

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**Le Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien
(« leCSDCEO »)**

et

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

pour

**Les enseignantes et les enseignants
du palier secondaire
Unité 65 – Est catholique
(« l'Unité »)**

1^{er} septembre 2022 au 31 août 2026



Association des enseignantes et
des enseignants franco-ontariens



Conseil scolaire de
district catholique
de l'Est ontarien

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) | 43 |
| 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) | 44 |
| 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 RIVIERES (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 | 74 |
| T. | CONGÉS DE MALADIE | 74 |

| | | |
|---------|---|----|
| 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 | 86 |
| 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..... | 89 |
| V2.5.6 | Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) – Congé divers | 89 |
| V2.5.7 | Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) – Congés divers..... | 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..... | 92 |
| Y. | CONGÉS DE DEUIL..... | 92 |
| Y1 | ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS – CONGÉS DE DEUIL | 92 |
| Y1.1 | Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56), le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57), le Conseil scolaire Viamonde (58), 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..... | 95 |
| 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 | 97 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 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 | 104 |
| 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) | 105 |
| 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..... | 106 |
| 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

| | |
|---|------------|
| PRÉAMBULE..... | 139 |
| ARTICLE 1 - BUT | 139 |
| ARTICLE 2 – GRÈVE ET LOCK-OUT | 139 |
| ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE..... | 139 |
| ARTICLE 4 - DÉFINITIONS..... | 139 |
| ARTICLE 5 - DROITS DE DIRECTION | 140 |
| ARTICLE 6 - DROITS DE L'ASSOCIATION | 141 |
| 6.10 LIBÉRATIONS AUX FRAIS DE L'ASSOCIATION..... | 142 |
| ARTICLE 7 - MODIFICATION DES CONDITIONS NÉGOCIÉES LOCALEMENT..... | 143 |
| ARTICLE 8 – RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE | 143 |
| 8.1 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE LORS DE L'EMBAUCHE..... | 143 |
| 8.2 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE APRÈS L'EMBAUCHE | 144 |
| 8.3 DROITS ACQUIS..... | 145 |
| ARTICLE 9 - MODALITÉS DE LA PAYE | 145 |
| ARTICLE 10 – ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE | 146 |
| ARTICLE 11 - CONDITIONS DE TRAVAIL | 146 |
| 11.1 ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ITINÉRANTS..... | 146 |
| 11.2 SUPPLÉANCE..... | 147 |
| ARTICLE 12 – ÉDUCATION AUX ADULTES, ÉDUCATION PERMANENTE ET ENSEIGNEMENT À DOMICILE PAR L'ÉCOLE..... | 147 |
| 12.1 POSTES D'ENSEIGNEMENT À L'ÉCOLE DE JOUR DES ADULTES | 147 |
| ARTICLE 13 - MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DESIGNÉ SUBSTITUT | 148 |
| ARTICLE 14 - PÉRIODE PROBATOIRE..... | 148 |
| ARTICLE 15 - FIN D'EMPLOI | 148 |
| ARTICLE 16 - ÉQUIPE DE GESTION | 149 |
| ARTICLE 17 - POSTES DE RESPONSABILITÉS (SI LES DÉTENTEURS RELÈVENT DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE) | 150 |
| 17.5 DROIT DE PARTICIPATION À LA SESSION DE PLACEMENT | 151 |
| 17.6 DROIT DE RETOUR | 151 |
| ARTICLE 18 – POSTES DANS LES CLASSES DISTINCTES | 152 |
| 18.3 DROIT DE PARTICIPATION À LA SESSION DE PLACEMENT | 152 |
| 18.4 DROIT DE RETOUR | 152 |
| ARTICLE 19 - NOUVEAUX POSTES..... | 152 |
| 20.1 ABSENCES PROLONGÉES : AFFECTATIONS INTÉRIMAIRES | 153 |
| 20.2 SITUATIONS PARTICULIÈRES : AFFECTATIONS TEMPORAIRES..... | 153 |
| ARTICLE 21 - DOSSIERS PERSONNELS | 154 |

| | |
|---|------------|
| ARTICLE 22 – MODALITÉS AYANT TRAIT À LA GESTION DES ABSENCES POUR RAISON DE MALADIE | 154 |
| ARTICLE 23 - CONGÉS SANS TRAITEMENT | 155 |
| ARTICLE 24 - PRÊT DE SERVICES | 156 |
| 24.1 PRÊT DE SERVICES : PARAMÈTRES | 156 |
| 24.2 PRÊT DE SERVICES AUPRÈS DU CSDCEO | 157 |
| 24.3 PRÊT DE SERVICES AUPRÈS D'ORGANISMES EXTERNES..... | 157 |
| 24.4 PRÊT DE SERVICES INTER-PALIERs | 157 |
| ARTICLE 25 – PRÊT DE SERVICES AUPRÈS DE L'ASSOCIATION | 158 |
| 25.5 CONGÉS POUR NÉGOCIATIONS | 159 |
| ARTICLE 26 - CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 159 |
| ARTICLE 27 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DES MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT..... | 161 |
| ARTICLE 28 - COMITÉ CONSULTATIF PARITAIRE | 161 |
| 28.6 COMITÉ DE CONSULTATION - NIVEAU DE L'ÉCOLE | 162 |
| ARTICLE 29 - ANCIENNETÉ..... | 162 |
| ARTICLE 30 - PROCESSUS DE DOTATION..... | 163 |
| 30.1 LISTE D'ANCIENNETÉ | 163 |
| 30.2 DOTATION DU PERSONNEL | 164 |
| 30.3 PLACEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT..... | 165 |
| 30.4 AFFECTATION SELON LES QUALIFICATIONS..... | 167 |
| 30.5 AFFICHAGE DES POSTES DISPONIBLES ET INSCRIPTION À LA SESSION DE PLACEMENT | 167 |
| 30.6 SESSION DE PLACEMENT | 168 |
| 30.7 POSTES VACANTS À LA SUITE DE LA SESSION DE PLACEMENT | 169 |
| 30.8 DROIT DE RAPPEL | 169 |
| ARTICLE 31 - MUTATIONS ADMINISTRATIVES | 170 |
| ARTICLE 32 - FERMETURE ET RÉORGANISATION DES ÉCOLES | 171 |
| 32.2 AFFECTATION DU PERSONNEL | 171 |
| 32.3 RÉORGANISATION D'UNE OU DES ÉCOLES..... | 171 |
| ARTICLE 33 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS..... | 172 |
| 33.1 PROCÉDURE | 172 |
| 33.2 ARBITRAGE | 173 |
| ARTICLE 34 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 174 |
| ARTICLE 35 - HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL..... | 174 |
| ARTICLE 36 - MOTIFS VALABLES | 174 |
| ARTICLE 37 – DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... | 174 |
| ARTICLE 38 - SIGNATURES..... | 175 |
| LETRE D'ENTENTE - OBJET : MODÈLE D'ORGANISATION SCOLAIRE DE LA 7^E À LA 12^E ANNÉE - | |
| HORAIRE | 176 |
| LETRE D'ENTENTE - OBJET : 7^E ET 8^E ANNÉES DANS LES ÉCOLES SECONDAIRES | 177 |

PARTIE A
CONDITIONS NÉGOCIÉES CENTRALEMENT

ENTRE

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

ET

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

AEFO – PARTIE A : Conditions négociées centralement

TÂCHE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

A. ACCUEIL DES ÉLÈVES

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

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

B1 Temps d'enseignement

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

B2 Temps de préparation

- B2.1 Chaque enseignante et chaque enseignant à temps plein bénéficie de deux cent quarante (240) minutes de temps de préparation par cycle de cinq (5) journées d'enseignement pour s'adonner à des tâches pédagogiques de son choix. Ce minutage est prévu à l'horaire de l'enseignante et de l'enseignant en excluant les périodes de temps prévues pour les pauses et les périodes de dîner de l'enseignante et de l'enseignant, de même que les périodes qui précèdent et qui suivent le programme d'enseignement.
- B2.2 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 |

03.3 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 |

O3.12 Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66)

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

| CECCE (66) - En vigueur le 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 \$ |

04.13 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.

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

O5.2.1 Coordonnatrice et coordonnateur de programme

Allocation annuelle :

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

O5.2.2 Conseillère ou conseiller pédagogique

Allocation annuelle :

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

O5.2.3 Chargée ou chargé de programmes

Allocation annuelle :

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

O5.2.4 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 \$

O5.2.5 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 \$ |

O5.2.6 Enseignante désignée ou enseignant désigné substitut

Allocation quotidienne :

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

O5.2.7 Allocation d'isolement

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

O5.3 Conseil scolaire Viamonde (58)

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

À compter du 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 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\$ |
|---|---------|

O5.4.2.3 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
Au premier jour de l'année scolaire 2025-2026

54,42\$
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 |
|--|---|
| Coordonnatrice 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.

05.10.2 Palier secondaire

05.10.2.1 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.

05.10.2.2 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.

05.10.2.3 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.

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

05.11.1 Palier élémentaire

05.11.1.1 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.

05.11.1.2 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.

05.11.1.3 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 6 231 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

05.11.1.4 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.

O5.11.2.6 Animatrice ou animateur pédagogique

En plus du salaire prévu à la grille salariale en vigueur à la clause O3.11 en tant qu'enseignante ou qu'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant nommé au poste d'animatrice ou d'animateur pédagogique aura droit à une allocation annuelle de 4 214 \$ au premier jour de l'année scolaire 2022-2023.

O5.11.2.7 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.

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

O5.12.1 Palier élémentaire

- O5.12.1.1 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 \$.

O5.12.2 Palier secondaire

- O5.12.2.1 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 \$

O5.13 Consortium Centre Jules-Léger (204)

O5.13.1 Expert-conseil et conseiller pédagogique (consultant)

O5.13.1.1 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 \$

O5.13.1.2 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 \$

O5.13.1.3 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 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.

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 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.

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 débuter au plus tard sept (7) jours scolaires suite au décès. Compte tenu de circonstances particulières, et sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du délai de sept (7) jours.

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

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

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

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

- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, 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 débiter au plus tard sept (7) jours scolaires suite au décès. Compte tenu de circonstances particulières, et sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du délai de sept (7) jours.
- Y2.1.3 Compte tenu de circonstances particulières, le conseil scolaire peut accorder une prolongation du congé de deuil sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant à long terme. Le congé prolongé est sans traitement.
- Y2.1.4 L'enseignante ou l'enseignant suppléant à long terme peut reporter une (1) journée prévue à la clause Y2.1.1 afin d'assister à une cérémonie commémorative, d'incinération ou d'inhumation à l'intérieur de son affectation à long terme à la condition d'en aviser sa superviseuse ou son superviseur.

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

- Y2.2.1 Le conseil scolaire accorde à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant qualifié à long terme dont l'affectation est d'une durée minimale de quarante (40) jours, des congés avec traitement pour les absences découlant des événements suivants :
- i. jusqu'à cinq (5) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : père, mère, conjoint, conjointe, frère, sœur, fils, fille, belle-mère, beau-père, 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

jours 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 subséquemment confirmée comme étant de la suppléance à long terme, l'enseignante ou l'enseignant suppléant est rémunéré pour cette journée d'absence ou ces journées d'absence.

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

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

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

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

Z1.1.1 Lors d'intempéries, l'enseignante ou l'enseignant fait les efforts raisonnables pour se rendre à son lieu de travail. Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut se rendre à temps et se présenter à son lieu de travail, elle ou il communique avec sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat pour confirmer son retard ou obtenir la permission de se rendre au lieu de travail le plus près. Si l'enseignante ou l'enseignant ne se conforme pas à la démarche précitée, la question du salaire sera déterminée par le conseil scolaire. Dans le cas où l'école est fermée par la direction de l'éducation, la direction de l'école permet aux enseignantes et aux enseignants de quitter l'école seulement après le départ des élèves, le cas échéant.

Z1.1.2 L'enseignante ou l'enseignant qui ne peut se présenter au travail, en raison de fermeture des routes par les autorités policières, travaille à partir de son domicile, et ce, après confirmation auprès de sa superviseuse 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) Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (59) Conseil scolaire catholique Providence (63) Conseil scolaire catholique MonAvenir (64) | Le conseil scolaire accorde à une enseignante ou à un enseignant un congé parental ou d'adoption prolongé et sans traitement pour |

| Conseil scolaire | Nombre de mois consécutifs |
|--|---|
| Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (65) | une période de dix-huit (18) mois consécutifs. |
| Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (56) Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario (57) Conseil scolaire de district catholique des Grandes Rivières (60A) Conseil scolaire catholique Franco-Nord (60B) Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario (61) Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (62) | Le conseil scolaire accorde à une enseignante ou à un enseignant un congé parental ou d'adoption prolongé et sans traitement pour une période de douze (12) mois consécutifs. |
| Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (66) 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 RENOUVELLEMENT 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 DE DISTRICT CATHOLIQUE DE L'EST ONTARIEN
(CSDCEO)**

ET

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

POUR

**LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS
DU PALIER SECONDAIRE
DE L'UNITÉ 65 - EST CATHOLIQUE**



Association des enseignantes et
des enseignants franco-ontariens



Conseil scolaire de
district catholique
de l'Est ontarien

Le personnel enseignant et le CSDCEO s'entendent pour entretenir des relations harmonieuses et pour collaborer dans la poursuite des buts et objectifs fixés par le CSDCEO.

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien et l'Unité 65 – Est catholique de l'AEFO conviennent qu'ils visent à améliorer le rendement des élèves, réduire les écarts au niveau du rendement, accroître la confiance de la population dans l'éducation financée par les fonds publics.

