

# Convention collective

entre



*Conseil scolaire de district  
du Centre-Sud-Ouest*

LE CONSEIL SCOLAIRE DE DISTRICT DU  
CENTRE-SUD-OUEST  
(Le Conseil}

et



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

pour

LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DES  
PALIERS ÉLÉMENTAIRE ET SECONDAIRE

de

L'UNITÉ DEL'AEFO - CENTRE-SUD ET SUD-OUEST PUBLIQUE  
(L'Unité)

Date d'échéance : Le 31 août 2012

12924 (03)

# TABLE DES MATIÈRES

|                 |   |
|-----------------|---|
| PRÉAMBULE ..... | 1 |
|-----------------|---|

## ARTICLE 1• DISPOSITIONS GÉNÉRALES

|      |                                               |   |
|------|-----------------------------------------------|---|
| 1.1  | Objet .....                                   | 1 |
| 1.2  | Droits de direction.....                      | 1 |
| 1.3  | Reconnaissance.....                           | 1 |
| 1.4  | Durée et modification.....                    | 1 |
| 1.5  | Interdiction de grève ou de lack-out.....     | 1 |
| 1.6  | Impression de la convention collective.....   | 1 |
| 1.7  | Cotisations syndicales ordinaires.....        | 2 |
| 1.8  | Utilisation des locaux.....                   | 2 |
| 1.9  | Accès aux écoles et aux lieux de travail..... | 2 |
| 1.10 | Affichage.....                                | 2 |
| 1.11 | Communication.....                            | 2 |
| 1.12 | Représailles et disuimination .....           | 2 |
| 1.13 | Renseignements personnels.....                | 3 |
| 1.14 | Santé et sécurité au travail.....             | 3 |
| 1.15 | Mesures disciplinaires et congédiement.....   | 3 |
| 1.16 | Période probatoire.....                       | 3 |
| 1.17 | Dossier personnel.....                        | 4 |
| 1.18 | Équité salariale.....                         | 4 |

## ARTICLE 2 - RÉMUNÉRATION

|       |                                                                 |   |
|-------|-----------------------------------------------------------------|---|
| 2.1   | Droits acquis .....                                             | 4 |
| 2.2   | Évaluation des qualifications.....                              | 4 |
| 2.3   | Changement d'une catégorie A une autre.....                     | 5 |
| 2.4   | Reconnaissance de l'expérience lors de l'embauche .....         | 5 |
| 2.4.1 | Expérience à titre d'enseignante ou d'enseignant régulier.....  | 5 |
| 2.4.2 | Expérience à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant..... | 5 |
| 2.4.3 | Expérience connexe.....                                         | 6 |
| 2.5   | Reconnaissance de l'expérience .....                            | 6 |
| 2.6   | Mode de remuneration.....                                       | 6 |
| 2.7   | Grilles salariales.....                                         | 7 |
| 2.8   | Allocations de responsabilités.....                             | 8 |
| 2.9   | Réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi .....     | 9 |
| 2.10  | Rémunération des charges de cours – palier secondaire.....      | 9 |

## ARTICLE 3 - AVANTAGES SOCIAUX

|     |                                                                      |    |
|-----|----------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 | Régime d'avantages sociaux.....                                      | 10 |
| 3.2 | Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE)..... | 11 |
| 3.3 | Gratification à la retraite.....                                     | 12 |

## ARTICLE 4 - CONGÉS AUTORISÉS

|     |                                        |    |
|-----|----------------------------------------|----|
| 4.1 | Congés de deuil.....                   | 12 |
| 4.2 | Congés spéciaux .....                  | 13 |
| 4.3 | Congé pour obligations juridiques..... | 13 |
| 4.4 | Congé pour quarantaine.....            | 14 |
| 4.5 | Congé sans traitement.....             | 14 |
| 4.6 | Congé pour prêt de service.....        | 14 |

|       |                                                                                    |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.7   | Congé pour affaires syndicales.....                                                | 15 |
| 4.7.1 | Affaires locales.....                                                              | 15 |
| 4.7.2 | Congés ponctuels pour affaires syndicales.....                                     | 15 |
| 4.7.3 | Présidence d'une association.....                                                  | 15 |
| 4.7.4 | Congés pour négociations.....                                                      | 16 |
| 4.8   | Congés parentaux.....                                                              | 16 |
| 4.8.1 | Préambule.....                                                                     | 16 |
| 4.8.2 | Congés de maternité de base.....                                                   | 16 |
| 4.8.3 | Congé parental ou d'adoption de base.....                                          | 17 |
| 4.8.4 | Congé parental ou d'adoption prolongé.....                                         | 17 |
| 4.8.5 | Affectation provisoire.....                                                        | 18 |
| 4.8.6 | Congé de naissance.....                                                            | 18 |
| 4.8.7 | Congé d'adoption.....                                                              | 18 |
| 4.9   | Congés de maladie.....                                                             | 18 |
| 4.9.1 | Établissement et administration du régime des<br>congés cumulatifs de maladie..... | 18 |
| 4.9.2 | Établissement des crédits annuels.....                                             | 19 |
| 4.9.3 | Accumulation des crédits de congés cumulatifs de maladie.....                      | 19 |
| 4.9.4 | Utilisation des crédits.....                                                       | 19 |
| 4.9.5 | Absences pour raison de maladie.....                                               | 19 |
| 4.10  | Congé à traitement différé.....                                                    | 20 |

