante ou l'enseignant, ou au plus tard sur le deuxième versement régulier suivant la date à laquelle le Conseil en a pris connaissance ou en a été avisé par l'enseignante ou l'enseignant;
 - 6.2.7.2 lorsqu'il s'agit d'un paiement en trop et que l'enseignante ou l'enseignant doit rembourser une somme inférieure à 300 \$, la retenue est normalement faite du versement régulier suivant la date à laquelle le Conseil en a avisé l'enseignante ou l'enseignant;
 - 6.2.7.3 lorsqu'il en résulte un paiement en trop et que l'enseignante ou l'enseignant doit rembourser une somme de 300 \$ ou plus, la retenue est normalement faite du versement régulier suivant la date à laquelle le Conseil en a avisé l'enseignante ou l'enseignant. Toutefois, le

Conseil et l'enseignante ou l'enseignant en cause pourront convenir d'échéances différentes mutuellement acceptables.

6.3 Retenues à la source

Le Conseil déduit à la source la cotisation conformément à la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants* de l'Ontario. Ces déductions sont effectuées en trois (3) versements égaux, à compter de la première période de paye suivant le 1^{er} janvier de chaque année.

ARTICLE 7 - COURS DU SOIR, COURS D'ÉTÉ ET ENSEIGNEMENT À DOMICILE

- 7.1 Une enseignante ou un enseignant embauché pour enseigner un cours du soir ou un cours d'été ou pour assurer l'enseignement à domicile est rémunéré selon le taux horaire prévu à la clause O4.9 de la Partie A de la présente convention collective.
- 7.2 Sujet aux qualifications, le Conseil accorde les postes de cours du soir aux enseignantes et aux enseignants qui en font la demande dans l'ordre prioritaire suivant :
 - 7.2.1 les enseignantes et les enseignants qui ont des droits de rappel;
 - 7.2.2 les enseignantes et les enseignants à temps partiel;
 - 7.2.3 les enseignantes et les enseignants de l'unité de négociation;
 - 7.2.4 les candidates et les candidats externes.
- 7.3 Le Conseil accorde les postes de cours d'été aux enseignantes et aux enseignants qui en font la demande dans l'ordre prioritaire suivant :
 - 7.3.1 les enseignantes et les enseignants qui ont des droits de rappel;
 - 7.3.2 les enseignantes et les enseignants de l'unité de négociation;
 - 7.3.3 les candidates et les candidats externes.
- 7.4 Le Conseil accorde les postes d'enseignement à domicile aux enseignantes et aux enseignants qui en font la demande dans l'ordre prioritaire suivant :
 - 7.4.1 les enseignantes et les enseignants de l'école où l'élève est inscrit;
 - 7.4.2 les enseignantes et les enseignants de l'unité de négociation;
 - 7.4.3 les candidates et les candidats externes.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS

8.1 Définitions

- 8.1.1 **grief**: plainte déposée par écrit conformément aux dispositions du présent article au sujet de toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à la présumée violation de la Partie B de la présente convention collective.
- 8.1.2 **grief de principe** : grief déposé par le Conseil ou l'Association portant sur une interprétation générale de la Partie B de la convention collective ou de ses dispositions.
- 8.1.3 **grief de l'employeur** : grief déposé par le Conseil à l'effet que l'Association ou un ou plus d'un de ses membres ne respectent pas les obligations qui leur incombent selon la Partie B de la présente convention collective.
- 8.1.4 **grief individuel ou collectif** : grief affectant un ou plus d'un membre de l'Association, et qui reçoit l'appui de l'Association à toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 8.1.5 **plaignante ou plaignant** : l'Association ou le Conseil.

8.2 Procédure

- 8.2.1 Un grief individuel ou collectif doit être déposé dans les vingt (20) jours scolaires de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant (ou le groupe affecté) a pris connaissance de l'incident donnant lieu au grief.
- 8.2.2 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'Association, ainsi qu'un grief de principe déposé auprès de l'Association ou auprès de la direction générale, peut, faute de règlement, être soumis directement à l'arbitrage dans les vingt (20) jours scolaires suivant le dépôt du grief.
- 8.2.3 Sous réserve de la clause 8.2.2, le grief est déposé en main propre, par courriel, par courrier recommandé ou par télécopie auprès de la représentante ou du représentant désigné par la partie recevant le grief, porte la signature de la représentante ou du représentant de la plaignante ou du plaignant et précise:
 - 8.2.3.1 le type de grief;
 - 8.2.3.2 la ou les dispositions de la Partie B de la convention collective visées par le grief;
 - 8.2.3.3 les faits spécifiques sur lesquels le grief est fondé;
 - 8.2.3.4 la réparation spécifique recherchée;
 - 8.2.3.5 le nom du membre ou des membres de l'Association, dans le cas d'un grief individuel ou collectif.
- 8.2.4 Sous réserve de la clause 8.2.2, 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.