ARTICLE 1 - BUT

- 1.1 Les parties souscrivent aux conditions et modalités découlant de la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario.
- 1.2 L'objet et l'intention de la présente convention collective sont de maintenir des rapports mutuellement satisfaisants entre le CSDCEO et l'Association et d'énoncer les conditions d'emploi qui ont été négociées et acceptées par les parties négociatrices aux tables centrale et locale.

ARTICLE 2 – GRÈVE ET LOCK-OUT

- 2.1 Il n'y aura ni grève ni lock-out pendant que la présente convention collective est en vigueur ou pendant la durée de validité prévue en cas de renouvellement.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.1 Le CSDCEO reconnaît l'Association comme agent négociateur et représentant des membres du personnel enseignant à qui s'applique la présente convention collective.
- 3.2 La présente convention collective régit les conditions d'emploi de tous les membres du personnel enseignant tels que ceux-ci sont définis à la *Loi sur l'éducation*, à l'exclusion des agents de supervision, des directeurs d'école et des directeurs adjoints, et à l'exception des membres du personnel enseignant suppléant.

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

Sauf dispositions contraires, les définitions qui suivent s'appliquent à la partie B de la présente convention collective :

- 4.1 **CSDCEO** signifie le Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (Conseil numéro 65).
- 4.2 **Association** signifie l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO).
- 4.3 **Personnel enseignant** signifie les enseignantes et les enseignants régis par cette convention collective membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.
- 4.4 **Unité** signifie l'ensemble des membres du personnel enseignant à l'emploi du CSDCEO qui sont membres statutaires de l'Unité 65 - Est catholique de l'AEFO.

- 4.5 Poste régulier** signifie un poste prévu dans l'allocation annualisée des postes d'enseignement telle que déterminée par le CSDCEO.
- 4.6 Surplus** signifie un membre du personnel enseignant pour qui il n'y a aucun poste dans son école d'assignation pour l'année scolaire à venir ou un membre du personnel enseignant visé par la clause 31.4.4.
- 4.7 Excédentaire** signifie un membre du personnel enseignant pour qui il n'y a aucun poste disponible au niveau du CSDCEO pour l'année scolaire à venir.
- 4.8 Transfert** signifie un changement d'affectation volontaire d'un membre du personnel enseignant d'une école à une autre école, et ce, pour les fins des articles 30 et 31.
- 4.9 Qualifications** signifie les cycles ou les matières qui paraissent au certificat de qualification et d'inscription de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario du membre du personnel enseignant.
- 4.10 Comité de dotation** signifie un comité paritaire formé de quatre membres de l'administration du CSDCEO et de quatre membres de l'Association, chargé de voir à l'application du processus de placement et de dotation du personnel enseignant, selon les dispositions de la partie B de la présente convention collective.
- 4.11 Grief** signifie une plainte, déposée par écrit, conformément aux dispositions de l'article 34, 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.
- 4.12 Grief de principe** signifie un grief déposé par le CSDCEO ou l'Association portant sur une interprétation générale de la partie B de la convention collective ou de ses dispositions.
- 4.13 Grief de l'employeur** signifie un grief déposé par le CSDCEO 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.
- 4.14 Grief individuel ou collectif** signifie un 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 des griefs.
- 4.15 Plaignante ou plaignant** signifie l'Association ou le CSDCEO.

ARTICLE 5 - DROITS DE DIRECTION

- 5.1** Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le CSDCEO se réserve le droit d'administrer et de gérer lui-même ses affaires et son personnel en conformité avec les lois et les règlements.
- 5.2** Les dispositions de la convention collective ne doivent pas être interprétées de façon à porter préjudice aux droits et privilèges accordés au CSDCEO et aux contribuables en vertu de *l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique, 1867*.

ARTICLE 6 - DROITS DE L'ASSOCIATION

- 6.1** Communication et affichage: Le CSDCEO met à la disposition de l'Association un tableau d'affichage 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'Association s'abstient d'afficher des documents qui, de l'avis du CSDCEO, pourraient être considérés comme préjudiciables aux intérêts du CSDCEO.
- 6.2** Utilisation des locaux : Le CSDCEO met à la disposition de l'Association un ou des locaux pour ses activités, à condition que les locaux soient disponibles. L'Association s'engage à rembourser au CSDCEO les coûts directs additionnels.
- 6.3** Accès aux écoles et aux lieux de travail : Sujet à un avis raisonnable communiqué au superviseur responsable, 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 membres du personnel enseignant individuellement ou en groupe. Ces rencontres sont organisées de façon à ne pas déranger indûment le déroulement des activités scolaires.
- 6.4** L'Unité peut se prévaloir, sans frais, du système de courrier interne, si disponible, pour livrer aux écoles les documents provenant de l'Unité, de l'AEFO, ou de la FEO.
- 6.5** Au fur et à mesure que le CSDCEO adopte de nouvelles politiques et lignes de conduite, il en transmet une copie à l'Association et les rend disponibles aux membres du personnel enseignant dans chaque école et lieu de travail.
- 6.6** Tout rapport fourni à l'Association en vertu du présent article est fourni en copie informatisée lorsque disponible.
- 6.7** Au plus tard, le 30 novembre et au plus tard le 31 mars de chaque année, le CSDCEO transmet à l'Unité une copie électronique des données suivantes concernant ses membres dans la mesure où les données sont disponibles au CSDCEO et peuvent être recueillies sans coût additionnel :
- i) nom et prénom;
 - ii) lieu de travail;
 - iii) poste occupé ou type de congé;
 - iv) équivalent à temps plein;
 - v) niveau d'enseignement;
 - vi) catégorie salariale reconnue;
 - vii) nombre d'années d'expérience aux fins salariales;
 - viii) nombre d'années de service;
 - ix) traitement de base;
 - x) nature et montant de chaque allocation ou indemnité;
 - xi) traitement annuel total;
 - xii) adresse postale.
- 6.8** L'Unité s'engage à respecter et à conserver le caractère confidentiel de tout renseignement personnel.

6.9 Le CSDCEO envoie à la présidence de l'Unité l'avis de convocation, l'ordre du jour et les documents d'appui de ses réunions publiques, et ce, suffisamment avant la tenue de ces réunions pour qu'une personne déléguée puisse y assister.

6.10 Libérations aux frais de l'Association

6.10.1 À la demande de l'Association, le CSDCEO accorde jusqu'à trente (30) jours par année scolaire à l'Association pour libérer un ou des membres de l'Unité afin de représenter l'Association à des rencontres ou pour participer à des activités de celle-ci autres que celles déjà prévues à la présente convention collective. Pour toute demande de libération excédant ces 30 jours, le CSDCEO peut, à sa seule discrétion, accepter de libérer un ou des membres. L'Association rembourse au CSDCEO les frais de suppléance réellement encourus pour les premiers dix (10) jours et par la suite cent pour cent (100 %) du coût total journalier du salaire du membre ou des membres absents.

6.10.2 Préavis de libération

6.10.2.1 À moins de circonstances incontrôlables, l'Association donne un préavis de cinq (5) jours de l'absence. De plus, dans les circonstances où il est connu qu'un membre du personnel enseignant sera appelé à s'absenter à plusieurs reprises au cours d'une même année scolaire pour une rencontre ou activité prévue au présent article ou participation à d'autres comités et activités, l'Association déploie les meilleurs efforts afin de fournir au CSDCEO, le plus tôt possible dans l'année scolaire, les dates d'absence du membre, et ce afin de permettre au CSDCEO d'assigner un même suppléant pour chaque absence et d'assurer ainsi une plus grande stabilité en salle de classe.

6.10.3 Limites additionnelles aux libérations

6.10.3.1 Le CSDCEO se réserve le droit de refuser un congé dans les circonstances suivantes, et ce même si la limite prévue à la clause 6.10.1 n'est pas atteinte :

- i) toute demande qui libérerait plus d'un membre du personnel enseignant dans une école pour le même jour;
- ii) toute demande qui libérerait un membre du personnel enseignant pour plus de cinq (5) jours scolaires.

6.10.3.2 À moins de circonstances exceptionnelles, le maximum prévu à la clause 6.10.3.1 ii) ci-dessus sera automatiquement augmenté, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours scolaires, afin de permettre à un membre qui occupe un ou plusieurs des postes élus suivants de participer aux réunions obligatoires des instances identifiées ci-dessous :

- exécutif de l'Unité locale;
- exécutif de l'AEFO provinciale;
- membre du bureau des gouverneurs de la FEO;
- membre du conseil d'administration de la FEO.

6.10.3.3 Pour toute demande de libération de plus de dix (10) membres du personnel enseignant pour la même journée et le même motif, l'AEFO fait la demande au moins quinze (15) jours ouvrables précédant le premier jour de libération. Dès la réception de la confirmation du CSDCEO, le membre du personnel enseignant concerné crée sa tâche dans le système informatisé de gestion des absences.

6.11 Représentation syndicale lors de rencontre disciplinaire

Lors d'une convocation à une rencontre avec un objet disciplinaire et lors de l'imposition de mesures disciplinaires, le membre du personnel 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.

ARTICLE 7 - MODIFICATION DES CONDITIONS NÉGOCIÉES LOCALEMENT

- 7.1** À la demande d'une des parties à la négociation locale, les représentantes et les représentants du CSDCEO et de l'Association peuvent discuter de toute question relative aux conditions d'emploi décrites dans la partie B de la présente convention collective.
- 7.2** Toute modification aux conditions négociées localement convenue entre les parties à la négociation locale 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.

ARTICLE 8 – RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE

8.1 Reconnaissance de l'expérience lors de l'embauche

- 8.1.1 Le membre du personnel enseignant qui possède une expérience d'enseignement antérieure :
- a) dans un poste d'enseignement régulier au palier élémentaire ou secondaire à l'emploi d'un conseil scolaire en Ontario, avec un brevet d'enseignement de l'Ontario ou un certificat de qualification et d'inscription de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, ou auprès d'un conseil scolaire ailleurs au Canada dont le programme est reconnu par le gouvernement de la province, en autant que l'expérience est acquise en tant que membre de l'organisme professionnel réglementé de cette province; ou
 - b) dans un poste d'enseignement régulier au palier élémentaire ou secondaire à l'emploi d'une école privée au Canada dont le programme est reconnu par le gouvernement de la province, en autant que l'expérience est acquise en tant que membre de l'organisme professionnel réglementé de cette province;
 - c) dans un poste d'enseignement régulier élémentaire ou secondaire à l'extérieur du Canada d'une école financée par des fonds publiques ou d'une école privée reconnue par les autorités compétentes du pays, et ce, à compter de la date indiquée pour le programme de formation à l'enseignement reconnu par l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario ;

est placé dans la grille salariale selon ses titres et qualifications et ses années d'expérience jusqu'au salaire maximum de la catégorie appropriée. Le membre du personnel enseignant doit soumettre à l'employeur les preuves requises pour effectuer le placement à la grille.

- 8.1.2 Le CSDCEO reconnaît l'expérience du membre du personnel enseignant qui a fait de la suppléance à long terme au sein d'un conseil scolaire en Ontario, ou auprès d'un scolaire ailleurs au Canada dont le programme est reconnu par le gouvernement de la province, en autant que l'expérience est acquise en tant que membre de l'organisme professionnel réglementé de cette province. Aucun membre du personnel enseignant peut recevoir la reconnaissance de plus d'une (1) année d'expérience par année scolaire d'enseignement. Le calcul se fait à raison d'un (1) mois de crédit d'expérience par mois complet d'enseignement (19,4 jours), jusqu'à un maximum de dix (10) mois par année (194 jours).
- 8.1.3 Le CSDCEO reconnaît l'expérience du membre du personnel enseignant qui a fait de la suppléance à court terme au sein du CSDCEO.
- 8.1.4 Le CSDCEO peut reconnaître aux membres du personnel enseignant visés par le présent article une année d'expérience pour chaque année d'expérience de travail dans un domaine relié aux matières enseignées par le membre du personnel enseignant.
- 8.1.5 Le membre du personnel enseignant qui soumet les preuves requises confirmant son droit pourrait bénéficier d'un ajustement salarial rétroactif aux dates suivantes:
 - a) à sa date d'embauche, si la demande est présentée dans les trois (3) mois suivant sa date d'embauche au CSDCEO;
 - b) à la date de la présentation de la demande, si celle-ci est présentée plus de trois (3) mois suivant la date d'embauche mais avant douze (12) mois suivant la date d'embauche au CSDCEO;
 - c) aucun ajustement, si la demande est présentée plus de douze (12) mois suivant la date d'embauche au CSDCEO.
- 8.1.6 Dans l'éventualité de délais imprévisibles pour l'obtention des attestations d'expérience ou pour l'émission des attestations requises, le CSDCEO peut prolonger les dates prescrites à la clause 8.1.5. Le membre du personnel enseignant maintient son droit à l'ajustement salarial rétroactif pour l'année scolaire en cours selon les articles ci-dessus s'il avise par écrit le CSDCEO au plus tard aux dates prescrites, des délais de l'obtention des preuves. Le rajustement est toutefois retenu jusqu'à la présentation des preuves requises.