## ARTICLE 5 - PROCÉDURE DE GRIEFS

|     |                  |    |
|-----|------------------|----|
| 5.1 | Définitions..... | 21 |
| 5.2 | Procédure.....   | 22 |
| 5.3 | Arbitrage.....   | 22 |

## ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ.....23

## ARTICLE 7 - DOTATION

|     |                                             |    |
|-----|---------------------------------------------|----|
| 7.1 | Allocation de postes.....                   | 24 |
| 7.2 | Processus de dotation.....                  | 25 |
| 7.3 | Droit de retour.....                        | 27 |
| 7.4 | Mutations administratives.....              | 27 |
| 7.5 | Droit de rappel.....                        | 27 |
| 7.6 | Relocalisation des effectifs scolaires..... | 28 |

## ARTICLE 8 - FIN D'EMPLOI .....29

## ARTICLE 9 - TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT

|       |                                                                                          |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 9.1   | Paliers élémentaire et secondaire.....                                                   | 29 |
| 9.1.1 | Année scolaire – élémentaire et secondaire.....                                          | 29 |
| 9.1.2 | Journée de travail – élémentaire et secondaire.....                                      | 30 |
| 9.1.3 | Accueil des élèves et surveillance – élémentaire et secondaire.....                      | 30 |
| 9.1.4 | Enseignantes et enseignants itinérants – élémentaire et secondaire.....                  | 30 |
| 9.1.5 | Frais de déplacement – élémentaire et secondaire.....                                    | 30 |
| 9.1.6 | Suppléance – élémentaire et secondaire.....                                              | 30 |
| 9.1.7 | Administration des médicaments et des soins de santé – élémentaire<br>et secondaire..... | 30 |
| 9.1.8 | 7 <sup>e</sup> et 8 <sup>e</sup> dans une école secondaire.....                          | 30 |
| 9.2   | Palier élémentaire.....                                                                  | 30 |
| 9.2.1 | Surveillance – palier élémentaire.....                                                   | 30 |
| 9.2.2 | Temps d'enseignement – palier élémentaire.....                                           | 31 |
| 9.2.3 | Temps de préparation – palier élémentaire.....                                           | 32 |

|                                                                                                                         |                                                                                       |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 9.2.4                                                                                                                   | Journée équilibrée – palier élémentaire .....                                         | 33        |
| 9.2.5                                                                                                                   | Evaluation et préparation des bulletins – palier élémentaire .....                    | 33        |
| 9.3                                                                                                                     | Palier secondaire .....                                                               | 33        |
| 9.3.1                                                                                                                   | Charges de cours – palier secondaire .....                                            | 33        |
| 9.3.2                                                                                                                   | Affectations spéciales et programmes de cours spécifiques – palier<br>Secondaire..... | 34        |
| <b>ARTICLE 10 - COMITÉ CONSULTATIF PARITAIRE.....</b>                                                                   |                                                                                       | <b>34</b> |
| <b>ARTICLE 11 - COMITÉS DE CONSULTATION(ÉCOLE).....</b>                                                                 |                                                                                       | <b>35</b> |
| <b>ARTICLE 12 – POSTES TEMPORAIRES, ÉDUCATION PERMANENTE,<br/>ÉDUCATION DES ADULTES ET ENSEIGNEMENT À DOMICILE.....</b> |                                                                                       | <b>35</b> |
| <b>ARTICLE 13 - POSTES DE RESPONSABILITÉ ET NOUVEAUX POSTES</b>                                                         |                                                                                       |           |
| 13.1                                                                                                                    | Nouveau poste de responsabilité.....                                                  | 36        |
| 13.2                                                                                                                    | Responsables de dossiers.....                                                         | 36        |
| 13.3                                                                                                                    | Conseillères et conseillers pédagogiques .....                                        | 37        |
| <b>ARTICLE 14 – NOMINATION INTÉRIMAIRE</b>                                                                              |                                                                                       |           |
| 14.1                                                                                                                    | Enseignantes désignées et enseignants désignés .....                                  | 37        |
| 14.2                                                                                                                    | Absences prolongées .....                                                             | 38        |
| 14.3                                                                                                                    | Situations particulières.....                                                         | 38        |
| <b>ARTICLE 15 – TEMPS PARTIEL .....</b>                                                                                 |                                                                                       | <b>38</b> |
| <b>ARTICLE 16 – RENDEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS.....</b>                                                  |                                                                                       | <b>39</b> |
| <b>ARTICLE 17 – COMITÉ D'ORIENTATION.....</b>                                                                           |                                                                                       | <b>39</b> |
| <b>ANNEXE A - Régimes d'assurances collectives.....</b>                                                                 |                                                                                       | <b>41</b> |
| <b>Lettre d'entente - Postes temporaires.....</b>                                                                       |                                                                                       | <b>46</b> |
| <b>Lettre d'entente – Blocs d'apprentissage multidisciplinaire – BAM.....</b>                                           |                                                                                       | <b>48</b> |
| <b>Lettre d'entente – Réunion du personnel enseignant en dehors de l'année scolaire.....</b>                            |                                                                                       | <b>48</b> |
| <b>Lettre d'entente – Entente d'exclusion – directions de service.....</b>                                              |                                                                                       | <b>50</b> |
| <b>Lettre d'entente – Allocation de perfectionnement professionnel.....</b>                                             |                                                                                       | <b>51</b> |
| <b>Lettre d'entente – Communauté d'apprentissage professionnelle et<br/>perfectionnement professionnel.....</b>         |                                                                                       | <b>52</b> |
| <b>Lettre d'entente – Versement de la paie des enseignants.....</b>                                                     |                                                                                       | <b>54</b> |
| <b>Protocole d'entente :Renouvellement de la convention collective.....</b>                                             |                                                                                       | <b>56</b> |

## PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest et l'Association conviennent qu'ils visent à améliorer le rendement des élèves, à réduire les écarts au niveau du rendement et à accroître la confiance de la population dans l'éducation financée par les fonds publics.

## ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 1.1 OBJET

L'objet et l'intention de la présente convention collective sont de maintenir des rapports mutuellement satisfaisants entre le Conseil et l'Association et d'énoncer les conditions d'emploi qui ont été négociées et acceptées par les parties signataires.

### 1.2 DROITS DE DIRECTION

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

### 1.3 RECONNAISSANCE

1.3.1 Le Conseil reconnaît l'Association comme agent négociateur et représentant des enseignantes et des enseignants à qui s'applique la présente convention collective.

1.3.2 La présente convention collective régit les conditions d'emploi de toutes les enseignantes et de tous les enseignants tels que ceux-ci sont définis à la partie X.1 de la Loi sur l'éducation à l'exception des enseignantes et des enseignants suppléants.

### 1.4 DURÉE ET MODIFICATION

1.4.1 La présente convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2008 au 31 août 2012 et demeure en vigueur subséquemment d'année en année à moins qu'un avis écrit soit donné par l'une ou l'autre des parties à la convention collective conformément à l'article 59 de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario.

1.4.2 À la demande d'une des parties à la présente convention collective, les représentantes et les représentants du Conseil et de l'Association peuvent discuter de toute question relative aux conditions d'emploi décrites dans la présente convention collective.

1.4.3 Toute modification convenue entre les parties doivent faire l'objet d'une entente écrite. Dans le cas de l'Association, cette entente doit être ratifiée par les membres avant de prendre effet.

### 1.5 INTERDICTION DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT

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

### 1.6 IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.6.1 Le Conseil fait imprimer des copies de la convention collective et en remet à l'Association pour fins de distribution à chaque enseignante et chaque enseignant

1.6.2 Lors de l'embauche, le Conseil remet à l'enseignante ou à l'enseignant une copie de la convention collective.

## **1.7 COTISATIONS SYNDICALES ORDINAIRES**

**1.7.1** Le Conseil retient du **salair**e de chaque enseignante et de chaque enseignant. le montant des **cotisations** syndicales ordinaires et les remet mensuellement **à** l'Association. Le montant de la **cotisation** syndicale peut **être** modifié au début de chaque année scolaire si le Conseil reçoit avant le 31 mai de l'année scolaire précédente un préavis écrit stipulant **le** nouveau montant à déduire.

**1.7.2** Le Conseil retient du salaire de chaque enseignante et de chaque enseignant. le montant des cotisations syndicales **locales** et **les** remet mensuellement à l'Association. Le montant **de** la cotisation syndicale locale peut **être** modifié au début de chaque année scolaire **si** le Conseil reçoit avant le 31 mai de l'année scolaire précédente un préavis écrit stipulant **le** nouveau montant à déduire.

**1.7.3** L'Association dégage le Conseil de toute responsabilité **civil**e provenant de l'application de la présente clause.

## **1.8 UTILISATION DES LOCAUX**

Le Conseil 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 Conseil les **coûts** directs additionnels.

## **1.9 ACCÈS AUX ÉCOLES ET AUX LIEUX DE TRAVAIL**

**1.9.1** 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** récoler ou au **lieu** de travail afin de rencontrer les enseignantes et les enseignants individuellement ou en groupe. Ces rencontres sont organisées de façon à ne pas déranger indûment le déroulement **des** activités scolaires.

**1.9.2** L'Association peut distribuer et communiquer à ses membres, sur les lieux de travail. tout document provenant de l'Association. de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO), de l'Unité ou d'**une** autre association affiliée.

**1.9.3** L'Association peut se prévaloir, moyennant le remboursement de déboursés et de **frais** de service raisonnables fixés par **le** Conseil, de tout **système** de livraison du Conseil pour **livrer** aux écoles et aux lieux de travail du personnel enseignant les documents provenant de l'Association. de la FEO, de l'Unité ou d'une autre association affiliée.

## **1.10 AFFICHAGE**

Le Conseil 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 FEO ou de **l'Unité**. L'Association s'abstient d'afficher des documents qui, de l'avis du Conseil. pourraient **être** considérés comme préjudiciables aux intérêts du Conseil.

## **1.11 COMMUNICATION**

Au fur et **à** mesure **que** le Conseil adopte de nouvelles politiques et directives administratives, **il** en transmet une copie **à** l'Association et les rend disponibles aux enseignantes et aux enseignants dans chaque école et lieu de travail.

## **1.12 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION**

**1.12.1** Les parties à la présente convention collective reconnaissent le droit de toute enseignante et tout enseignant d'**être** exempt de discrimination et d'harcèlement dans le milieu de travail en **conformité** avec le Code des droits de la personne de l'Ontario.