8.2.5 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 à la personne à la direction générale. La personne à la direction générale ou la personne désignée par la direction générale 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 affecté soit présent à cette rencontre.

8.2.6 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.

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

8.3 Arbitrage

8.3.1 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.

8.3.2 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.

8.3.3 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 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.

8.3.4 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.

8.3.5 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.

- 8.3.6 Sauf par accord mutuel entre les parties, l'arbitrage a lieu en personne et en présence des parties et de l'arbitre. Toutefois, les parties peuvent convenir de procéder par voie d'audition virtuelle.
- 8.3.7 L'arbitre ou le conseil d'arbitrage ne peut, en vertu de sa décision, ajouter, annuler, modifier ou amender une disposition quelconque de la présente convention collective. Il n'a compétence que pour régler les litiges qui découlent de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la présumée violation de la Partie B de la présente convention collective.

ARTICLE 9 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 9.1 Le Conseil s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité et à respecter les droits de représentation et de participation de l'Association conformément aux lois et règlements.
- 9.2 Le Conseil peut offrir, à ses frais, aux représentantes ou aux représentants de l'Association siégeant au ou aux comités mixtes sur la santé et sécurité au travail, une session de formation en cours d'emploi reliée à l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

ARTICLE 10 - COMITÉS

10.1 Comité de consultation - niveau de l'école

- 10.1.1 La participation et la consultation ont pour but d'assurer un fonctionnement harmonieux du système d'enseignement.
- 10.1.2 Sur les objets prescrits à la clause 10.1.4, la direction de l'école, tout en se réservant la décision finale, consulte les représentantes et les représentants désignés.
- 10.1.3 Dans chaque école, un comité de consultation est formé de la direction et de la ou des directions adjointes plus un maximum de trois (3) enseignantes et enseignants nommés par les enseignantes et enseignants, dont la déléguée ou le délégué syndical à l'école.
- 10.1.4 Le comité est chargé d'étudier des questions telles que :
- 10.1.4.1 l'organisation générale des activités de l'école;
 - 10.1.4.2 les procédures à suivre lors d'absences du travail;
 - 10.1.4.3 l'établissement des horaires des cours, des examens et de surveillance, en vue d'assurer le bon fonctionnement de l'école;
 - 10.1.4.4 les procédures à suivre pour communiquer le progrès et le rendement des élèves;
 - 10.1.4.5 le système de contrôle d'assiduité des élèves.
- 10.1.5 Tout autre sujet peut être référé à la consultation par l'administration ou par la réunion générale du personnel enseignant.
- 10.1.6 Les procédures de fonctionnement sont établies par le comité.

10.2 Comité consultatif paritaire

- 10.2.1 Un comité consultatif paritaire est établi pour traiter des objets de consultation applicables à l'ensemble du Conseil.
- 10.2.2 Le comité est formé :
 - 10.2.2.1 d'un maximum de trois (3) représentantes et représentants du Conseil;
 - 10.2.2.2 d'un maximum de trois (3) représentantes et représentants de l'Association.
- 10.2.3 Les parties conviennent de s'adjoindre, au besoin, les personnes ressources nécessaires à l'étude de certains dossiers.
- 10.2.4 Le comité établit ses propres procédures de fonctionnement.
- 10.2.5 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.

ARTICLE 11 - POSTES DE RESPONSABILITÉ

11.1 Création des postes de responsabilités

Si le Conseil crée des postes de coordonnatrices et coordonnateurs de service ou de programme et de conseillères et conseillers pédagogiques, il doit afficher ceux-ci selon la politique d'affichage du Conseil. Ces postes de responsabilité sont payés conformément aux clauses O3.9 et O5.9 de la Partie A de la présente convention collective.

11.2 Droit de retour

L'enseignante ou l'enseignant qui occupe un poste de responsabilité peut retourner à l'école qu'elle ou qu'il a quitté pour une période maximale de trois (3) ans à compter de son assignation à ce poste de responsabilité. Dans l'éventualité où le poste à l'école aurait été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été en poste. Au moment d'une embauche externe pour un poste de responsabilité, l'enseignante ou l'enseignant sera assigné à une école d'attache selon les qualifications, par entente mutuelle.