8.2 Reconnaissance de l'expérience après l'embauche

- 8.2.1 Le CSDCEO accorde des crédits d'expérience au membre qui acquiert de l'expérience à temps partiel ou à temps plein, pour des journées consécutives et pour des journées non-consécutives, à titre de membre du personnel enseignant dans une école élémentaire ou secondaire dans un poste d'enseignement régulier ou de suppléance à long terme. Le calcul se fait à raison d'un (1) mois de crédit d'expérience par mois complet d'enseignement (19,4 jours), jusqu'à un maximum de dix (10) mois par année (194 jours).
- 8.2.2 Le membre du personnel enseignant affecté à temps partiel reçoit reconnaissance de ses crédits d'expérience à temps partiel au prorata du temps enseigné.

- 8.2.3 Le membre du personnel enseignant employé à temps partiel reçoit reconnaissance de ses crédits d'expérience pour fin de placement à la grille salariale au prorata du temps enseigné.
- 8.2.4 Aucun membre du personnel enseignant inactif dans l'enseignement n'accumule de crédits d'expérience pendant qu'il est :
- 8.2.4.1 sur la liste de rappel;
 - 8.2.4.2 en congé sans traitement;
 - 8.2.4.3 en congé de maladie prolongé sur le plan d'assurance invalidité.
- 8.2.5 On reconnaît au membre du personnel enseignant l'expérience qu'il a acquise à la première journée de l'année scolaire de chaque année. Par exemple, un membre du personnel enseignant qui a 4,3 années d'expérience à la première journée de l'année scolaire est payé pour 4,3 années pour l'année. Pour fins de calcul, dix (10) jours ou plus est arrondi à un mois.

8.3 Droits acquis

- 8.3.1 Tout membre du personnel enseignant dont le contrat d'emploi est transféré au CSDCEO en vertu de la *Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires en Ontario* maintient son droit à la pleine reconnaissance de ses crédits d'expérience, incluant la reconnaissance de l'expérience connexe, conformément aux dispositions de la convention collective applicable à son conseil scolaire d'origine au moment de son transfert.
- 8.3.2 Le membre du personnel enseignant à qui s'applique la clause 8.3.1 est placé à l'échelon salarial approprié à la première journée d'application de son contrat d'emploi auprès du CSDCEO et accumule, après cette date, des crédits d'expérience additionnels selon la partie B de la présente convention collective.

ARTICLE 9 - MODALITÉS DE LA PAYE

- 9.1 Chaque membre du personnel enseignant voit son salaire annuel total, c'est-à-dire le salaire et les primes de responsabilité associées aux postes visés aux articles 16 et 17, divisé par vingt-six (26). Ce montant est déposé automatiquement au compte désigné par celui-ci, à l'institution bancaire adhérent au système électronique national de transfert de fonds.
- 9.2 Le premier montant est remis aux membres du personnel enseignant le jeudi de la première semaine de travail ou le jeudi de la semaine suivante, soit 1/26^e du traitement annuel.
- 9.3 À tous les deux jeudis subséquents, le CSDCEO dépose 1/26^e du traitement annuel au compte de chaque membre du personnel enseignant, jusqu'à concurrence de 26/26^e du traitement annuel.
- 9.4 Lorsque la journée prévue pour le versement du salaire est un congé statutaire, le dépôt du versement est effectué le jour ouvrable précédent.
- 9.5 Le taux de salaire quotidien d'un membre du personnel enseignant est calculé en divisant le salaire annuel par cent quatre-vingt-quatorze (194) ou le nombre de journées scolaires tel que dicté par le ministère de l'Éducation en vertu du Règlement 304 (calendrier scolaire, journées pédagogiques).

- 9.6** Le membre du personnel enseignant employé à temps partiel a le droit de recevoir un salaire calculé selon l'équivalent du nombre total de journées scolaires où il exerce ses fonctions pendant l'année scolaire et le nombre total de journées scolaires de l'année scolaire.
- 9.7** Le CSDCEO effectuera tout réajustement au cours de la période des trois (3) prochaines payes suivant la présentation de la preuve du changement.
- 9.8** Dans le cas d'une erreur dans le calcul de la rémunération d'un membre du personnel enseignant, le CSDCEO communique avec le membre du personnel enseignant pour discuter des modalités de remboursement.
- 9.9** Pour les exercices du CSDCEO au cours desquels il y a vingt-sept (27) périodes de paie, le membre du personnel enseignant est tout de même rémunéré sur vingt-six (26) périodes de paie, à raison de un vingt-sixième (1/26) du salaire annuel par période de paie. Le membre du personnel enseignant ne reçoit aucune rémunération à la vingt-septième (27^e) période de paie. Dans ce cas, le CSDCEO avise les membres du personnel enseignant au début de l'année scolaire visée.

ARTICLE 10 – ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE

- 10.1** Le régime d'assurance responsabilité du CSDCEO protège le CSDCEO et les membres du personnel enseignant dans l'exercice de leurs fonctions.
- 10.2** Le régime protège le membre du personnel enseignant à l'emploi du CSDCEO contre toute perte de salaire et d'arrêt d'avantages sociaux (prévus par la présente convention) à cause de sa présence devant les tribunaux advenant que l'on ait intenté contre lui des poursuites au sujet de ses responsabilités professionnelles.
- 10.3** Le CSDCEO s'engage à défrayer à cent pour cent (100 %) les coûts de l'assurance maladie de l'Ontario ou l'équivalent, advenant un changement au régime « Impôt-Santé des employeurs (I.S.E.) ».

ARTICLE 11 - CONDITIONS DE TRAVAIL

11.1 Enseignantes et enseignants itinérants

- 11.1.1** Le membre du personnel enseignant itinérant est un membre qui, dans l'accomplissement de ses tâches et à la demande du CSDCEO, 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.
- 11.1.2** L'horaire d'un membre du personnel enseignant itinérant peut prévoir une affectation à un maximum de deux écoles durant une journée scolaire.
- 11.1.3** Le membre du personnel 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.
- 11.1.4** Le membre du personnel enseignant itinérant qui se déplace dans l'exercice de ses fonctions est remboursé pour ses frais de déplacement selon le taux de kilométrage établi par les politiques du CSDCEO.

11.2 Suppléance

Il n'est pas de la responsabilité du membre du personnel enseignant de trouver une suppléante ou un suppléant.

ARTICLE 12 – ÉDUCATION AUX ADULTES, ÉDUCATION PERMANENTE ET ENSEIGNEMENT À DOMICILE PAR L'ÉCOLE

12.1 Postes d'enseignement à l'école de jour des adultes

12.1.1 Lorsque le CSDCEO décide d'offrir des cours donnant droit à des crédits dans le cadre de programmes d'école de jour des adultes, des membres du personnel enseignant réguliers sont affectés à l'enseignement de ces cours et ils sont régis par l'ensemble des dispositions de la présente convention collective. Le CSDCEO peut utiliser des suppléants pour remplacer les membres du personnel enseignant régulier en cas d'absence à court ou à long terme.

12.2 Postes d'enseignement au programme d'éducation permanente et à l'enseignement à domicile par l'école

12.2.1 Le programme d'éducation permanente comprend les cours menant à des crédits dont les cours d'été et les cours du soir ainsi que les cours par correspondance et les cours d'études indépendantes donnés en leçons.

12.2.2 L'enseignement de cours dans un programme d'éducation permanente et l'enseignement à domicile par l'école sont rémunérés selon le taux horaire prévu à la clause O4.11.1 de la Partie A de la convention collective.

12.2.3 Les dispositions suivantes de la présente convention collective s'appliquent au membre du personnel enseignant affecté à un programme d'éducation permanente ou à l'enseignement à domicile par l'école :

Partie A

GG : Procédure centrale de règlement de différends

HH : Durée / Avis de négociation et renouvellement de la convention collective

Partie B

Article 2 : Grève et lock-out

Article 3 : Reconnaissance

Article 7 : Modifications des conditions négociées localement

Article 33 : Procédure de règlement des griefs

ARTICLE 13 - MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DESIGNÉ SUBSTITUT

- 13.1** Un membre du personnel enseignant est nommé annuellement à titre de membre du personnel enseignant désigné substitut par la directrice ou le directeur de l'école pour exercer, durant l'absence de la directrice ou directeur de l'école et de la directrice ou du directeur adjoint de l'école, certaines des fonctions administratives qui relèvent normalement de ces derniers. Le membre du personnel enseignant désigné substitut est choisi parmi les membres du personnel enseignant de l'école et il reçoit une allocation quotidienne prévue à la clause O5.11.2 pour chaque journée où il est requis d'exercer ces fonctions.
- 13.2** Normalement, le membre du personnel enseignant désigné substitut est nommé avant le 25 juin de l'année scolaire en cours pour l'année scolaire suivante. Le CSDCEO n'impose pas à un membre du personnel enseignant la responsabilité de membre du personnel enseignant désigné substitut.
- 13.3** Nonobstant la clause 13.2, dans le cas où aucun membre du personnel enseignant n'accepte les responsabilités de membre du personnel enseignant désigné substitut, la directrice ou le directeur de l'école désigne, lorsque nécessaire, le membre du personnel enseignant qui assumera cette fonction et celui-ci reçoit l'allocation prévue à la clause 13.1.
- 13.4** Le membre du personnel enseignant désigné substitut ne participe pas à l'évaluation du rendement des membres du personnel enseignant et n'impose pas de mesures disciplinaires aux membres du personnel enseignant.

ARTICLE 14 - PÉRIODE PROBATOIRE

- 14.1** Un membre du personnel enseignant chevronné nouvellement embauché par le CSDCEO est assujéti à une période probatoire de douze (12) mois de calendrier. Un nouveau membre du personnel 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 du programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) selon le paragraphe 270 (2) de la *Loi de l'éducation* ou jusqu'à ce qu'il se soit écoulé douze (12) mois de calendrier depuis son embauche, selon la dernière de ces deux éventualités. Au terme de la période probatoire, le membre du personnel enseignant qui remplit ses fonctions de façon satisfaisante est confirmé dans son poste.
- 14.2** La période de douze (12) mois calendrier est calculée sans compter les congés avec ou sans traitement d'une durée de vingt (20) jours consécutifs de travail ou plus, sans égard à la raison pour le 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 CSDCEO et le membre du personnel enseignant conformément aux dispositions suivantes :
- 15.1.1 pour le membre du personnel enseignant œuvrant dans un système semestré, le dernier jour scolaire du premier semestre de l'année en cours suite à un avis écrit remis à l'autre au plus tard le 30 novembre de l'année précédente;

- 15.1.2 une date fixée par le membre entre le dernier jour ouvrable de l'année scolaire en cours et le premier jour ouvrable de l'année scolaire subséquente, suite à un avis écrit remis au CSDCEO au plus tard le 15 mars de l'année scolaire en cours;
- 15.1.3 n'importe quand si le membre du personnel enseignant et le CSDCEO y consentent par écrit.
- 15.2** L'emploi d'un membre du personnel enseignant est réputé prendre fin et son ancienneté est annulée:
- 15.2.1 lorsqu'il y met fin conformément à la clause 15.1;
- 15.2.2 lorsqu'il est licencié ou congédié;
- 15.2.3 lorsqu'il perd son droit de rappel;
- 15.2.4 lorsqu'il s'absente du travail sans autorisation ou motif valable pendant plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs. Le CSDCEO s'engage à communiquer avec le membre du personnel enseignant par écrit, pour l'aviser avant de procéder à sa cessation d'emploi.
- 15.3** Ces dispositions ne modifient d'aucune façon les droits et obligations prévus à l'article 30 visant la sécurité d'emploi.

ARTICLE 16 - ÉQUIPE DE GESTION

- 16.1** Le chargé de programme est un membre du personnel enseignant qui, supervisé par la personne à la direction, est responsable dans son école de coordonner les ressources et les programmes d'études de la matière ou des matières de son regroupement et d'appuyer la direction dans le leadership pédagogique et la gestion administrative de son regroupement.
- 16.2** Le chargé de programme ne participe pas à l'évaluation du rendement des membres du personnel enseignant et n'impose pas de mesures disciplinaires aux membres du personnel enseignant.
- 16.3** Les chargés de programme détiennent une qualification de spécialiste ou de spécialiste en études supérieures dans la matière ou une des matières de leur regroupement.
- 16.4** Le nombre de postes de chargé de programme par école sera établi à tous les trois ans.
- 16.5** Il y aura un poste de chargé de programme par tranche de soixante (60) élèves, avec un minimum de quatre (4) postes et un maximum de dix (10) postes par école. Aux fins du présent article, le nombre d'élèves utilisé pour le calcul du nombre de postes de chargé de programme par école pour une période donnée de trois (3) années scolaires est basé sur la moyenne des effectifs au 31 octobre des trois (3) années scolaires précédant le début de cette période.
- 16.6** Le mandat d'un membre du personnel enseignant qui est chargé de programme est d'une durée maximale de trois (3) ans, renouvelable une (1) fois à la discrétion du CSDCEO pour une période de trois (3) ans. La durée du mandat est établie de façon à ce qu'il se termine à la fin de la dernière année scolaire de la période de trois (3) années scolaires prévues à la clause 16.4. Toutefois, dans le cas d'un candidat qui ne détient pas la qualification requise à la clause 16.2, le CSDCEO se réserve le droit limiter la durée du mandat.

ARTICLE 17 - POSTES DE RESPONSABILITÉS (si les détenteurs relèvent de cette convention collective)

17.1 Coordonnatrice et coordonnateur est un membre du personnel enseignant nommé par le CSDCEO et qui est responsable de diriger un service destiné aux écoles, aux élèves ou aux membres du personnel enseignant ou qui est responsable de diriger l'élaboration, la mise en œuvre ou la réalisation d'un programme éducatif.