**1.12.2** Le Conseil s'engage à consulter l'Association, lors de la révision de sa politique sur le harcèlement.

## **1.13 RENSEIGNEMENTS PERSONNELS**

**1.13.1** Dans la mesure où les données concernant le personnel enseignant sont disponibles au Conseil et qu'elles peuvent être recueillies sans frais supplémentaires au Conseil, le Conseil fournit à l'Association deux fois par année, soit au plus tard le 30 novembre et au plus tard le 31 mars de chaque année, les données suivantes :

- Nom et prénom
- Lieu de travail ou type de congé
- Niveau d'enseignement et matière enseignée
- Catégorie salariale reconnue
- Expérience reconnue aux fins salariales
- Traitement annuel de base et allocations
- Qualifications de base et additionnelles
- Nombre d'années de service
- Sommaire des journées de maladie

**1.13.2** Lors des négociations, le Conseil fournit à l'Association le sommaire de participation aux divers régimes d'assurance prescrits à la convention collective. On entend par sommaire le nombre d'adhérents (célibataire • famille) et la prime applicable.

**1.13.3** Tout rapport fourni à l'Association en vertu de la présente clause est aussi fourni en copie informatisée lorsque disponible.

**1.13.4** L'Association s'engage à respecter et à conserver le caractère confidentiel et privé de tout renseignement personnel.

## **1.14 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**1.14.1** Le Conseil s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité et à respecter les droits de représentation et de participation de l'Association conformément aux lois et règlements.

**1.14.2** Le Conseil offre, à ses frais, aux représentantes et/ou représentants de l'Association siégeant au comité mixte sur la santé et sécurité au travail (CMSST), une session de formation en cours d'emploi reliée à l'application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

## **1.15 MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT**

**1.15.1** Aucun membre ne peut faire l'objet de mesure disciplinaire, de rétrogradation ou de congédiement sans motif valable.

**1.15.2** Tout avertissement ou toute réprimande dépose au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant peut être contresigné par l'enseignante ou l'enseignant et elle ou il en reçoit une copie. Une copie est aussi envoyée à l'Association.

**1.15.3** Lors de l'imposition de mesures disciplinaires, l'enseignante ou l'enseignant peut, à sa discrétion, être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'Association.

**1.15.4** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est convoqué à une rencontre, elle ou il est avisé de l'objet de la rencontre et un délai raisonnable lui est accordé afin de lui permettre d'assurer la présence de l'Association.

## **1.16 PÉRIODE PROBATOIRE**

**1.16.1** Une enseignante ou un enseignant qui compte à son crédit trois ans ou plus d'expérience d'enseignement en Ontario, est assujéti à une période probatoire d'un an. Une enseignante ou un enseignant qui a moins de trois ans d'expérience d'enseignement en Ontario est assujéti à une période probatoire de deux ans. Pour fins d'application de la présente clause, l'expérience s'entend de l'expérience acquise après l'obtention d'un brevet d'enseignement, d'une attestation de compétence, d'une attestation d'admissibilité ou leur équivalent.

1.16.2 Aux fins du calcul de la période probatoire les congés sans traitement d'une durée de 20 jours scolaires ou plus sont exclus sans égard au motif du congé.

## 1.17 DOSSIER PERSONNEL

1.17.1 Sur demande écrite, le Conseil fournit à l'enseignante ou à l'enseignant accès à son dossier personnel à un temps mutuellement convenu. Avec l'autorisation écrite d'une enseignante ou d'un enseignant, une personne représentant l'Association peut consulter le dossier personnel de cette enseignante ou de cet enseignant, en présence de la personne autorisée par le Conseil, et peut obtenir copie des documents qui y sont inclus.

1.17.2 L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les 20 jours scolaires suivant la réception d'un document versé à son dossier, y déposer sa version des faits.

1.17.3 L'enseignante ou l'enseignant peut faire retirer de son dossier personnel toute documentation relative à un rapport d'évaluation de rendement ou à des mesures disciplinaires qui date de plus de trois (3) ans. La documentation relative à une mesure disciplinaire ou à un rapport d'évaluation ne sera retirée du dossier qu'à la condition qu'aucune autre action disciplinaire ou qu'aucun autre rapport d'évaluation de rendement défavorable n'ait été déposé au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant au cours de cette période de trois (3) ans.

## 1.18 ÉQUITÉ SALARIALE

Les parties conviennent que les dispositions de la présente convention collective satisfont aux exigences de la Loi sur l'équité salariale.

## ARTICLE 2 - RÉMUNÉRATION

### 2.1 DROITS ACQUIS

Le Conseil reconnaît à toute enseignante et à tout enseignant dont le contrat d'emploi a été transféré au Conseil le 1<sup>er</sup> septembre 1998 en vertu de la Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires en Ontario la catégorie salariale et les crédits d'expérience détenus auprès de son conseil scolaire désigné immédiatement avant la mutation au Conseil.

### 2.2 ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS

2.2.1 La classification salariale des enseignantes et des enseignants visés par la présente convention collective s'effectue selon le Plan 4 ou 5 du Conseil ontarien d'évaluation des qualifications (COEQ) ainsi que le Plan de l'AEFO - Certification 84 en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1998.

2.2.2 Le Conseil reconnaît l'attestation d'évaluation de la part du Conseil ontarien d'évaluation des qualifications (COEQ).