11.3 Nouveaux postes

- 11.3.1 Avant d'établir, d'afficher et de combler un nouveau poste de responsabilité non prévu par la présente convention collective, le Conseil consulte l'Association.
- 11.3.2 La consultation prévue à la clause 11.3.1 porte sur les objets suivants :
 - 11.3.2.1 le niveau de responsabilité;
 - 11.3.2.2 la ligne d'autorité prévue;
 - 11.3.2.3 le placement du poste dans l'organigramme en vigueur;
 - 11.3.2.4 la description des fonctions et des tâches attribuables au poste.

- 11.3.3 Le niveau de rémunération attribuable au poste ou à la catégorie de postes sont négociés avec l'Association.

ARTICLE 12 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

- 12.1 L'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants s'inscrit dans un processus de formation continue qui contribue à l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage des élèves.
- 12.2 La responsabilité de l'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants relève de la direction d'école ou de l'agente ou l'agent de supervision concerné, selon le cas.
- 12.3 L'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants doit se faire ouvertement et en pleine connaissance de l'enseignante ou de l'enseignant évalué et être fondée sur des critères et des modalités connus au préalable.
- 12.4 La direction d'école avise l'enseignante ou l'enseignant au plus tard quarante-huit (48) heures précédant une visite d'observation de son intention de faire une telle visite.
- 12.5 Après l'observation, une rencontre a lieu pour en discuter.
- 12.6 La direction d'école remet une copie du rapport d'évaluation à l'enseignante ou l'enseignant évalué.
- 12.7 L'enseignante ou l'enseignant évalué signe le rapport d'évaluation à l'endroit désigné à cette fin. La signature signifie que l'enseignante ou l'enseignant évalué a pris connaissance du rapport et en a reçu une copie.
- 12.8 L'enseignante ou l'enseignant évalué peut, dans un délai maximal de cinq (5) jours d'enseignement suivant la date à laquelle elle ou il a reçu une copie du rapport, annexer par écrit ses commentaires.
- 12.9 Le Conseil s'engage à consulter l'Association lors de la révision de sa politique sur l'évaluation du rendement du personnel enseignant.

ARTICLE 13 - PRÊTS DE SERVICE

- 13.1 Le Conseil peut accorder ou renouveler un prêt de service à temps plein ou partiel. Les modalités du présent article s'appliquent à un prêt de service auprès d'un autre employeur aussi bien qu'à un prêt de service au sein du Conseil, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation visée par la présente convention collective.
- 13.2 Sous réserve des modalités de la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler des crédits d'ancienneté, d'expérience et de service et reçoit l'octroi de congés de maladie et l'octroi de congés d'invalidité de courte durée.
- 13.3 Une enseignante ou un enseignant en prêt de service au sein du Conseil ne peut occuper un poste de supervision qui a trait à l'unité de négociation de l'Association.
- 13.4 L'enseignante ou l'enseignant en prêt de service maintient un droit de retour à l'école qu'elle ou qu'il a quitté pour une période maximale de trois (3) ans à compter du premier départ en prêt de service. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail ou en poste.

ARTICLE 14 - PÉRIODE PROBATOIRE

- 14.1 Une enseignante ou un enseignant chevronné nouvellement embauché par le Conseil est assujéti à une période probatoire de douze (12) mois calendriers. Une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant qui enseigne pour la première fois dans un poste d'enseignement régulier en Ontario est assujéti à une période probatoire jusqu'à la réussite de son programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) selon le paragraphe 270. (2) de la *Loi sur l'éducation* ou jusqu'à ce qu'il se soit écoulé douze (12) mois calendriers depuis son embauche, selon la dernière de ces deux éventualités.
- 14.2 Aux fins du calcul de la période probatoire, les congés d'une durée de vingt (20) jours scolaires ou plus sont exclus, sans égard au motif du congé.