17.1.1 En plus du salaire prévu à la clause O3.11 en tant que membre du personnel enseignant, le membre du personnel enseignant nommé à un poste de coordonnatrice ou coordonnateur, créé par le CSDCEO, reçoit l'allocation annuelle prévue à la clause O5.11.2.3.

17.1.2 La durée du mandat est habituellement d'une année. Le mandat pourrait toutefois être de moins d'une année, notamment en cas d'absence, de promotion, de démission ou de retraite d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur en cours d'année ou en cas de création d'un nouveau poste de coordonnatrice ou de coordonnateur en cours d'année. Par la suite, le mandat est renouvelable, à la discrétion du CSDCEO, une année à la fois.

17.2 Conseillère et conseiller pédagogique est un membre du personnel enseignant nommé par le CSDCEO et dont le rôle consiste à intervenir auprès des membres du personnel enseignant dans le but de leur permettre d'approfondir un domaine de connaissances ou d'améliorer l'emploi de méthodes ou de techniques pédagogiques reliées à un programme d'études.

17.2.1 En plus du salaire prévu à la clause O3.11 en tant que membre du personnel enseignant, un membre du personnel enseignant nommé au poste de conseillère ou conseiller pédagogique, créé par le CSDCEO, aura droit à l'allocation annuelle prévue à la clause O5.11.2.4.

17.2.2 La durée du mandat est habituellement d'une année. Le mandat pourrait toutefois être de moins d'une année, notamment en cas d'absence, de promotion, de démission ou de retraite d'une conseillère pédagogique ou d'un conseiller pédagogique en cours d'année ou en cas de création d'un nouveau poste de conseillère pédagogique ou de conseiller pédagogique en cours d'année. Par la suite, le mandat est renouvelable, à la discrétion du CSDCEO, une année à la fois.

17.3 Monitrice et moniteur est un membre du personnel enseignant nommé par le CSDCEO et dont le rôle consiste à intervenir auprès des membres du personnel enseignant dans le but de leur permettre d'approfondir un domaine de connaissances.

17.3.1 En plus du salaire prévu à la clause O3.11 en tant que membre du personnel enseignant, un membre du personnel enseignant nommé au poste de monitrice ou de moniteur, créé par le CSDCEO, aura droit à l'allocation annuelle prévue à la clause O5.11.2.5.

17.3.2 La durée du mandat est habituellement d'une année. Le mandat pourrait toutefois être de moins d'une année, notamment en cas d'absence, de promotion, de démission ou de retraite d'une monitrice ou d'un moniteur en cours d'année ou en cas de création d'un nouveau poste de monitrice ou de moniteur en cours d'année. Par la suite, le mandat est renouvelable, à la discrétion du CSDCEO, une année à la fois.

17.4 Animatrice et animateur pédagogique est un membre du personnel enseignant nommé par le CSDCEO et dont le rôle consiste à appuyer la mise en œuvre du plan des écoles en lien avec le plan stratégique du CSDCEO, accompagner le membre du personnel enseignant des écoles dans leur démarche d'amélioration du rendement des élèves, organiser la formation et apporter les suivis nécessaires pour aider le membre du personnel enseignant à connaître et à utiliser les approches pédagogiques préconisées par le CSDCEO et travailler en collaboration avec les équipes pédagogiques et les services à l'élève du CSDCEO.

17.4.1 En plus du salaire prévu à la clause O3.11 en tant que membre du personnel enseignant, un membre du personnel enseignant nommé au poste d'animatrice ou d'animateur pédagogique aura droit à l'allocation annuelle prévue à la clause O5.11.2.6.

17.4.2 La durée du mandat est habituellement d'une année. Le mandat pourrait toutefois être de moins d'une année, notamment en cas d'absence, de promotion, de démission ou de retraite d'une animatrice ou d'un animateur pédagogique en cours d'année ou en cas de création d'un nouveau poste d'animatrice ou d'animateur pédagogique en cours d'année. Par la suite, le mandat est renouvelable, à la discrétion du CSDCEO, une année à la fois.

17.5 Droit de participation à la session de placement

17.5.1 Pendant son mandat, le membre du personnel enseignant affecté à un poste de responsabilité peut participer à la séance de placement, sous réserve des dispositions de l'article 30 et ce afin de changer son école d'attache, à savoir l'école à laquelle il est en droit de retourner au terme de son mandat, sujet aux dispositions de la clause 17.6. L'école d'attache d'un membre qui ne se prévaut pas de ce droit pendant son mandat dans un poste de responsabilité est l'école où il oeuvrait au moment où il a accédé à un poste de responsabilité. Le membre du personnel enseignant qui n'a pas d'école d'attache peut également participer à la séance de placement pour établir son école d'attache.

17.6 Droit de retour

17.6.1 Au terme de son mandat, le membre du personnel enseignant affecté à un poste de responsabilité est réintégré dans la dotation de son école d'attache, et ce même s'il a occupé un ou plusieurs postes de responsabilité pour un ou plusieurs mandats successifs, à condition qu'il n'ait pas été déclaré surplus ou excédentaire dans le cadre de l'exercice de dotation pour la prochaine année scolaire. Dans une telle éventualité, le membre du personnel enseignant a tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail ou en poste au sein de son école d'attache. Si le membre du personnel enseignant n'a pas d'école d'attache au terme de son mandat, il est automatiquement inscrit à la session de placement.

17.6.2 Un membre du personnel enseignant affecté à un poste de responsabilité peut, sans préjudice à ses droits prescrits à la présente convention collective, démissionner de son poste de responsabilité pour le début de la prochaine année scolaire en avisant le CSDCEO, par écrit, avant le 15 mars de l'année scolaire en cours. Il sera alors réintégré dans la dotation de son école d'attache, le cas échéant, ou il sera automatiquement inscrit à la session de placement.

ARTICLE 18 – POSTES DANS LES CLASSES DISTINCTES

18.1 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 comblés de façon systémique, à la discrétion du CSDCEO, à la suite d'un affichage précisant les exigences du poste. Une copie de l'annonce est expédiée à l'Association.

18.2 La durée du mandat est d'un (1) an, renouvelable à la discrétion du CSDCEO.

18.3 Droit de participation à la session de placement

18.3.1 Pendant son mandat, le membre du personnel enseignant affecté à un poste décrit à la clause 18.1 peut participer à la séance de placement, sous réserve des dispositions de l'article 30 et ce afin de changer son  cole d'attache, à savoir l' cole à laquelle il est en droit de retourner au terme de son mandat, sujet aux dispositions de la clause 18.4. L' cole d'attache d'un membre qui ne se prévaut pas de ce droit pendant son mandat dans un poste décrit à la clause 18.1 est l' cole où il oeuvrait au moment où il a accédé à ce poste. Le membre du personnel enseignant qui n'a pas d' cole d'attache peut également participer à la séance de placement pour établir son  cole d'attache.

18.4 Droit de retour

18.4.1 Au terme de son mandat, le membre du personnel enseignant affecté à un poste décrit à la clause 18.1 est réintégré dans la dotation de son  cole d'attache, à condition qu'il n'ait pas été déclaré surplus ou excédentaire dans le cadre de l'exercice de dotation pour la prochaine année scolaire. Dans une telle éventualité, le membre du personnel enseignant a tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail ou en poste au sein de son  cole d'attache. Si le membre du personnel enseignant n'a pas d' cole d'attache au terme de son mandat, il est automatiquement inscrit à la session de placement.

18.4.2 Un membre du personnel enseignant affecté à un poste défini au présent article peut, sans préjudice à ses droits prescrits à la présente convention collective, démissionner de son poste pour le début de la prochaine année scolaire en avisant le CSDCEO, par écrit, avant le 15 mars de l'année scolaire en cours. Il sera alors réintégré dans la dotation de son  cole d'attache, le cas échéant, ou il sera automatiquement inscrit à la session de placement.

ARTICLE 19 - NOUVEAUX POSTES

19.1 Si le CSDCEO crée un nouveau poste de responsabilité pouvant être détenu par un membre du personnel enseignant régi par cette convention collective, le CSDCEO doit consulter l'Unité avant d'établir, d'afficher et de combler le nouveau poste de responsabilité non prévu par la présente convention collective.

19.2 La consultation prévue à la clause 19.1 porte sur les objets suivants :

- 19.2.1 le niveau de responsabilité;
- 19.2.2 la ligne d'autorité prévue;
- 19.2.3 le placement du poste dans l'organigramme en vigueur;
- 19.2.4 la description des fonctions et des tâches attribuables au poste.

19.3 Le niveau de rémunération attribuable au poste ou à la catégorie de postes est négocié avec l'Association.

ARTICLE 20 - AFFECTATIONS INTÉRIMAIRES ET TEMPORAIRES À LA DIRECTION

20.1 Absences prolongées : affectations intérimaires

20.1.1 Une direction ou une direction adjointe d'école intérimaire s'entend d'une enseignante ou d'un enseignant membre de l'Unité qui accepte un poste de direction d'école avec le CSDCEO en remplacement d'une direction ou d'une direction adjointe absente pour une période n'excédant pas douze mois. Le CSDCEO en avise l'Association.

20.1.2 En acceptant une affectation intérimaire à la direction ou à la direction adjointe d'une école, le membre de l'Unité accepte de payer sa cotisation à l'Association, acquérant ainsi le statut de membre inactif de l'Association.

À son retour, le membre du personnel enseignant inactif reprend son poste d'enseignement qu'il détenait dans l'école avant son départ, à condition qu'il n'ait pas été déclaré surplus ou excédentaire; il reprend, s'il y a lieu, son poste de responsabilité, à condition qu'il n'ait pas été aboli.

Le membre du personnel enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il avait été à son poste d'enseignant, incluant la pleine reconnaissance de l'ancienneté acquise pendant la période où son statut était celui de membre inactif.

20.2 Situations particulières : affectations temporaires

20.2.1 Dans le cas où le CSDCEO désire combler un poste de direction d'école ou de direction adjointe pour une année scolaire ou moins, le CSDCEO peut, dans des situations particulières, nommer à ce poste un membre de l'Unité à titre de direction temporaire ou de direction adjointe temporaire. Le CSDCEO en avise l'Association.

20.2.2 En acceptant une affectation temporaire à la direction ou à la direction adjointe d'une école, le membre de l'Unité accepte 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'il détenait dans l'école avant son départ, à condition qu'il n'ait pas été déclaré surplus ou excédentaire; il reprend, s'il y a lieu, son poste de responsabilité, à condition qu'il n'ait pas été aboli.

Le membre du personnel enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il avait été à son poste d'enseignant, incluant la pleine reconnaissance de l'ancienneté acquise pendant la période où son statut était celui de membre inactif.

ARTICLE 21 - DOSSIERS PERSONNELS

- 21.1** Sur demande écrite, le CSDCEO fournit au membre du personnel enseignant accès à son dossier personnel à un temps mutuellement convenu. Avec l'autorisation écrite d'un membre du personnel enseignant, une personne représentant l'Association peut consulter le dossier personnel de ce membre du personnel enseignant, en présence de la personne autorisée par le CSDCEO, et peut obtenir copie des documents qui y sont inclus.
- 21.2** Le membre du personnel enseignant peut, dans les vingt (20) jours civils suivant la réception d'un document versé à son dossier, y déposer sa version des faits.
- 21.3** Le membre du personnel enseignant peut faire retirer de son dossier personnel toute documentation relative à un rapport d'évaluation de rendement qui date de plus de six (6) ans. À défaut, un rapport d'évaluation de rendement d'un membre du personnel enseignant sera présumé retiré de son dossier personnel à la condition qu'aucun rapport d'évaluation de rendement défavorable n'ait été déposé à son dossier au cours de la période de six (6) ans suivant ce rapport d'évaluation.
- 21.4** Le membre du personnel enseignant peut faire retirer de son dossier personnel toute documentation relative à des mesures disciplinaires qui date de plus de cinq (5) ans. À défaut, la mesure disciplinaire d'un membre du personnel enseignant sera présumée retirée de son dossier personnel à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été déposée au dossier du membre du personnel enseignant au cours d'une période de cinq (5) ans suivant l'imposition de cette mesure disciplinaire.

ARTICLE 22 – MODALITÉS AYANT TRAIT À LA GESTION DES ABSENCES POUR RAISON DE MALADIE

22.1 Absences pour raisons de maladie

- 22.1.1** Toute absence dépassant trois (3) jours consécutifs de travail pour raisons de maladie doit être attestée par un certificat médical ou un certificat émis par une infirmière praticienne ou un infirmier praticien.
- 22.1.2** Le CSDCEO peut exiger un certificat médical ou un certificat émis par une infirmière praticienne ou un infirmier praticien pour toute absence de moins de quatre (4) jours consécutifs. Sur présentation de la preuve justificative, le CSDCEO rembourse au membre du personnel enseignant les frais associés à l'obtention du certificat médical exigé.
- 22.1.3** Lorsqu'un membre du personnel enseignant atteste d'une absence au travail pour raison de maladie par le biais d'un certificat émis par une infirmière ou un infirmier praticien, le CSDCEO peut demander à recevoir un certificat du médecin traitant du membre du personnel enseignant. Le CSDCEO précise, dans sa demande, les informations requises afin de justifier l'absence.