2.2.3 La nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant qui soumet, avant le 31 décembre, son attestation d'évaluation de la part du Conseil ontarien d'évaluation des qualifications (COEQ) bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au début de l'année scolaire en cours ou à la date d'émission de la carte de compétence de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario si cette date fait suite au début de l'année scolaire en cours.

2.2.4 La nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant qui soumet, avant le 30 avril, son attestation d'évaluation de la part du Conseil ontarien d'évaluation des qualifications (COEQ) bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année scolaire en cours ou à la date de démission de la carte de compétence de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario si cette date fait suite au 1<sup>er</sup> janvier de l'année scolaire en cours.

## **2.3 CHANGEMENT D'UNE CATÉGORIE À UNE AUTRE**

**2.3.1** L'enseignante ou l'enseignant qui soumet, avant le **31** décembre, son attestation d'évaluation du Conseil ontarien d'évaluation des qualifications (COEQ) confirmant son droit, en date du début de l'année scolaire, à une catégorie supérieure, bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au début de l'année scolaire en cours.

**2.3.2** L'enseignante ou l'enseignant qui soumet, avant le **30** avril, son attestation d'évaluation du Conseil ontarien d'évaluation des qualifications (COEQ) confirmant son droit, en date du **1<sup>er</sup>** janvier, à une catégorie supérieure, bénéficie d'un ajustement salarial rétroactif au **1<sup>er</sup>** janvier de l'année scolaire en cours.

**2.3.3** Advenant des délais imprévisibles pour l'obtention de son attestation d'évaluation du Conseil ontarien d'évaluation des qualifications (COEQ), l'enseignante ou l'enseignant maintient, pour l'année scolaire en cours, son droit à l'ajustement salarial rétroactif selon les clauses ci-dessus si l'enseignante ou l'enseignant transmet au Conseil une copie de l'accusé de réception reçue du COEQ et ce, avant les dates prescrites aux clauses précédentes.

## **2.4 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE LORS DE L'EMBAUCHE**

**2.4.1** Expérience à titre d'enseignante ou d'enseignant régulier

**2.4.1.1** L'enseignante ou l'enseignant qui possède une expérience d'enseignement antérieure dans un poste régulier comme membre d'une unité de négociation définie aux alinéas **277.3 (1)1.** et **2.** de la Loi sur l'éducation, avec une licence, un brevet, une permission ou approbation ou autre qualification requise pour enseigner sous la loi 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.

**2.4.1.2** L'enseignante ou l'enseignant qui possède une expérience d'enseignement antérieure reconnue par un conseil scolaire au Canada, pour fin de placement sur la grille salariale de ce dernier, est placé sur la grille salariale du Conseil selon ses années d'expérience jusqu'au salaire maximum de la catégorie appropriée.

**2.4.1.3** Le calcul se fait à raison d'un mois de crédit d'expérience par mois d'enseignement, dix mois constituant une année entière. L'enseignante ou l'enseignant doit avoir enseigné pendant au moins **75 %** du nombre de jours d'enseignement d'un mois quelconque pour recevoir un mois complet de crédit d'expérience. Aucune enseignante ni aucun enseignant ne peut recevoir reconnaissance de plus de dix mois d'expérience par douze mois consécutifs.

**2.4.1.4** L'enseignante ou l'enseignant doit soumettre au Conseil les preuves requises pour effectuer son placement sur la grille.

**2.4.2** Expérience à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant

**2.4.2.1** Le Conseil accorde également des crédits d'expérience à l'enseignante et à l'enseignant embauché qui a fait de la suppléance à long terme au sein du Conseil, soit à temps plein, soit à temps partiel, au cours de la même année scolaire que l'embauche ou au cours de l'année scolaire qui a immédiatement précédé l'embauche.

**2.4.2.2** Aux fins de la présente clause, un poste de suppléance à long terme est défini par la convention collective des enseignantes et des enseignants suppléants.

**2.4.2.3** Le calcul se fait à raison d'un mois de crédit d'expérience par mois complet d'enseignement, au prorata du temps enseigné et ce, jusqu'à un maximum de dix mois par année. L'enseignante ou l'enseignant doit avoir enseigné pendant au moins **75 %** du nombre de jours d'enseignement d'un mois quelconque pour recevoir un mois complet de crédit d'expérience. Aucune enseignante ni aucun enseignant ne peut recevoir reconnaissance de plus de dix mois d'expérience par douze mois consécutifs.

2.4.3

2.4.3.1

2.4.3.2

2.4.3.3

2.4.4

à

2.5

2.5.1

2.5.2

2.5.3

2.6

2.6.1

|                  |                                                                                                                                |                                     |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Première paie    | Le premier jour de paie qui précède la première journée ouvrable de l'année scolaire, selon le calendrier des paies en vigueur | 2/26 <sup>e</sup> du salaire annuel |
| Paie subséquente | A tous les deux vendredis par la suite                                                                                         | 1/26 <sup>e</sup> du salaire annuel |
| Dernière paie    | Le dernier vendredi de juin                                                                                                    | 3/26 <sup>e</sup> du salaire annuel |

2.6.2

2.6.3 Le Conseil dépose le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant, au compte désigné par celui-ci, à l'institution bancaire adhérent au système électronique national de transfert de fonds et lui fournit, par voie électronique, un relevé des retenues effectuées pour la période de paie, le cumul pour chaque retenue ainsi que le solde des congés de maladie.