ARTICLE 15 - FIN D'EMPLOI

- 15.1 L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la relation d'emploi régissant le Conseil et l'enseignante ou l'enseignant conformément aux dispositions suivantes :
- 15.1.1 pour l'enseignante ou l'enseignant œuvrant dans un système non semestré, le 31 janvier de l'année scolaire en cours, si l'une des deux parties donne un avis écrit à cet effet à l'autre partie au plus tard le 30 novembre de cette même année scolaire;
- 15.1.2 pour l'enseignante ou l'enseignant œuvrant dans un système semestré, le 31 janvier de l'année scolaire en cours, si l'une des deux parties donne un avis écrit à cet effet à l'autre au plus tard le 31 décembre de cette même année scolaire;
- 15.1.3 pour toute enseignante ou tout enseignant, le 31 août de l'année scolaire en cours, si l'une des deux parties donne un avis écrit à cet effet à l'autre au plus tard le 1^{er} mars de cette même année scolaire.
- 15.2 L'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant est réputé prendre fin si elle ou il est congédié ou licencié.
- 15.3 L'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant est réputé prendre fin n'importe quand si l'enseignante ou l'enseignant et le Conseil y consentent par écrit.

ARTICLE 16 - POSTES INTÉRIMAIRES ET TEMPORAIRES À LA DIRECTION

16.1 Absences ponctuelles

- 16.1.1 Une enseignante ou un enseignant désigné est nommé dans chacune des écoles du Conseil n'ayant pas de direction adjointe. Cette enseignante ou cet enseignant est nommé par la direction à l'intérieur du personnel enseignant de l'école pour une période d'un (1) an à la fois et reçoit à cette fin une allocation conformément à la clause O5.9 de la Partie A de la convention collective.
- 16.1.2 De plus, une enseignante ou un enseignant est nommé ponctuellement par la direction à titre d'enseignante ou d'enseignant substitut en cas d'absence de la direction et de l'enseignante ou de l'enseignant désigné ou de la direction adjointe. L'enseignante ou l'enseignant substitut est choisi parmi les enseignantes et les enseignants de l'école et elle ou il reçoit à cette fin une allocation conformément à la clause O5.9 de la Partie A de la convention collective.
- 16.1.3 Aucune enseignante ou aucun enseignant ne peut être nommé à un poste d'enseignante ou d'enseignant désigné ou d'enseignante ou d'enseignant substitut sans son consentement.

- 16.1.4 Nonobstant la clause 16.1.3, dans le cas où aucune enseignante ou aucun enseignant n'accepte les responsabilités d'enseignante désignée ou d'enseignant désigné, la direction peut, après consultation auprès de l'unité locale, établir un horaire d'alternance parmi plus d'une enseignante ou d'un enseignant. L'allocation prévue à la clause O5.9 de la Partie A de la convention collective est répartie parmi les enseignantes et les enseignants ainsi assignés. De même, nonobstant la clause 16.1.3, dans le cas où aucune enseignante ou aucun enseignant n'accepte les responsabilités d'enseignante ou d'enseignant substitut, la direction désigne l'enseignante ou l'enseignant qui assumera cette fonction et celle-ci ou celui-ci reçoit l'allocation prévue à la clause O5.9 de la Partie A de la convention collective.
- 16.1.5 L'enseignante ou l'enseignant désigné assure la direction de l'école en l'absence de la direction. L'enseignante ou l'enseignant substitut assume le même rôle en l'absence de la direction et de l'enseignante ou de l'enseignant désigné ou de la direction adjointe. Si une direction est absente pour raison de maladie ou en vertu d'un congé accordé par le Conseil pour une période de plus de quinze (15) jours scolaires consécutifs, le Conseil doit nommer une direction intérimaire.
- 16.1.6 L'enseignante ou l'enseignant désigné est remplacé de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant dès la première journée d'absence où elle ou il assure la direction de l'école en l'absence de la direction.
- 16.1.7 L'enseignante ou l'enseignant substitut est remplacé de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant dès la première journée d'absence où elle ou il assure la direction de l'école en l'absence de la direction et de la direction adjointe ou en l'absence de la direction et de l'enseignante ou de l'enseignant désigné.
- 16.1.8 L'enseignante ou l'enseignant désigné ou l'enseignante ou l'enseignant substitut, selon le cas, ne participe pas à l'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants et ne leur impose pas de mesures disciplinaires.