- 22.1.4 Dans des circonstances exceptionnelles, le CSDCEO peut exiger qu'un membre du personnel enseignant absent pour raisons de maladie subisse un examen médical auprès d'un médecin choisi par le CSDCEO. Dans ce cas, le CSDCEO paie tous les frais reliés à cet examen.
- 22.1.5 Tout membre du personnel enseignant absent pour raisons de maladie pour trente (30) jours scolaires consécutifs ou plus doit aviser par écrit le CSDCEO de son intention de retourner au travail et soumettre un certificat médical attestant de son habileté de reprendre ses fonctions.
- 22.2. Absences pour raison de maladie de 24 mois et plus
- 22.2.1 Lorsqu'un membre du personnel enseignant est en congé d'invalidité de longue durée, le CSDCEO peut procéder à l'affichage du poste régulier de ce membre du personnel enseignant au moment où l'assureur approuve le versement des prestations au-delà de la période initiale de 24 mois. Le cas échéant, dans l'éventualité où le membre du personnel enseignant concerné retournerait au travail au courant d'une année scolaire, l'AEFO et le CSDCEO discuteront des modalités de son retour afin de déterminer notamment son affectation et son lieu de travail à titre de membre du personnel enseignant régulier, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire.
- 22.2.2 Dans la mesure du possible, le CSDCEO assigne le membre du personnel enseignant au sein de son école d'attache.
- 22.2.3 Aux fins du processus de dotation annuelle de l'année scolaire suivant le retour, le membre du personnel enseignant conserve son école d'attache initialement détenue au moment de son départ en congé d'invalidité.

ARTICLE 23 - CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 23.1** Sous réserve d'une demande écrite présentée au préalable, le CSDCEO peut accorder ou renouveler un congé sans traitement.
- 23.2** Toute demande de congé sans traitement pour une pleine année scolaire doit être faite au plus tard le 15 mars de l'année scolaire précédente. Toute autre demande de congé sans traitement doit être faite au moins trois (3) mois avant la date prévue pour le début du congé. Toutefois, compte tenu des circonstances, le CSDCEO peut accorder une demande de congé sans traitement sans égard au délai ci-dessus précisé.
- 23.3** Durant le congé sans traitement, le membre du personnel enseignant bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la convention collective. Dans le cas d'un congé sans traitement à temps plein, le membre du personnel enseignant n'accumule pas de crédits d'expérience aux fins salariales et ne reçoit pas l'octroi de congés de maladie ou l'octroi de congés d'invalidité de courte durée.
- 23.4** Au terme de son congé sans traitement, le membre du personnel enseignant se verra offrir un poste dans la même école, à condition qu'il n'ait pas été déclaré surplus ou excédentaire; il reprend, s'il y a lieu, son poste de responsabilité, à condition qu'il n'ait pas été aboli. Dans l'une ou l'autre éventualité, le membre du personnel enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail ou en poste.

ARTICLE 24 - PRÊT DE SERVICES

24.1 Prêt de services : paramètres

- 24.1.1 Un membre du personnel enseignant qui désire obtenir un congé pour prêt de services doit adresser sa demande au CSDCEO.
- 24.1.2 Sur réception d'une demande de congé pour prêt de services, le CSDCEO détermine avec l'employeur impliqué et en consultation avec le membre du personnel enseignant impliqué les conditions du prêt de services.
- 24.1.3 Sauf dans les situations où le membre du personnel enseignant consent par écrit à des conditions différentes pendant le congé pour prêt de services, le membre du personnel enseignant bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des droits et privilèges prévus à la convention collective :
- 24.1.3.2 l'octroi de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée;
 - 24.1.3.3 l'accumulation de l'ancienneté;
 - 24.1.3.4 l'accumulation de l'expérience;
 - 24.1.3.5 l'accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
 - 24.1.3.6 le droit de poser sa candidature à un poste affiché et d'être choisi.
- 24.1.4 Il est reconnu que durant toute la durée d'un prêt de services, le membre du personnel enseignant prêté maintient son statut d'employé avec le CSDCEO.

24.1.5 Droit de participation à la session de placement

- 24.1.5.1 Pendant son prêt de service, le membre du personnel enseignant peut participer à la séance de placement, sous réserve des dispositions de l'article 30 et ce afin de changer son école d'attache, à savoir l'école à laquelle il est en droit de retourner au terme de son prêt de service, sujet aux dispositions de la clause 24.1.6. L'école d'attache d'un membre qui ne se prévaut pas de ce droit pendant son prêt de service est l'école où il œuvrait au moment où il a quitté en prêt de service. Le membre du personnel enseignant qui n'a pas d'école d'attache peut également participer à la séance de placement pour établir son école d'attache.

24.1.6 Droit de retour

- 24.1.6.1 Au terme de son prêt de services, le membre du personnel enseignant est réintégré dans la dotation de son école d'attache, à condition qu'il n'ait pas été déclaré surplus ou excédentaire dans le cadre de l'exercice de dotation pour la prochaine année scolaire. Dans cette éventualité, le membre du personnel enseignant a tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail ou en poste au sein de son école d'attache. Si le membre du personnel enseignant n'a pas d'école d'attache au terme de son prêt de service, il est automatiquement inscrit à la session de placement.

24.1.6.2 Dans le cas où le congé pour prêt de services prend fin avant la date prévue du retour du membre du personnel enseignant, il est placé sur la liste de rappel pour le reste de l'année scolaire en cours.

24.1.6.3 Dans le cas où le retour du membre du personnel enseignant ne coïncide pas avec le début d'une année scolaire ou d'un semestre, il peut être temporairement affecté à un poste comparable tout en conservant son droit d'être affecté selon les dispositions de la clause 24.1.6.1 dès la première journée de travail du semestre ou du début de l'année scolaire qui suit son retour au service du CSDCEO.

24.2 Prêt de services auprès du CSDCEO

24.2.1 Avant d'effectuer un prêt de services d'un membre du personnel enseignant à un poste auprès du CSDCEO qui est à l'extérieur de l'unité de négociation et pour lequel le membre du personnel enseignant retient un droit de retour au syndicat, l'Unité est consultée par le CSDCEO afin de revoir la description des tâches impliquées.

24.2.2 Le poste ne peut être comblé par un prêt de services que si l'Unité confirme son accord au CSDCEO.

24.2.3 Les termes et conditions régissant le prêt de services font l'objet d'un accord écrit entre le CSDCEO et le membre du personnel enseignant.

24.2.4 Aucun congé ou prêt de services auprès du CSDCEO ne sera accordé pour plus de trois années consécutives (durée maximale) sauf pour circonstances particulières approuvées par la direction de l'éducation.

24.3 Prêt de services auprès d'organismes externes

24.3.1 Un congé pour prêt de services s'applique à cette période durant laquelle, avec l'approbation du CSDCEO, un membre du personnel enseignant, tout en maintenant son emploi avec le CSDCEO, dispense des services auprès d'un autre employeur qui rembourse au CSDCEO le traitement total ou partiel du membre du personnel enseignant.

24.3.2 Sont généralement considérés en congé pour prêt de services les membres du personnel enseignant qui œuvrent temporairement auprès d'organismes, d'agences ou d'employeurs du domaine de l'éducation.

24.3.3 Un congé pour prêt de services auprès d'organismes externes est accordé pour une période d'une année, renouvelable pour une période maximale d'une année additionnelle, sauf pour circonstances particulières approuvées par la direction de l'éducation.

24.4 Prêt de services inter-paliers

24.4.1 Suivant le processus prévu à la partie B des conventions collectives pour combler les postes, tout poste laissé vacant par un membre du personnel enseignant détenant un poste régulier peut être comblé par un membre du personnel enseignant de l'autre palier, par le biais d'un prêt de services.

- 24.4.2 La durée maximale de chaque prêt de services à l'autre palier sera de deux (2) années complètes et sera non renouvelable.
- 24.4.3 Nonobstant la clause 24.4.1, le membre du personnel enseignant en prêt de services à l'autre palier qui désire renouveler son prêt de service pour une deuxième année complète sera considéré comme faisant partie de la dotation de l'école où il est en prêt de service à condition qu'aucun membre du personnel enseignant n'ait été déclaré surplus à cette école et qu'aucun membre du personnel enseignant n'ait été déclaré excédentaire au CSDCEO.
- 24.4.4 Un membre du personnel enseignant assigné en prêt de services devient assujéti à l'ensemble des dispositions applicables selon la convention collective en vigueur au palier recevant.
- 24.4.5 Advenant qu'au terme d'un prêt de services à l'autre palier, le membre du personnel enseignant impliqué poursuive son emploi avec le palier auprès duquel il était en prêt, le nom de ce membre sera rayé de la liste d'ancienneté de son palier d'origine. Son nom sera alors ajouté à la liste d'ancienneté du palier recevant, en lui reconnaissant un nombre d'années d'ancienneté égal à la durée complète du prêt de services, jusqu'à un maximum de deux (2) ans.
- 24.4.6 Le membre du personnel enseignant qui, au terme d'un prêt de services, poursuit son emploi avec le palier auprès duquel il était en prêt, maintient le même statut d'employé qu'il aurait eu avec le CSDCEO à son palier d'origine, mais devient alors assujéti à l'ensemble des dispositions de la convention collective en vigueur au palier recevant.
- 24.4.7 Le membre du personnel enseignant qui désire un prêt de services inter-palier soumet sa demande par écrit au Service des ressources humaines au plus tard la prochaine journée de travail suivant la déclaration des surplus. À moins de circonstances particulières et à la seule discrétion du CSDCEO, une demande de prêt de services inter-palier doit être uniquement présenté en vue de la session de placement annuelle.

ARTICLE 25 – PRÊT DE SERVICES AUPRÈS DE L'ASSOCIATION

- 25.1** Le membre du personnel enseignant à la présidence de l'AEFO peut être relevé de ses fonctions pour s'acquitter de tâches relevant de l'association à temps complet pour l'année.
- 25.2** Ce membre relevé de ses fonctions recevra sa rémunération du CSDCEO au montant établi par l'Unité; cependant l'Unité devra rembourser, sur présentation de factures, la rémunération de celui-ci.
- 25.3** Cette période relevée n'affecte en rien l'accumulation de l'ancienneté et les états de services de ce membre.
- 25.4** Au terme de son congé pour services à l'Association, à moins que le CSDCEO et le membre du personnel enseignant visé n'en conviennent autrement d'un commun accord, le membre du personnel enseignant se verra offrir un poste dans la même école, à condition qu'il n'ait pas été déclaré surplus ou excédentaire; il reprend, s'il y a lieu, son poste de responsabilité, à condition qu'il n'ait pas été aboli; dans l'une ou l'autre éventualité, le membre du personnel enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il avait été en poste.

25.5 Congés pour négociations

Dans l'éventualité où une rencontre de négociations avec le CSDCEO se déroule durant la journée scolaire, le CSDCEO peut accorder un congé à un maximum de cinq (5) membres du personnel enseignant pour participer à cette rencontre, y compris où nécessaire le temps pour se rendre au lieu de rencontre. L'Association rembourse les frais de suppléance, le cas échéant.

ARTICLE 26 - CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 26.1** Un congé à traitement différé signifie un congé accordé à un membre du personnel enseignant qui a complété sa période probatoire et qui fait retenir, par le CSDCEO, une partie de son salaire annuel pendant un nombre d'années déterminé afin de recevoir, pendant son congé, les sommes retenues de son salaire annuel et les intérêts accrus. Ce programme ne vise nullement à fournir ou à différer des prestations à la retraite d'un membre du personnel enseignant.
- 26.2** Le membre du personnel enseignant qui désire participer à ce programme avise le CSDCEO par écrit, avant le 31 janvier, par l'intermédiaire de la personne à la direction de son école. L'avis précise le pourcentage du salaire annuel à retenir à compter du 1^{er} septembre suivant (lequel ne doit pas dépasser 33 1/3% du salaire que, sans ce programme, on pourrait raisonnablement s'attendre que le membre du personnel enseignant reçoive au cours de l'année), le nombre d'années où de telles déductions doivent être effectuées (la période d'échelonnement du salaire) ainsi que la date anticipée du début du congé et du retour au travail. Nonobstant ce qui précède et malgré toutes prolongations ou suspensions possibles de la période de contribution, le congé doit, dans tous les cas et sans aucune exception, débuter au plus tard à l'expiration d'une période de six (6) ans suivant le début de la période d'échelonnement du salaire.
- 26.3** Le congé doit être pris immédiatement après la période d'échelonnement du salaire. Ce congé est un congé à temps plein pour une année scolaire ou à temps plein pour une partie d'une année scolaire. Dans le cas d'un congé à temps plein pour une partie d'une année scolaire, la durée doit coïncider avec l'une des périodes suivantes :
- 26.3.1 du 15 juillet jusqu'à la fin du premier semestre inclusivement;
 - 26.3.2 du début du deuxième semestre au 10 août inclusivement.
- 26.4** Aucune nouvelle demande d'inscription au programme ne sera acceptée pour une période donnée si un congé a déjà été autorisé pour cette même période pour un membre du personnel enseignant de la même école. De plus, un maximum de dix (10) demandes d'inscription pourra être accepté pour un congé au cours d'une même période à la grandeur du système. Néanmoins, le CSDCEO peut, à sa seule discrétion, accepter plus d'une inscription par école pour une période donnée.
- 26.5** Avant de mettre en vigueur le régime et d'accorder le congé, le CSDCEO et le membre du personnel enseignant doivent signer une entente.
- 26.6** Durant chacune des années de participation au programme qui précède l'année prévue pour le congé, le salaire tenu sous réserve sera viré, à chaque période de paye, à un compte établi par le CSDCEO au nom du membre du personnel enseignant et du CSDCEO. Les intérêts accrus seront versés à ce compte au plus tard le 31 décembre de chaque année et le membre du personnel enseignant devra les rapporter

comme un revenu de l'année où ils sont versés au compte. L'accès au compte ne peut se faire qu'avec l'autorisation écrite du CSDCEO et du membre du personnel enseignant.