2.6.4 Dans le cas d'une erreur dans le calcul de la rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant, le Conseil communique avec l'enseignante ou l'enseignant pour discuter des modalités de remboursement.

## 2.7 GRILLES SALARIALES

2.7.1 À compter de la première paie de l'année scolaire 2008-2009, la grille salariale qui s'applique pour les enseignantes et les enseignants est comme suit :

| Année   | A0     | A1     | A2     | A3     | A4     |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0       |        | 40 511 | 42 368 | 46 100 | 49 312 |
| 1       |        | 43 076 | 45 096 | 49 289 | 52 701 |
| 2       |        | 45 638 | 47 825 | 52 479 | 56 091 |
| 3       |        | 48 204 | 50 551 | 55 665 | 59 478 |
| 4       |        | 50 769 | 53 282 | 58 855 | 62 865 |
| 5       |        | 53 331 | 56 012 | 62 041 | 66 256 |
| 6       |        | 55 897 | 58 742 | 65 233 | 69 644 |
| 7       |        | 58 463 | 61 471 | 68 422 | 73 029 |
| 8       |        | 61 028 | 64 200 | 71 610 | 76 420 |
| 9       |        | 63 590 | 66 927 | 74 799 | 79 809 |
| 10      |        | 66 152 | 69 658 | 77 984 | 83 193 |
| 11      |        | 68 719 | 72 387 | 81 176 | 86 584 |
| 12 et + | 66 110 |        |        |        |        |

À compter de la première paie de l'année scolaire 2009-2010, la grille salariale qui s'applique pour les enseignantes et les enseignants est comme suit :

| Année   | A0     | A1     | A2     | A3     | A4     |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0       |        | 41 726 | 43 639 | 47 483 | 50 791 |
| 1       |        | 44 368 | 46 449 | 50 768 | 54 282 |
| 2       |        | 47 007 | 49 260 | 54 053 | 57 774 |
| 3       |        | 49 650 | 52 068 | 57 335 | 61 262 |
| 4       |        | 52 292 | 54 880 | 60 621 | 64 751 |
| 5       |        | 54 931 | 57 692 | 63 902 | 68 244 |
| 6       |        | 57 574 | 60 504 | 67 190 | 71 733 |
| 7       |        | 60 217 | 63 315 | 70 475 | 75 220 |
| 8       |        | 62 859 | 66 126 | 73 758 | 78 713 |
| 9       |        | 65 498 | 68 935 | 77 043 | 82 203 |
| 10      |        | 68 137 | 71 748 | 80 324 | 85 689 |
| 11      |        | 70 781 | 74 559 | 83 611 | 89 182 |
| 12 et + | 68 093 |        |        |        |        |

À compter de la première paie de l'année scolaire 2010-2011, la grille salariale qui s'applique pour les enseignantes et les enseignants est comme suit :

| Année   | A0     | A1     | A2     | A3     | A4     |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0       |        | 42 978 | 44 948 | 48 907 | 52 315 |
| 1       |        | 45 699 | 47 842 | 52 291 | 55 910 |
| 2       |        | 48 417 | 50 738 | 55 675 | 59 507 |
| 3       |        | 51 140 | 53 630 | 59 055 | 63 100 |
| 4       |        | 53 861 | 56 526 | 62 440 | 66 694 |
| 5       |        | 56 579 | 59 423 | 65 819 | 70 291 |
| 6       |        | 59 301 | 62 319 | 69 206 | 73 885 |
| 7       |        | 62 024 | 65 214 | 72 589 | 77 477 |
| 8       |        | 64 745 | 68 110 | 75 971 | 81 074 |
| 9       |        | 67 463 | 71 003 | 79 354 | 84 669 |
| 10      |        | 70 181 | 73 900 | 82 734 | 88 260 |
| 11      |        | 72 904 | 76 796 | 86 119 | 91 857 |
| 12 et + | 70 136 |        |        |        |        |

À compter de la première paie de l'année scolaire 2011-2012, la grille salariale qui s'applique pour les enseignantes et les enseignants est comme suit :

| Année   | A0     | A1     | A2     | A3     | A4     |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0       |        | 44 267 | 46 296 | 50 374 | 53 884 |
| 1       |        | 47 070 | 49 277 | 53 860 | 57 587 |
| 2       |        | 49 870 | 52 260 | 57 345 | 61 292 |
| 3       |        | 52 674 | 55 239 | 60 827 | 64 993 |
| 4       |        | 55 477 | 58 222 | 64 313 | 68 695 |
| 5       |        | 58 276 | 61 206 | 67 794 | 72 400 |
| 6       |        | 61 080 | 64 189 | 71 282 | 76 102 |
| 7       |        | 63 885 | 67 170 | 74 767 | 79 801 |
| 8       |        | 66 687 | 70 153 | 78 250 | 83 506 |
| 9       |        | 69 487 | 73 133 | 81 735 | 87 209 |
| 10      |        | 72 286 | 76 117 | 85 216 | 90 908 |
| 11      |        | 75 091 | 79 100 | 88 703 | 94 613 |
| 12 et + | 72 240 |        |        |        |        |

## 2.8 ALLOCATIONS DE RESPONSABILITÉS

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

- À compter de la première paie de l'année scolaire 2008-2009, une allocation annuelle de 1 697 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2009-2010, une allocation annuelle de 1 748 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2010-2011, une allocation annuelle de 1 800 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2011-2012, une allocation annuelle de 1 854 \$.