16.2 Absences prolongées

- 16.2.1 Une direction ou une direction adjointe d'école intérimaire s'entend d'une enseignante ou d'un enseignant membre de l'unité de négociation qui accepte un poste de direction d'école avec le Conseil en remplacement d'une direction ou d'une direction adjointe absente pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Tout prolongement au-delà de cette période fera l'objet d'une entente mutuelle entre le Conseil et l'Unité.
- 16.2.2 Le membre de l'unité de négociation qui accepte un poste intérimaire à la direction ou à la direction adjointe d'une école accepte, en accédant au poste intérimaire, de payer sa cotisation à l'Association, acquérant ainsi le statut de membre inactif de l'Association; à son retour, le membre inactif reprend son poste d'enseignement qu'elle ou qu'il détenait dans l'école avant son départ, à condition qu'elle ou qu'il n'ait pas été déclaré surplus ou excédentaire, elle ou il reprend, s'il y a lieu, son poste de responsabilité, à condition qu'il n'a pas été aboli; dans l'une ou l'autre éventualité, l'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été à son poste d'enseignante ou d'enseignant, incluant la pleine reconnaissance de l'ancienneté acquise pendant la période où son statut était celui de membre inactif.

16.3 Situations particulières

- 16.3.1 Dans le cas où le Conseil désire combler un poste de direction d'école ou de direction adjointe pour une (1) année scolaire ou moins, le Conseil peut, dans des situations particulières, nommer à ce poste un membre de l'unité de négociation à titre de direction temporaire ou de direction adjointe temporaire. Tout prolongement au-delà de cette période fera l'objet d'une entente mutuelle entre le Conseil et l'Unité dont le consentement ne sera pas refusé sans motifs valables.

- 16.3.2 Le membre de l'unité de négociation qui accepte un poste temporaire à la direction ou à la direction adjointe d'une école accepte, en accédant au poste temporaire, de payer sa cotisation à l'Association, acquérant ainsi le statut de membre inactif de l'Association; à son retour, le membre inactif reprend son poste d'enseignement qu'elle ou qu'il détenait dans l'école avant son départ, à condition qu'elle ou qu'il n'ait pas été déclaré surplus ou excédentaire; elle ou il reprend, s'il y a lieu, son poste de responsabilité, à condition qu'il n'a pas été aboli; dans l'une ou l'autre éventualité, l'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été à son poste d'enseignante ou d'enseignant, incluant la pleine reconnaissance de l'ancienneté acquise pendant la période où son statut était celui de membre inactif.

ARTICLE 17 - FERMETURE ET RÉORGANISATION DES ÉCOLES

- 17.1 La présente clause a pour but de spécifier les modalités d'affectation des enseignantes et des enseignants dont les écoles sont affectées par l'une des mesures suivantes:

- 17.1.1 la fermeture de l'école;
- 17.1.2 le transfert d'un cycle ou d'un programme spécifique à une ou plusieurs autres écoles;
- 17.1.3 le transfert d'élèves à une ou plusieurs autres écoles résultant entre autres, de l'ouverture de nouvelles écoles ou de la redéfinition des zones scolaires.

- 17.2 Les modalités suivantes doivent être complétées au moins deux semaines avant la mise en œuvre du processus de dotation annuelle des postes d'enseignantes et d'enseignants.

- 17.3 Le Conseil avise, aussitôt que possible, l'Unité et les enseignantes et les enseignants des écoles affectées, des fermetures, ouvertures et réorganisations importantes d'écoles, qui prendront effet au début de l'année scolaire suivante.

- 17.4 La réaffectation des enseignantes et enseignants des écoles affectées se fera selon les modalités suivantes :

SCÉNARIO 1 :

Une école ferme et tous les élèves sont accueillis par une seule école :

- tout le personnel enseignant est déplacé avec les élèves vers l'école d'accueil.

SCÉNARIO 2 :

Une école ferme et les élèves sont accueillis par plus d'une école :

- tout le personnel enseignant indique son choix d'école par priorité;
- sujet aux qualifications et en autant que la viabilité des programmes ne soit pas mise en cause, le Conseil affecte le personnel enseignant par ancienneté, selon son choix d'école et la répartition des postes à chaque école d'accueil.

SCÉNARIO 3 :

Une partie des élèves d'une école est transférée à une ou plusieurs autres écoles :

- tout le personnel enseignant indique son choix d'école par priorité;

- sujet aux qualifications et en autant que la viabilité des programmes ne soit pas mise en cause, le Conseil affecte le personnel enseignant par ancienneté, selon son choix d'école et la répartition des postes à chaque école d'accueil.

17.5 Le personnel enseignant de chaque école d'accueil est ensuite considéré comme un personnel fusionné aux fins de l'application subséquente des processus de dotation prévus aux conventions collectives applicables.

ARTICLE 18 – SIGNATURES

En foi de quoi ce document a été signé électroniquement le 31^e jour d’octobre 2024.