- 26.7** Le membre du personnel enseignant qui participe au programme ne peut s'en retirer que dans des circonstances extraordinaires tel que des difficultés financières, pertes d'emploi ou autres raisons analogues. Le membre du personnel enseignant doit communiquer sa demande de retrait, ainsi que les raisons au soutien de celles-ci, par écrit au CSDCEO au moins six mois avant le début du congé. Si le CSDCEO autorise, à sa seule discrétion, le retrait, le membre du personnel enseignant retirera les fonds et les intérêts accumulés en un seul versement forfaitaire. Le CSDCEO peut, compte tenu des circonstances, et à sa seule discrétion, autoriser le retrait sans égard au délai ci-dessus précisé.
- 26.8** Trente jours avant la période du congé, le membre du personnel enseignant indiquera au CSDCEO son choix entre retirer les fonds et les intérêts accumulés en un seul versement ou selon les modalités de la paie régulière.
- 26.9** Ce programme et l'administration de ce programme sont sujets aux exigences de l'Agence du revenu Canada, de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)* et du règlement qui en découle.
- 26.10** Pendant les années de participation au programme, le CSDCEO déduit les cotisations du régime de retraite conformément à la Loi sur le régime de retraite des enseignants.
- 26.11** En cas de décès du membre du personnel enseignant qui participe au programme ou de sa cessation d'emploi, le programme prend automatiquement fin et, les fonds accumulés et les intérêts accrus seront versés à sa succession ou au membre du personnel enseignant congédié dans les soixante (60) jours qui suivent.
- 26.12** Si le membre du personnel enseignant est déclaré excédentaire ou s'il commence à percevoir des prestations en vertu du régime d'assurance-invalidité avant le début de son congé, sa participation au programme prendra fin et les fonds accumulés et les intérêts accrus lui seront versés dans les soixante (60) jours qui suivent sa demande.
- 26.13** Pendant la période du congé, le membre du personnel enseignant est reconnu être en congé autorisé sans solde.
- 26.14** Pendant la période du congé, le membre du personnel enseignant ne reçoit pas l'octroi de congés de maladie ni l'octroi de congés d'invalidité de courte durée. Au retour du congé, ses droits sont déterminés conformément à l'article T (Congés de maladie).
- 26.15** Durant le congé à traitement différé, le membre du personnel enseignant bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, de tous les droits et privilèges non-monétaires prévus à la convention collective.
- 26.16** Au terme de son congé sans traitement, et pour une période au moins égale à la durée du congé, le membre du personnel enseignant reprend ses fonctions habituelles auprès du CSDCEO. Le membre du personnel enseignant se verra offrir un poste dans la même école, à condition qu'il n'ait pas été déclaré surplus ou excédentaire; il reprend, s'il y a lieu, son poste de responsabilité, à condition qu'il n'ait pas été aboli. Dans l'une ou l'autre éventualité, le membre du personnel enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail ou en poste.

ARTICLE 27 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DES MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT

- 27.1** L'évaluation du rendement des membres du personnel enseignant 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.
- 27.2** La responsabilité de l'évaluation du rendement des membres du personnel enseignant relève de la direction d'école ou de l'agente ou l'agent de supervision concerné selon le cas.
- 27.3** L'évaluation du rendement des membres du personnel enseignant doit se faire ouvertement et en pleine connaissance du membre évalué et être fondée sur des critères et des modalités connus au préalable.
- 27.4** La direction d'école avise le membre du personnel enseignant au plus tard quarante-huit (48) heures précédant une visite d'observation de son intention de faire une telle visite.
- 27.5** Après l'observation, une rencontre a lieu pour discuter de l'observation.
- 27.6** La direction d'école remet une copie du rapport d'évaluation au membre du personnel enseignant.
- 27.7** Le membre du personnel enseignant signe le rapport d'évaluation à l'endroit désigné à cette fin. La signature signifie que le membre du personnel enseignant évalué a pris connaissance du rapport et en a reçu une copie.
- 27.8** Le membre du personnel enseignant peut, dans un délai maximal de cinq (5) jours scolaires suivant la date à laquelle il a reçu une copie du rapport, annexer par écrit ses commentaires.
- 27.9** Le CSDCEO s'engage à consulter l'Unité lors de la révision de son règlement administratif sur l'évaluation du rendement du membre du personnel enseignant.

ARTICLE 28 - COMITÉ CONSULTATIF PARITAIRE

- 28.1** Un comité consultatif paritaire est établi pour traiter des objets de consultation applicables à l'ensemble du CSDCEO.
- 28.2** Le comité est formé :
- 28.2.1 d'un maximum de trois (3) représentantes et représentants du CSDCEO;
 - 28.2.2 d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants de l'Association.
- 28.3** Les parties conviennent de s'adjoindre, au besoin, les personnes-ressources nécessaires à l'étude de certains dossiers.
- 28.4** Le comité établit ses propres procédures de fonctionnement.
- 28.5** 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.

28.6 Comité de consultation - niveau de l'école

- 28.6.1 La participation et la consultation ont pour but d'assurer un fonctionnement harmonieux du système d'enseignement.
- 28.6.2 Sur les objets prescrits à la clause 28.6.4, la direction de l'école, tout en se réservant la décision finale, consulte les représentantes et les représentants désignés. La direction d'école communique au personnel enseignant le résultat de la consultation et les décisions sur les objets ayant fait l'objet de consultation.
- 28.6.3 Dans chaque école, un comité de consultation est formé de la direction et d'une direction adjointe, le cas échéant, plus un maximum de trois (3) membres du personnel enseignant nommés par les membres du personnel enseignant dont la représentante ou le représentant de l'Association à l'école. Les parties conviennent de s'adjoindre, au besoin, les personnes-ressources nécessaires à l'étude de certains dossiers.
- 28.6.4 Ce comité se préoccupe notamment :
- a) de l'organisation générale des activités de l'école;
 - b) des procédures à suivre lors d'absence du travail;
 - c) de l'établissement de l'horaire des cours et de l'horaire de surveillance en vue d'assurer le bon fonctionnement de l'école;
 - d) du système d'évaluation du progrès et du rendement des élèves incluant les périodes d'examens et l'organisation des rencontres pour faire rapport des résultats aux parents;
 - e) du système de contrôle d'assiduité des élèves;
 - f) des communautés d'apprentissage professionnelles;
 - g) des programmes axés sur la réussite des élèves.
- 28.6.5 Le comité établit ses propres procédures de fonctionnement et les rencontres auront lieu à l'extérieur des trois cent (300) minutes d'enseignement.

ARTICLE 29 - ANCIENNETÉ

29.1 La définition d'ancienneté à compter du 1^{er} septembre 1998 est comme suit :

- 29.1.1 Les membres du personnel enseignant transférés selon la *Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires en Ontario* le 31 décembre 1997 au Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien numéro 65 conservent leur ancienneté accumulée selon leurs conventions collectives respectives en vigueur le 31 décembre 1997.
- 29.1.2 Pour la période du 1^{er} janvier 1998 au 31 août 1998, 0,6 d'une année d'ancienneté est accordée à chaque membre du personnel enseignant visé à la clause 29.1.1.
- 29.1.3 À compter du 1^{er} septembre 1998, chaque membre du personnel enseignant transféré au CSDCEO le 31 décembre 1997 accumule une année d'ancienneté pour chaque année d'emploi continu au CSDCEO en sus de l'ancienneté reconnue selon les termes des clauses 29.1.1 et 29.1.2.

29.1.4 Pour les membres du personnel enseignant embauchés après le 31 décembre 1997, l'ancienneté se calcule à partir de la période d'emploi continue depuis la date d'entrée en fonction la plus récente au CSDCEO. L'ancienneté se calcule en jours et en années.

Pour les fins de calcul d'ancienneté, la période d'emploi continue s'entend d'une affectation à un poste d'enseignement à temps plein ou à temps partiel.

29.1.5 Dans le cas où il y a égalité dans l'ancienneté reconnue à deux ou à plusieurs membres du personnel enseignant embauchés après le 31 décembre 1997, la priorité est déterminée en appliquant chacun des critères suivants dans l'ordre stipulé :

29.1.5.1 l'expérience totale dans l'enseignement auprès du Conseil, du Conseil des écoles séparées catholiques de langue française de Prescott-Russell et du Conseil des écoles catholiques de Stormont, Dundas et Glengarry, et si l'égalité persiste;

29.1.5.2 l'expérience totale dans l'enseignement auprès d'autres conseils scolaires de la province de l'Ontario, et si l'égalité persiste;

29.1.5.3 la catégorie salariale du membre du personnel enseignant, et si l'égalité persiste;

29.1.5.4 un tirage au sort effectué en présence d'un membre dûment mandaté par les deux parties.

29.1.6 Le bris d'égalité n'est effectué qu'une seule fois par année scolaire, et ce, seulement pour les membres du personnel enseignant embauchés depuis la dernière liste d'ancienneté et qui ont la même date d'entrée en fonction.

29.1.7 Le membre du personnel enseignant employé à temps partiel accumule une pleine année d'ancienneté pour fin de l'application des procédures reliées à la sécurité d'emploi.

ARTICLE 30 - PROCESSUS DE DOTATION

30.1 Liste d'ancienneté

30.1.1 Le CSDCEO établit une liste d'ancienneté qui comprend:

30.1.1.1 une section intitulée « famille Prescott-Russell » pour les membres du personnel enseignant dont le contrat fut transféré du Conseil des écoles séparées catholiques de langue française de Prescott-Russell au CSDCEO conformément aux dispositions de la *Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires en Ontario*;

30.1.1.2 une section intitulée "famille Stormont, Dundas et Glengarry" pour les membres du personnel enseignant dont le contrat fut transféré du Conseil des écoles catholiques de Stormont, Dundas et Glengarry au CSDCEO conformément aux dispositions de la *Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires en Ontario*;

30.1.1.3 une section pour les membres du personnel enseignant embauchés pour entrer en fonction après le 31 décembre 1997. Ces membres du personnel enseignant seront inscrits à la liste d'ancienneté en-dessous d'un trait inscrit pour établir la distinction entre eux et les membres du personnel enseignant de chaque famille d'écoles dont le contrat fut transféré au CSDCEO conformément aux dispositions de la *Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires en Ontario*.

30.1.2 La liste d'ancienneté indique:

30.1.2.1 le rang d'ancienneté en ordre décroissant;

30.1.2.2 le nom de chaque membre du personnel enseignant;

30.1.2.3 la date d'entrée en fonction;

30.1.2.4 les critères de la clause 29.1.5 utilisés pour déterminer la priorité s'il y a lieu;

30.1.2.5 les qualifications selon son certificat de qualification et d'inscription de l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario.

30.1.3 La liste d'ancienneté établie conformément à la clause 30.1.2 est disponible sur le portail au plus tard le 31 janvier de chaque année ou le jour ouvrable précédent si le 31 janvier n'est pas un jour ouvrable. Les membres du personnel enseignant sont avisés de cet affichage par courriel. Une copie de cette liste est expédiée à la personne à la présidence et à l'agente ou l'agent de l'Unité.

30.1.4 Dans un délai de 20 jours ouvrables de la date de l'avis aux membres du personnel enseignant selon la clause 30.1.3, un membre du personnel enseignant doit signifier par écrit, au Service des ressources humaines, les corrections qui s'imposent à son placement sur la liste et à ses qualifications et lui fournir les attestations, les certificats d'expérience ou autres pièces requises afin de justifier la correction recherchée. Si une correction est demandée aux qualifications, le membre du personnel enseignant fournit une copie à jour de son certificat de qualification et d'inscription de l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario.

30.1.5 Tout membre du personnel enseignant qui, conformément à la clause 30.1.4, a indiqué qu'une correction à son placement à la liste s'imposait et fourni les pièces à l'appui maintient son droit de grief si la correction n'est pas effectuée selon ses droits.

31.1.6 Au plus tard le 15 mars de chaque année, la liste révisée est disponible sur le portail. Les membres du personnel enseignant sont avisés de cet affichage par courriel. Une copie de cette liste est expédiée à la personne à la présidence et à l'agente ou l'agent de l'Unité. La liste révisée est considérée finale et correcte aux fins de la détermination de l'ancienneté jusqu'à la publication de la prochaine liste révisée.

30.2 Dotation du personnel

30.2.1 Le nombre minimal de membres du personnel enseignant que le CSDCEO maintient à son emploi est établi en divisant l'allocation décrite à la clause 30.2.2 par le coût moyen d'un membre du personnel enseignant tel que décrit à la clause 30.2.3.