2.8.2 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 de la première paie de l'année scolaire 2008-2009, une allocation annuelle de 680 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2009-2010, une allocation annuelle de 700 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2010-2011, une allocation annuelle de 721 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2011-2012, une allocation annuelle de 743 \$.

ii) École de 101 élèves et plus :

- À compter de la première paie de l'année scolaire 2008-2009, une allocation annuelle de 1 129 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2009-2010, une allocation annuelle de 1 163 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2010-2011, une allocation annuelle de 1 198 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2011-2012, une allocation annuelle de 1 234 \$.

iii) École jumelée :

- À compter de la première paie de l'année scolaire 2008-2009, une allocation annuelle de 1 479 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2009-2010, une allocation annuelle de 1 523 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2010-2011, une allocation annuelle de 1 569 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2011-2012, une allocation annuelle de 1 616 \$.

**2.8.3** L'allocation annuelle qui s'applique pour les conseillères et les conseillers pédagogiques est comme suit :

- À compter de la première paie de l'année scolaire 2008-2009, une allocation annuelle de 3 285 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2009-2010, une allocation annuelle de 3 384 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2010-2011, une allocation annuelle de 3 486 \$.
- À compter de la première paie de l'année scolaire 2011-2012, une allocation annuelle de 3 591 \$.

**2.9 RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION DE L'ASSURANCE-EMPLOI**

Le Conseil verse mensuellement à l'Association 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.

**2.10 RÉMUNÉRATION DES CHARGÉS DE COURS – PALIER SECONDAIRE**

La rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant chargé de cours est établie selon le barème suivant :

| <u>Enseignement</u>       | <u>Rémunération</u>   |
|---------------------------|-----------------------|
| 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 |

La rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant est réputée inclure la proportion des assignations prévues à la clause 9.3.1.

## ARTICLE 3 - AVANTAGES SOCIAUX

### **3.1 RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX**

**3.1.1** Il est convenu que le Conseil met les régimes d'assurances collectives à la disposition de ses employés. Cependant, il est entendu que le Conseil, 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 sont assujetties en tout temps aux polices émises par l'assureur.

### **3.1.2 Admissibilité**

**3.1.2.1** L'enseignante ou l'enseignant est inscrit et adhère aux régimes d'assurances prescrits par cette clause dès la date d'entrée en vigueur des régimes en question. L'enseignante ou l'enseignant embauché après la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurances prescrits par cette clause **est** inscrit et adhère auxdits régimes dès que l'enseignante ou l'enseignant entre en fonction.

**3.1.2.2** L'adhésion et la participation continue des enseignantes et des enseignants aux régimes d'assurance-vie collective de base, d'assurance PAC, d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance dentaire, d'assurance-décès ou mutilation accidentelle, d'assurance invalidité de longue durée et au programme d'aide aux employés et aux employées, sont obligatoires.

**3.1.2.3** Sous réserve des modalités des polices d'assurances pertinentes, une enseignante ou un enseignant peut choisir de ne pas participer aux régimes d'assurance-maladie complémentaire ou d'assurance dentaire sur présentation d'une preuve d'adhésion aux régimes de sa conjointe ou de son conjoint

**3.1.2.4** L'employeur contribue 100 % de la prime du régime d'assurance-vie collective de base, **85 %** de la prime du régime de l'assurance-maladie complémentaire, 100 % de la prime du régime de l'assurance dentaire et 100 % de la prime du régime de l'assurance-décès ou mutilation accidentelle.

**3.1.2.5** Les enseignantes et les enseignants en congé autorisé qui doivent payer les primes d'avantages sociaux paient à l'avance leurs primes d'assurance selon les modalités convenues avec le Conseil.

**3.1.3** Le régime est décrit à titre de renseignement en annexe A et comprend :

**3.1.3.1** L'assurance-vie collective de base ;

**3.1.3.2** L'assurance personne à charge (PAC) de base, dont la prime est payée à 100 % par l'enseignante ou l'enseignant ;

**3.1.3.3** L'assurance-vie facultative: L'enseignante ou l'enseignant peut souscrire à l'assurance-vie facultative en défrayant par voie de déduction à la source autorisée, l'ensemble des primes requises pour l'assurance-vie facultative pour l'enseignante ou l'enseignant en multiples de 10 000 \$ jusqu'à un maximum assurable de 250 000 \$ et pour la conjointe ou le conjoint en multiples de 10 000 \$ jusqu'à un maximum assurable de 250 000 \$ ;

**3.1.3.4** L'assurance-maladie complémentaire ;

**3.1.3.5** L'assurance dentaire ;

**3.1.3.6** L'assurance-décès ou mutilation accidentelle ;

**3.1.3.7** L'assurance invalidité de longue durée de l'Association :

- i) La participation au régime d'assurance invalidité de longue durée de l'Association est obligatoire à titre de condition d'emploi pour toutes les enseignantes et pour tous les enseignants.
- ii) Chaque enseignante et chaque enseignant défraie les coûts de la prime de l'assurance invalidité de longue durée qui s'applique à son égard par voie de déduction à la source.
- iii) Le Conseil verse, mensuellement, à l'administrateur ou l'administratrice du régime d'assurance invalidité de longue durée de l'Association les primes déduites à cette fin.