Pour le Conseil



Micheline Limoges
Surintendante responsable des ressources humaines



Annette Trépanier
Directrice des ressources humaines

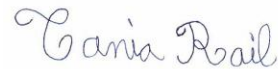
Pour l’AEFO




Mike Hinch
Président – Unité 63



Valentin Youmbi
Agent – Relations de travail



Tania Rail
Agente en relation de travail



Christian Prémont
Membre de l’équipe de négociations



Patrice Dufour
Membre de l’équipe de négociations



Alan Marcotte
Membre de l’équipe de négociations



Mylène Roberge
Membre de l’équipe de négociations



Patrizia Campanella
Membre de l’équipe de négociations

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE
(« LE CONSEIL »)

ET

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

Objet : Blocs d'apprentissage multidisciplinaire (BAM)

Si, pendant la durée de la présente convention collective, le Conseil souhaite offrir le modèle organisationnel des blocs d'apprentissage multidisciplinaire (BAM) au sein de l'une de ses écoles secondaires, les parties s'engagent à négocier, de bonne foi, les modalités de mise en œuvre d'un tel projet, que ce soit sous forme de projet pilote ou autre.

En foi de quoi ce document a été signé électroniquement le 31^e jour d'octobre 2024.

Pour le Conseil



Micheline Limoges
Surintendante responsable des ressources humaines

Pour l'AEFO



Mike Hinch
Président – Unité 63



Annette Trépanier
Directrice des ressources humaines



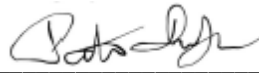
Valentin Youmbi
Agent – Relations de travail



Tania Rail
Agente en relation de travail




Christian Prémont
Membre de l'équipe de négociations



Patrice Dufour
Membre de l'équipe de négociations



Alan Marcotte
Membre de l'équipe de négociations



Mylène Roberge
Membre de l'équipe de négociations



Patrizia Campanella
Membre de l'équipe de négociations

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE
(« LE CONSEIL »)**

ET

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

Objet : Écoles regroupant plus d'un palier

Les parties échangent annuellement dans le cadre du processus de dotation afin de convenir des modalités de fonctionnement pour les enseignantes et enseignants dont l'affectation implique du chevauchement entre la 7^e à la 12^e année. La notion de chevauchement s'entend du fait qu'une enseignante ou un enseignant d'un palier est appelé à enseigner pour une partie de son affectation ou pour la totalité de son affectation à l'autre palier.

Les modalités dont il pourra notamment être question incluent :

- l'établissement de la dotation initiale pour les titulaires de salle de classe
- l'établissement de la dotation initiale pour les services d'appui à l'enseignant et aux élèves
- l'impact du chevauchement sur les listes d'ancienneté
- le partage d'informations avec l'Unité
- la représentation syndicale (délégué) au sein de l'école
- la charge de travail, à savoir :
 - l'accueil des élèves (article A de la Partie A)
 - le temps d'enseignement et le temps de préparation – palier élémentaire (article B de la Partie A)
 - la surveillance des élèves – palier élémentaire (article C de la Partie A)
 - l'évaluation et les bulletins – palier élémentaire (article E de la Partie A)
 - les périodes d'enseignement et les tâches pédagogiques complémentaires (suppléance interne et surveillance) – palier secondaire (incluant les horaires non structurés pour les programmes d'affectations spéciales (article F de la Partie A)

En ce qui concerne les écoles Maternelle à 12^e année, le Conseil s'engage, pour la durée de la présente convention collective, à ne pas élargir la pratique actuelle en matière de chevauchement, sauf en ce qui concerne la représentation syndicale, qui fera l'objet d'une entente annuellement.

En foi de quoi ce document a été signé électroniquement le 31^e jour d'octobre 2024.

Pour le Conseil



Micheline Limoges
Surintendante responsable des ressources humaines

Pour l'AEFO



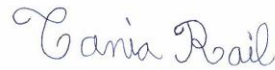
Mike Hinch
Président – Unité 63



Annette Trépanier
Directrice des ressources humaines



Valentin Youmbi
Agent – Relations de travail



Tania Rail
Agente en relation de travail



Christian Prémont
Membre de l'équipe de négociations



Patrice Dufour
Membre de l'équipe de négociations



Alan Marcotte
Membre de l'équipe de négociations



Mylène Roberge
Membre de l'équipe de négociations



Patrizia Campanella
Membre de l'équipe de négociations

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE CONSEIL SCOLAIRE CATHOLIQUE PROVIDENCE
(« LE CONSEIL »)**

ET

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

Objet : Nouveaux programmes

Le Conseil et l'Unité partagent l'objectif commun d'offrir des programmes et services innovateurs et promoteurs dans les écoles du Conseil afin d'assurer leur viabilité et vitalité et de favoriser la rétention et la réussite de ses élèves. Les parties reconnaissent que l'encadrement fourni par la convention collective peut présenter des défis lors de la mise en œuvre de certains programmes qui exigent, de par leur nature, une structure qui diffère de l'encadrement traditionnel de cours aux niveaux intermédiaire et supérieur.