30.2.2 L'allocation servant au calcul du nombre minimal d'enseignantes et d'enseignants du CSDCEO est l'ensemble des sommes prévues dans la formule de financement :

- 30.2.2.1 soit les rubriques « titulaires de classe », « service de bibliothèque et d'orientation », « conseillères ou conseillers pédagogiques » et « temps de préparation » de l'élément « Éducation de base » et « Rémunération des enseignantes et des enseignants »;
- 30.2.2.2 ainsi qu'une proportion appropriée des éléments « Éducation de l'enfance en difficulté », « Enseignement des langues », « conseils ruraux et éloignés », « Programme d'aide à l'apprentissage », « Éducation des adultes, éducation permanente et cours d'été », « ALF », « FLP » et « Petites écoles »;
- 30.2.2.3 et tenant compte des dispositions du Règlement 272-275 qui permet au CSDCEO d'augmenter de un (1) la moyenne en classe régulière.
- 30.2.3 Le coût moyen d'un membre du personnel enseignant est établi en divisant le coût au CSDCEO de l'ensemble des membres du personnel enseignant assujettis à cette convention collective et à son emploi par le nombre, équivalent à temps plein, d'enseignantes ou d'enseignants assujettis à cette convention collective à son emploi.
- 30.2.4 Les calculs prévus à la clause 30.2.2 sont effectués en fonction des effectifs et du financement en date du 31 octobre de l'année visée.
- 30.2.5 Le comité de dotation se rencontre afin de revoir les attributions de la clause 31.2 et le déploiement équitable des membres du personnel enseignant dans chaque école avant de finaliser la dotation.

30.3 Placement du membre du personnel enseignant

- 30.3.1 Au plus tard le 15 mars :
 - 30.3.1.1 Le membre du personnel enseignant qui désire une réduction d'affectation soumet sa demande, par écrit, au Service des ressources humaines. Le membre du personnel enseignant conserve son droit à une affectation au pourcentage d'affectation détenu avant la réduction d'affectation au terme de cette période.
 - 30.3.1.2 Le membre du personnel enseignant à temps partiel qui désire une augmentation de son temps d'affectation soumet sa demande, par écrit, Service des ressources humaines. Le CSDCEO considère ces demandes dans le processus de placement avant de procéder à l'embauche à l'externe.
 - 30.3.1.3 La surintendante ou le surintendant avise le Service des ressources humaines de l'identité de toute direction ou direction adjointe, ou de toute direction ou direction adjointe intérimaire, qui entend réintégrer un poste d'enseignante ou d'enseignant au début de la prochaine année scolaire et de toute coordonnatrice ou coordonnateur, conseillère ou conseiller pédagogique, monitrice ou moniteur et d'animatrice ou d'animateur pédagogique dont le mandat ne sera pas renouvelé et qui réintégrera un poste d'enseignante ou d'enseignant au début de la prochaine année scolaire.

- 30.3.2 Lors d'une réunion tenue au plus tard le 30 avril, le CSDCEO détermine le nombre de postes requis au CSDCEO. Il détermine aussi les postes disponibles au CSDCEO et, s'il y a lieu, les membres du personnel enseignant excédentaires au CSDCEO. Ces membres sont avisés par écrit, au plus tard le cinquième jour scolaire suivant cette réunion du CSDCEO, de leur mise à pied, pour motif d'excédent, prenant effet le jour précédant la première journée de l'année scolaire subséquente.
- 30.3.3 Le CSDCEO déclare excédentaire un nombre de membres du personnel enseignant équivalant à la somme de membres du personnel enseignant en poste moins le nombre de postes disponibles pour l'année scolaire suivante. À l'exception des membres du personnel enseignant affectés dans les classes distinctes visées à l'article 19, les membres du personnel enseignant sont déclarés excédentaires au CSDCEO selon leur rang d'ancienneté applicable et, pour des postes exigeant des qualifications particulières selon la Loi et les règlements, selon leurs qualifications, le cas échéant, le membre du personnel enseignant ayant le moins d'ancienneté étant déclaré excédentaire au CSDCEO. Le CSDCEO fait parvenir la liste des membres déclarés excédentaires à la personne à la présidence et à l'agente ou l'agent de l'Unité de l'AEFO.
- 30.3.4 Pour déterminer le nombre d'excédentaires, l'on procède comme suit :
- 30.3.4.1 On inclut les membres du personnel enseignant déjà en poste et les membres du personnel enseignant qui ne sont pas en poste dans une école mais aptes à revenir au cours de la prochaine année scolaire.
- 30.3.4.2 On exclut les membres du personnel enseignant en poste ayant obtenu l'approbation d'un congé, d'un prêt de services ou d'une affectation à l'extérieur du CSDCEO pour la prochaine année scolaire.
- 30.3.5 Avant le 15 mai, le CSDCEO détermine le nombre de postes requis pour chaque école. Il détermine alors pour chaque école les postes disponibles et, s'il y a lieu, les membres du personnel enseignant en surplus aux écoles.
- 30.3.6 À l'exception des membres du personnel enseignant affectés aux postes dans les classes distinctes visées à l'article 18 les membres du personnel enseignant sont déclarés surplus à l'école selon leur rang d'ancienneté applicable au niveau du CSDCEO et, pour des postes exigeant des qualifications particulières selon la Loi et les règlements, selon leurs qualifications, le cas échéant, le membre ayant le moins d'ancienneté étant déclaré surplus à l'école.
- 30.3.7 Pour déterminer le nombre de surplus aux écoles, l'on procède comme suit :
- 30.3.7.1 On inclut les membres du personnel enseignant déjà en poste à l'école et les membres du personnel enseignant qui ne sont pas en poste à l'école mais aptes à revenir au cours de la prochaine année scolaire.
- 30.3.7.2 On exclut les membres du personnel enseignant en poste à l'école ayant obtenu l'approbation d'un congé, d'un prêt de services ou d'une affectation à l'extérieur de l'école pour la prochaine année scolaire.

30.3.8 Le ou les membres du personnel enseignant déclarés surplus aux écoles sont avisés par écrit avec copie à l'Association. Le nom de chaque membre du personnel enseignant déclaré surplus aux écoles est inscrit automatiquement à la session de placement.

30.4 Affectation selon les qualifications

30.4.1 Au plus tard dans la semaine suivant le 15 mai, la direction d'école communique électroniquement au personnel enseignant les affectations internes avec les cotes de cours prévues à ce moment.

30.4.2 La direction d'école tente d'assurer au membre du personnel enseignant une affectation complète à l'enseignement des matières ou des cycles pour lesquels il possède des qualifications spécifiques.

30.4.3 Si la direction d'école ne peut pas assurer à un membre du personnel enseignant une affectation complète à l'enseignement des matières ou des cycles pour lesquels il possède des qualifications spécifiques, son horaire peut, sujet au Règlement 298, être complété après entente mutuelle, par une affectation à une autre ou à d'autres matières ou à un autre cycle.

30.4.4 Si la direction d'école ne peut pas assurer, en vertu des clauses 30.4.2 et 30.4.3, une affectation complète à un membre du personnel enseignant au sein de son école d'assignation selon son pourcentage d'affectation compte tenu de l'importance qu'il y a d'offrir le meilleur programme possible et d'assurer la sécurité et le bien-être des élèves, il déclare surplus ce membre du personnel enseignant ainsi que tous les autres membres du personnel enseignant de son école détenant moins d'ancienneté. Le nom de chaque membre du personnel enseignant déclaré surplus en vertu de la présente clause est inscrit automatiquement à la session de placement.

30.4.4.1 Il est entendu que si le premier membre du personnel déclaré surplus en vertu de la clause 30.4.4 est causé par le fait que ses qualifications de base sont uniquement en études technologiques et que la direction n'est pas en mesure de combler sa tâche selon les dispositions du règlement 298, seul ce membre du personnel enseignant sera déclaré surplus et le processus d'affectation selon les qualifications continue conformément à la clause 30.4.

30.5 Affichage des postes disponibles et inscription à la session de placement

30.5.1 Au moins dix (10) jours scolaires avant la session de placement, le CSDCEO affiche l'ensemble des postes disponibles incluant les suppléances à long terme dans toutes les écoles et lieux de travail en précisant pour chaque poste les cotes de cours ainsi que les exigences du poste.

30.5.2 La liste des postes disponibles inclut tout poste devenu vacant dans une école à la suite de la déclaration des surplus par le CSDCEO. Lors de la session de placement, le membre du personnel enseignant détenant le plus d'ancienneté ayant été déclaré surplus à son école peut exercer un droit de retour si un nouveau poste devient disponible. Ce droit de retour ne pourrait être exercé que dans la mesure où le membre du personnel enseignant détient les qualifications requises selon les exigences du poste. À titre de précision, le droit de retour s'applique :

- a) dès qu'un poste devient vacant entre la déclaration des surplus et la session de placement;
- b) lors de la session de placement.

30.5.3 Tout membre du personnel enseignant qui désire un transfert ou une augmentation de pourcentage d'affectation indique au Service des ressources humaines, par l'entremise du formulaire prévu à cet effet, son désir de s'inscrire à la session de placement, et ce au plus tard cinq (5) jours scolaires après la date où les postes disponibles ont été affichés en vertu de la clause. Si les qualifications du membre ont changé depuis la mise à jour de ses qualifications en vertu de la clause 30.1.4, le membre du personnel enseignant est requis de transmettre, dans ce même délai, une copie à jour de son certificat de qualification et d'inscription de l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario ou une preuve que la qualification a été obtenue, à défaut de quoi les qualifications inscrites à la liste d'ancienneté révisée de l'année courante seront utilisées lors de la session de placement.

30.5.4 Sauf par entente mutuelle entre les parties, un membre du personnel enseignant ne peut s'inscrire à la session de placement s'il n'a pas obtenu la mention satisfaisante dans le cadre de sa plus récente évaluation du rendement.

30.6 Session de placement

30.6.1 Le CSDCEO tient une session de placement au profit des membres du personnel enseignant inscrits à la liste de participants après le 10 mai mais au plus tard le 15 juin de chaque année scolaire. Le CSDCEO pourra toutefois tenir la séance de placement à une date plus hâtive avec l'accord de l'AEFO, lequel ne sera pas déraisonnablement refusé. Cette session se déroulera de la façon suivante :

30.6.2 Les membres du personnel enseignant inscrits à la liste de participants qui détiennent les qualifications requises selon les exigences du poste exercent leur droit de choisir un poste en fonction de leur ancienneté.

30.6.3 Lors de la session de placement, le membre du personnel enseignant détenant le plus d'ancienneté peut choisir tout poste qui devient disponible. Le membre du personnel enseignant se voit accorder le poste dans la mesure où il détient les qualifications requises selon les exigences du poste.

30.6.4 Dans l'éventualité où un membre du personnel enseignant inscrit à la liste de participants à la suite d'une demande de transfert accepte un poste lors de la session de placement, la direction d'école détermine, avant la session de placement, le poste rendu disponible à la suite de ce placement. Ce poste sera ajouté à la liste des postes disponibles à la session de placement. L'ensemble de ces postes potentiellement disponibles sera affiché au début de la session de placement.

30.6.5 Afin d'assurer le bon fonctionnement des écoles et une stabilité du corps enseignant, le CSDCEO se réserve le droit de limiter le nombre de transferts à quinze pour cent (15 %) du personnel enseignant des écoles ou lieux de travail (arrondi à l'unité la plus près).

30.6.6 Pour exercer ce droit, le CSDCEO doit aviser, avant la session de placement, les écoles et lieux de travail ainsi visés.

30.6.7 Au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la session de placement, si un membre du personnel enseignant désire prendre un poste dont il ne détient pas la qualification, il doit démontrer, preuve à l'appui, qu'il est inscrit à un cours menant à cette qualification. Le membre doit démontrer avant la première journée de l'année scolaire, la réussite du cours de la qualification requise à son entrée en poste. Si le membre ne peut pas démontrer l'obtention de cette qualification, il est automatiquement mis sur la liste de rappel.

30.7 Postes vacants à la suite de la session de placement

30.7.1 Entre la session de placement et le dernier jour de l'année scolaire, dans la mesure où il demeure des postes à combler, le CSDCEO assigne aux membres du personnel enseignant excédentaires ou surplus qui n'ont pas choisi de poste pour l'année scolaire suivante, les postes qui sont demeurés disponibles selon l'ancienneté et les qualifications requises selon les exigences du poste. Le CSDCEO avise l'Unité des assignations effectuées en vertu de la présente clause.

30.7.2 Tout membre du personnel enseignant qui n'a pas choisi de poste au terme de la session de placement et qui n'a pas été assigné à un poste conformément à la clause 30.7.1 sera avisé de sa mise à pied, pour motif d'excédent, prenant effet le jour précédant la première journée de l'année scolaire subséquente.

30.7.3 À la fin de la session de placement et à la suite de l'assignation prévue à la clause 30.7.1, et dans la mesure où il demeure des postes à combler, le CSDCEO, selon l'ordre prioritaire suivant :

30.7.3.1 considère les membres du personnel enseignant à temps partiel qui ont fait demande pour un poste à temps complet;

30.7.3.2 rappelle les membres du personnel enseignant identifiés pour mise à pied selon leur rang d'ancienneté sous réserve des qualifications requises selon les exigences du poste;

30.7.3.3 considère les demandes de prêts de service inter-palier.

30.8 Droit de rappel

30.8.1 La liste de rappel est, pour les fins de postes à combler pour l'année scolaire suivante, présumée exister dès le lendemain de la session de placement.

30.8.2 Le membre du personnel enseignant excédentaire est placé sur une liste de rappel pour une période de trois (3) ans et détient, durant cette période, un droit préférentiel selon l'ancienneté, pour tout poste d'enseignement pour lequel il détient les qualifications requises, selon les exigences du poste. Le membre du personnel placé sur la liste de rappel est automatiquement inscrit à la session de placement, et ce tant qu'il détient un droit de rappel.

30.8.3 Il incombe au membre du personnel enseignant de fournir au CSDCEO tout changement à ses coordonnées afin de permettre au CSDCEO de pouvoir lui transmettre une offre d'emploi.