Soucieux de l'impact que peut avoir la mise en œuvre de tels programmes sur les enseignantes et les enseignants, plus particulièrement en ce qui a trait à leur charge de travail, leurs conditions de travail, les niveaux de dotation à chaque palier, ainsi que la perception que pourraient avoir tous les membres de l'Unité au niveau des modalités de mises en œuvre de tels programmes, le Conseil souhaite échanger avec l'Unité avant l'annonce formelle du programme par le Conseil, et ce afin de bien cerner les enjeux et défis qu'ils présentent pour leurs membres et de développer des solutions viables.

Pour sa part, l'Unité reconnaît que tout comme la convention collective permet la considération de la viabilité des programmes dans le cadre du processus de dotation, il est important d'approcher la mise en œuvre de nouveaux programmes, tels les Instituts de sports Providence, avec ouverture d'esprit.

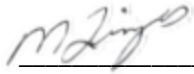
En conséquence, avant de mettre en œuvre tout nouveau programme de cette nature au sein d'une école, le Conseil convient de rencontrer la présidence de l'Unité et l'agent ou l'agent(e) d'Unité afin de leur partager les informations suivantes et de répondre à leurs questions aux mêmes sujets :

- Les informations de base du programme
- La dotation requise et le processus envisagé
- Les qualifications et exigences particulières requises.

Le Conseil s'engage également à ce qu'une opportunité équitable soit accordée à tous les membres de l'Unité dans le cadre de la dotation de ces programmes. L'AEFO reconnaît pour sa part que dans certaines circonstances, le processus de dotation de la séance de placement pourrait ne pas être le meilleur processus pour assurer le succès d'un nouveau programme et qu'un processus d'affichage et de dotation par entrevue qui tienne compte non seulement des qualifications et de l'ancienneté mais également des compétences, habiletés et aptitudes, pourrait être plus approprié. L'AEFO accepte donc, si une demande est présentée à cet effet par le Conseil, de négocier de bonne foi pour conclure une entente en ce sens. Il est entendu qu'une telle entente sera dans tous les cas limitée dans le temps, après quoi les postes seraient comblés selon le processus usuel prévu à la convention collective.

En foi de quoi ce document a été signé électroniquement le 31^e jour d'octobre 2024.

Pour le Conseil



Micheline Limoges
Surintendante responsable des ressources humaines

Pour l'AEFO



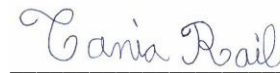
Mike Hinch
Président – Unité 63



Annette Trépanier
Directrice des ressources humaines



Valentin Youmbi
Agent – Relations de travail



Tania Rail
Agente en relation de travail



Christian Prémont
Membre de l'équipe de négociations



Patrice Dufour
Membre de l'équipe de négociations



Alan Marcotte
Membre de l'équipe de négociations



Mylène Roberge
Membre de l'équipe de négociations



Patrizia Campanella
Membre de l'équipe de négociations

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

Le Conseil scolaire catholique Providence
(« le Conseil »)

et

L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens
(« l'AEFO »)

Objet : Conditions négociées localement (partie B) de la convention collective


Le Conseil et l'AEFO conviennent de ce qui suit comme règlement complet des conditions négociées localement (partie B) de la convention collective, conditionnel à sa ratification par l'AEFO et le Conseil au plus tard le 31 octobre 2024.

1. Ce protocole d'entente et les Annexes A et B qui y sont jointes constituent l'entente complète et finale entre les parties (« le Conseil » et « l'AEFO ») quant aux conditions négociées localement (partie B) de leur convention collective pour la période du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2026.
2. Les conditions négociées localement (partie B) de la nouvelle convention collective sont complètes et intégrales et chaque partie retire, par la présente, toute autre proposition déposée lors des négociations collectives locales.
3. L'entrée en vigueur du présent protocole d'entente est conditionnelle à sa ratification par les membres de l'AEFO et par le Conseil. Les signataires au présent protocole d'entente s'engagent à recommander unanimement et sans réserve à leurs autorités respectives, la ratification complète et intégrale du présent protocole d'entente. Les signataires font les efforts nécessaires pour s'assurer que les votes de ratification aient lieu au plus tard le 31 octobre 2024.
4. Les conditions négociées localement (partie B) de la convention collective entreront en vigueur dès que les conditions au paragraphe précédent auront été satisfaites; aucune clause des conditions négociées localement (partie B) de la convention collective n'aura d'effet rétroactif à moins d'indication contraire ci-dessous.
5. En ce qui a trait aux horaires de surveillance prévus à la partie A de la convention collective, le Conseil enverra annuellement, en début d'année scolaire, une note de service aux directions d'école demandant à ce qu'elles préparent une « page cumul » sur un fichier Excel comprenant le nom de l'enseignante ou de l'enseignant, son pourcentage d'affectation, le total des minutes par cycle de cinq jours, et la moyenne de minutes par cycle. Ces fichiers seront fournis à l'Unité tel que prévu à la partie A de la convention collective, y compris les formules de calcul des minutes de surveillance.
6. Pendant la durée de la présente convention collective, nonobstant les modalités de l'article 11.2, les parties conviennent que tout enseignante ou enseignant qui occupe un poste de responsabilité depuis au moins trois années scolaires pourra retourner dans la famille


d'école qu'elle ou qu'il a quitté.

7. Le Conseil s'engage à faire des suivis auprès des directions d'école afin de discuter de pratiques à favoriser au niveau de la planification des réunions du personnel, tel le partage, avec les membres du personnel enseignant, de l'horaire provisoire des rencontres dès le début de l'année scolaire ainsi qu'un ordre du jour provisoire des sujets qui seront abordés lors de la rencontre, lequel les directions d'écoles seront encouragées à fournir quarante-huit (48) heures à l'avance lorsque possible.
8. Le Conseil s'engage à communiquer une note de service annuellement concernant les attentes du Conseil en matière de planification, laquelle sera substantiellement similaire à celle circulée le 24 juin 2024, mais en précisant que les enseignantes et enseignants ne doivent pas nécessairement produire des planifications qui sont identiques aux exemples fournis, ni faire approuver au préalable l'outil de planification par la direction, pourvu que, dans tous les cas, ces planifications doivent inclure certains éléments essentiels dont, notamment, les attentes, les contenus, le déroulement et les ressources.
9. Concernant le changement à l'article 4.2.6 pour une diminution du droit de retour pendant un congé sans traitement, il est entendu que les membres qui sont présentement dans leur deuxième année de congé sans traitement continueront de bénéficier du droit de retour qui existait au moment de l'autorisation du congé.
10. Sujet aux exceptions convenues entre les parties, les signataires au présent protocole d'entente maintiennent la confidentialité absolue des termes du protocole d'entente et des conditions négociées localement (partie B) de la convention collective jusqu'à la ratification de leurs autorités respectives.
11. Tout changement à la numérotation ou tout autre changement de forme et d'harmonisation de termes nécessaire sera fait par entente entre les parties avant de finaliser la convention collective pour distribution mais ces modifications ne peuvent pas changer l'intention ou la signification des dispositions des conditions négociées localement (partie B) de la convention collective et du présent protocole d'entente.

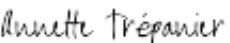
Signé et échangé par moyens électroniques en octobre 2024 tel qu'indiqué par sceau digital :

Signé par :



Micheline Limoges
Surintendante de l'éducation

Signed by:


Mike Hinch
Président de l'unité

DocuSigned by:


Annette Trépanier
Directrice des ressources humaines

Signé par :


Valentin Youmbi
Agent en relation de travail par intérim

Signed by:



Dre Kimberly Fortin
Surintendante de l'éducation

Signé par :




Tania Rail
Agente en relation de travail

Signé par :



Lysande Bisson
Direction d'école

Signed by:



Christian Prémont
Membre de l'équipe de négociation

DocuSigned by:



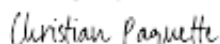
Michael Castellano
Direction d'école

Signé par :



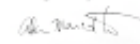
Patrice Dufour
Membre du comité de négociations

DocuSigned by:



Christian Paquette
Porte-parole

Signed by:



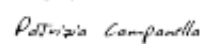
Alan Marcotte
Membre de l'équipe de négociation

DocuSigned by:



Mylène Roberge
Membre de l'équipe de négociation

Signé par :



Patrizia Campanella
Porte-parole et cadre en relations de travail