- 30.8.4 Ayant reçu une offre conditionnelle d'emploi, le membre du personnel enseignant doit communiquer son acceptation ou son refus au CSDCEO dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- 30.8.5 Le membre du personnel enseignant sur la liste de rappel peut refuser une offre d'emploi et garder son droit de rappel pour les raisons suivantes:
- 30.8.5.1 si le membre du personnel enseignant présente un certificat de médecin attestant l'impossibilité d'entrer en fonction;
 - 30.8.5.2 si le membre du personnel est en congé de maternité ou en congé parental;
 - 30.8.5.3 si le poste offert est de nature temporaire;
 - 30.8.5.4 si le poste offert représente une réduction à l'affectation de temps auquel a droit le membre du personnel enseignant;
 - 30.8.5.5 si le membre du personnel enseignant est aux études ou occupe un autre emploi pour le restant de l'année scolaire qui ne lui permet pas de se libérer;
 - 30.8.5.6 si le membre du personnel enseignant a pour l'année scolaire une affectation de suppléance à long terme ou un poste régulier à temps partiel.
- 30.8.6 Le membre du personnel enseignant qui refuse un poste pour toute autre raison perd son droit de rappel.
- 30.8.7 Le membre du personnel enseignant déclaré excédentaire qui revient subséquentement à l'emploi du CSDCEO maintient son ancienneté.
- 30.8.8 Un membre du personnel enseignant avec droit de rappel maintient son droit de déposer un grief relié à l'application du présent article.

ARTICLE 31 - MUTATIONS ADMINISTRATIVES

- 31.1** Le CSDCEO se réserve le droit d'effectuer des mutations administratives.
- 31.2** Sous réserve du droit du CSDCEO, aucun membre du personnel enseignant ne fait l'objet de mutation administrative sans raison valable.
- 31.3** Lorsque, pour une raison valable, le CSDCEO juge nécessaire d'effectuer la mutation d'un membre du personnel enseignant, la personne à la surintendance ou son délégué doit :
- 31.3.1 rencontrer le membre du personnel enseignant pour discuter de la mutation; ce membre du personnel enseignant peut, s'il le désire, être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'Association;
 - 31.3.2 discuter de la situation avec les représentantes et les représentants de l'Association.

- 31.4** Si après avoir considéré les commentaires du membre du personnel enseignant et de l'Association, le CSDCEO conclut qu'il y a toujours lieu d'effectuer la mutation, le membre du personnel enseignant en est avisé par écrit, en précisant les raisons à l'appui.
- 31.5** Le CSDCEO n'effectue aucune mutation administrative lorsque la distance à parcourir entre l'école d'origine et l'école d'accueil dépassent soixante (60) kilomètres.
- 31.6** Si le membre du personnel enseignant désire en appeler de la décision du CSDCEO, il doit soumettre son cas à la directrice ou au directeur de l'éducation par écrit, et ce, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de mutation.
- 31.7** Le CSDCEO ou ses représentantes et ses représentants entendent le membre du personnel enseignant dans les dix jours ouvrables suivant l'avis d'appel mentionné à la clause 31.6. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réunion du CSDCEO ou de ses représentantes et ses représentants, le CSDCEO informe par écrit le membre du personnel enseignant de la décision finale. Cette décision ne peut pas faire l'objet d'un grief.
- 31.8** Dans la mesure du possible, le CSDCEO avise le membre du personnel enseignant avant le 1^{er} mai de son intention d'effectuer une mutation administrative en vue du mois de septembre suivant.
- 31.9** Nonobstant les dispositions du présent article, toute mutation administrative peut s'effectuer par entente mutuelle entre le CSDCEO et le membre du personnel enseignant affecté, après en avoir avisé l'AEFO.

ARTICLE 32 - FERMETURE ET RÉORGANISATION DES ÉCOLES

- 32.1** Le CSDCEO avise l'AEFO dans le plus bref délai dès qu'il prend la décision finale de fermer une école.
- 32.2 Affectation du personnel**
Lors d'une fermeture d'école, l'école accueillant les élèves est réputée accueillir uniquement les membres du personnel enseignant de l'école fermée. Le membre du personnel enseignant réaffecté a les mêmes droits et privilèges que les membres du personnel enseignant qui œuvrent dans l'école d'accueil. Si la fermeture d'école occasionne du personnel surplus dans l'école d'accueil, le CSDCEO déclare ce ou ces derniers surplus conformément à l'article 30
- 32.3 Réorganisation d'une ou des écoles**
Les principes énoncés aux clauses 32.1 et 32.2 ci-dessus s'appliquent lorsque :
- 32.3.1 le CSDCEO décide de fermer une ou des classes dans une école ou des écoles; ou
- 32.3.2 le CSDCEO décide de réorganiser ou restructurer plus d'une école.
- 32.4** Si le transfert d'élèves se fait à plusieurs écoles, le personnel enseignant affecté par cette décision sera réparti aux écoles d'accueil en tenant compte du rapport qui existe entre le nombre d'élèves reçu par chaque école d'accueil et le nombre total d'élèves transférés. L'affectation du personnel concerné se fera en consultation avec le syndicat.

ARTICLE 33 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

33.1 Procédure

- 33.1.1 Un grief individuel ou collectif doit être déposé dans les vingt (20) jours scolaires de la date à laquelle le membre du personnel enseignant (ou le groupe affecté) a pris connaissance de l'incident donnant lieu au grief.
- 33.1.2 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 personne à la direction de l'éducation, peut, faute de règlement, être soumis directement à l'arbitrage dans les vingt (20) jours scolaires suivant le dépôt du grief.
- 33.1.3 Sous réserve de la clause 33.1.2, le grief est déposé en main propre, par courrier recommandé ou par des moyens électroniques auprès de la représentante ou du représentant désigné par la partie recevant le grief, porte la signature du représentant ou de la représentante de la plaignante ou du plaignant et précise :
- 33.1.3.1 le type de grief;
 - 33.1.3.2 la ou les dispositions de la partie B de la convention collective visées par le grief;
 - 33.1.3.3 les faits spécifiques sur lesquels le grief est fondé;
 - 33.1.3.4 la réparation spécifique recherchée;
 - 33.1.3.5 le nom du membre ou des membres de l'Association, dans le cas d'un grief individuel ou collectif.
- 33.1.4 Sous réserve de la clause 33.1.2, 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.

- 33.1.5 Les étapes à franchir pour le règlement d'un grief sont les suivantes :
- 33.1.5.1 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.
 - 33.1.5.2 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 de l'éducation. La personne à la direction de l'éducation ou la personne désignée par la direction de l'éducation 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.

- 33.1.6 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.
- 33.1.7 L'omission d'une étape ou plus de la procédure de grief n'est permise que si les parties y consentent par écrit.

33.2 Arbitrage

- 33.2.1 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.
- 33.2.2 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.
- 33.2.3 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 effectue la nomination à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 33.2.4 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.
- 33.2.5 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 parts égales, les dépenses de la personne à la présidence ou de l'arbitre unique.
- 33.2.6 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 des moyens alternatifs comprenant notamment la conférence téléphonique, la vidéoconférence ou la procédure écrite.
- 33.2.7 L'arbitre ou le conseil d'arbitrage ne peut, en vertu de sa décision, ajouter, annuler, modifier ou amender une disposition quelconque de la partie B 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 34 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

34.1 Le CSDCEO 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.

ARTICLE 35 - HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

35.1 Les parties à la présente convention collective reconnaissent le droit de tout membre du personnel enseignant d'être exempt de violence, de discrimination et de harcèlement dans le milieu de travail.

ARTICLE 36 - MOTIFS VALABLES

36.1 Aucun membre du personnel enseignant ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de congédiement sans motifs valables.

ARTICLE 37 – DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

37.1 Le CSDCEO rend disponible, de façon électronique, la convention collective et avise l'Association et ses membres de la façon d'y accéder.

37.2 Lors de l'embauche, le CSDCEO informe le membre du personnel enseignant de la façon d'accéder à la convention collective.

ARTICLE 38 - SIGNATURES

38.1 En foi de quoi, les parties ont signé la partie B de la présente convention collective à la date et au lieu ci-après mentionnés.

Signé électroniquement le 28 février 2025.

Pour le CSDCEO

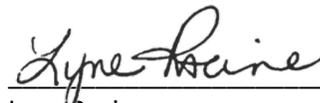


Jean Lemay
Président du CSDCEO

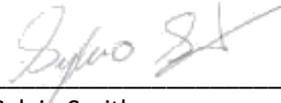
Pour l'Association



François Boudrias
Président de l'unité



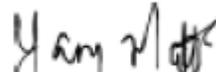
Lyne Racine
Direction de l'Éducation et secrétaire



Sylvio Smith
Agent de l'unité



Diane Duval
Direction exécutive des ressources humaines



Yann Mathieu
Membre du comité de négociations



Mélanie Viau
Membre du comité de négociations



Mélanie Génier
Porte-parole et cadre en relations de travail

LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien
(« le CSDCEO »)

et

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

Objet : Modèle d'organisation scolaire de la 7^e à la 12^e année - Horaire

Les parties conviennent que la mise en place ou le maintien, dans les écoles qui ont adopté ou qui adopteront le modèle d'organisation scolaire de la 7^e à la 12^e année, d'un horaire quotidien non conforme aux articles F1 et F2 de la Partie A de la présente convention collective est acceptable dans la mesure où un tel horaire :

- a) est mis en place ou maintenu afin d'accommoder la mise en œuvre de deux (2) périodes de repas pour les élèves;
- b) assure le respect, sur un cycle d'au plus quatre (4) jours, des normes prescrites à la présente convention collective en termes de l'article F de la Partie A.

LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien

(« le CSDCEO »)

et

l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens

(« l'AEFO »)

Objet : 7^e et 8^e années dans les écoles secondaires

Pour les écoles qui mettent en œuvre le modèle d'organisation scolaire à partir de la 7^e année jusqu'à la 12^e année, la dotation initiale de l'école respecte la répartition des élèves entre les paliers élémentaire et secondaire. L'affectation des tâches des membres du personnel enseignant pourrait impliquer des tâches aux deux paliers. Le temps de préparation et de surveillance est en proportion de l'affectation à chacun des paliers.

LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien

(« le CSDCEO »)

et

l'Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens

(« l'AEFO »)

Objet: Qualifications demandées lors de la session de placement

Le CSDCEO, tout comme l'AEFO, recherche plus de flexibilité dans la façon d'exiger les qualifications lors de l'affichage des postes, tout en tenant compte des exigences contenues dans le règlement 298 pris sous l'autorité de la *Loi sur l'éducation* et du désir du CSDCEO d'offrir des programmes aussi variés que possible par le biais de membres du personnel enseignant qualifiés pour les offrir.

Chaque année, durant le processus de dotation, le CSDCEO consulte l'AEFO quant au nombre de qualifications qui seront exigées pour chaque poste affiché lors de la session de placement. Ce nombre pourrait changer d'une année à une autre selon les besoins de recrutement et de rétention du CSDCEO.

Le nombre de qualifications demandées lors de la session de placement sera le même dans l'ensemble des écoles secondaires du CSDCEO. Si le nombre de qualifications exigées excède le nombre de qualifications requises pour combler l'affectation, le nombre de qualifications exigées sera réduit en conséquence.

Pour le cycle intermédiaire, la qualification de base sera exigée, plus une ou plusieurs qualifications additionnelles, à la lumière des facteurs mentionnés ci-dessus. Il en sera de même pour le cycle supérieur. Toutefois, le nombre de qualifications additionnelles exigées pourrait être moindre pour le cycle intermédiaire que pour le cycle supérieur.

LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien

(« le CSDCEO »)

et

l'Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens

(« l'AEFO »)

Objet: Échange réciproque au palier secondaire

Un programme d'échanges réciproques est à la disposition des membres du personnel enseignant du palier secondaire dans les circonstances suivantes:

Processus d'approbation

- a) Là où deux (2) membres du personnel enseignant souhaitent participer à un échange réciproque d'une école à une autre, les deux (2) membres du personnel enseignant doivent faire part de leur intention, par écrit, au plus tard le 15 juin de toute année scolaire pour la période d'échange qui correspondrait à l'année scolaire suivante.
- b) La lettre d'intention devra identifier clairement le nom du membre du personnel enseignant qui est disposé à participer à l'échange réciproque, les qualifications requises pour les postes et la demande devra être sanctionnée par les surintendants de l'éducation concernés. La demande sera évaluée selon les qualifications respectives des membres du personnel enseignant présentant la demande et les exigences de leurs affectations respectives.
- c) Dans tous les cas d'échange réciproque, une lettre d'engagement sera signée par les deux (2) membres du personnel enseignant qui conviennent de participer à l'échange et devra être endossée par les surintendances concernées. Toute décision relative à l'autorisation ou au refus de tout échange relève exclusivement du CSDCEO et n'est pas sujette à la procédure de griefs.

Procédure

Un tableau d'intérêt sera mis en place par le CSDCEO afin que les enseignantes et les enseignants puissent démontrer leur intérêt à faire un échange réciproque. Les membres du personnel enseignant intéressés par un échange réciproque devront y inscrire leur intérêt en indiquant leur lieu de travail, les matières enseignées, l'horaire d'enseignement ainsi que les qualifications demandées pour le poste. Ce tableau sera disponible à toutes les membres du personnel enseignant du secondaire afin qu'ils puissent le consulter.

Si un échange est possible, les enseignantes et les enseignants concernés devront s'assurer de suivre les différentes étapes et de respecter les délais prescrits aux étapes a), b) et c) de la présente lettre d'entente.