- iv) Le Conseil s'engage à participer au programme de dépistage précoce et au programme de réadaptation initiés par l'assureur en faveur des enseignantes et des enseignants atteints d'invalidité et ce, **sous** réserve que **les** parties conviennent des modalités de gestion des programmes en question.
- v) Toute enseignante ou tout enseignant admissible à recevoir des prestations d'invalidité de longue durée **ne** peut pas continuer à percevoir son salaire du Conseil à **même** ses congés de maladie accumulés **au-delà** de la période de carence qu'elle ou qu'il aura choisi soit de 60 jours ou de 120 jours.
- vi) L'enseignante ou l'enseignant qui s'absente du travail et qui perçoit une prestation du régime d'ALD **est** considéré par le Conseil **être** en congé autorisé d'ALD sans traitement.
- vii) **Les** enseignantes et **les** enseignants qui reçoivent des prestations d'invalidité de longue durée ont droit de participer, à leurs frais, aux autres régimes d'avantages sociaux.
- viii) Dans la mesure **où** **les** données concernant **les** enseignantes et **les** enseignants sont disponibles au Conseil et qu'elles peuvent **être** recueillies sans frais supplémentaires au Conseil, le Conseil **fournit** à l'administrateur du régime **les** données qui peuvent **être** raisonnablement exigées pour l'administration du dit régime. L'administrateur du régime s'engage **a** respecter et à conserver le caractère confidentiel et privé de tout renseignement personnel.
- ix) Le Conseil **est** **avise** par écrit de toutes modalités d'administration que l'Association ou que l'administrateur du régime d'assurance invalidité de longue durée désire voir **le** Conseil assumer. **Le** Conseil s'engage à assumer de telles modalités d'administration s'il n'y a aucuns frais supplémentaires au Conseil..
- x) L'Association ou l'administrateur du régime d'assurance invalidité de longue durée avise le Conseil par écrit de tous changements requis aux modalités d'administration ou aux primes au moins 60 jours avant que de tels changements entrent en vigueur. **Le** Conseil effectuera **les** changements requis **s'il** n'y a aucuns frais supplémentaires au Conseil.

### 3.1.3.8 Le programme d'aide aux employées et aux employés :

- i) **Le** Conseil déduit mensuellement la totalité (100 %) des primes pour chaque enseignante ou chaque enseignant pour l'établissement et le maintien d'un programme d'aide aux employées et aux employés pour **les** enseignantes et **les** enseignants et pour leur famille immédiate. **Ces** primes sont intégrées au régime d'assurance invalidité de longue durée de l'Association.
- ii) **Les** primes mensuelles ainsi requises sont versées à l'administrateur du régime d'assurance invalidité de longue durée de l'Association qui administre **les** services de ce programme. L'Association ou l'administrateur du régime d'assurance invalidité de longue durée avise le Conseil par écrit des changements aux primes **au** moins 60 jours avant que **les** nouvelles primes entrent en vigueur.

## 3.2 RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI (PSAE)

- 3.2.1 **Sous réserve** de l'approbation de Ressources humaines et Développement social Canada, le Conseil offre un régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi pour la période du congé de maternité de base de dix-sept (17) semaines.
- 3.2.2 Ce régime assure aux bénéficiaires une indemnité complémentaire **en** plus des prestations d'assurance-emploi. **Le** total **des** prestations d'assurance-emploi (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. c'est-à-dire un cinquante-deuxième (1152) du salaire annuel brut que l'enseignant recevait avant le début de son congé de maternité.
- 3.2.3 Dans **le** cas d'exclusion ou d'inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi, aucune PSAE ne peut **être** versée **a** l'enseignante inadmissible aux prestations d'assurance-emploi ou exclue de celles-ci.
- 3.2.4 Pour recevoir les PSAE, l'enseignante doit présenter **au** Conseil le talon des mandats de prestations d'assurance-emploi ou tout autre document reconnu par Ressources humaines et Développement social Canada démontrant que l'enseignante **est** admissible **à** des prestations d'assurance-emploi ainsi que le montant de la prestation.

### **3.3 GRATIFICATION À LA RETRAITE**

- 3.3.1 Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi du Conseil le 1<sup>er</sup> septembre 1999 et qui avait choisi de maintenir son adhésion au régime de gratification à la retraite prévu dans la convention collective applicable de son conseil d'origine le 31 août 1999, conserve ce plan de gratification et le maximum d'accumulation des crédits de congé de maladie reconnus par la convention collective applicable.
- 3.3.2 À l'exception des enseignantes et des enseignants qui se sont prévalus de leurs droits de maintenir leur gratification à la retraite, conformément aux dispositions de la clause 3.3.1, toute enseignante ou tout enseignant qui a accumulé le maximum de 270 jours de congés de maladie, conformément à la clause 4.9.3, reçoit la somme de 52,79 \$ pour chaque journée inutilisée des jours qui lui sont crédités conformément à la clause 4.9.2 et qui portent son total au-delà de 270 jours.
- 3.3.2.1 Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi du Conseil (ou d'un conseil d'origine) le 31 août 1999 qui aurait à son compte un crédit de plus de 270 jours de congé de maladie au moment de son adhésion à ce plan, voit ce compte réduit à 270 jours sans aucune compensation pour les jours éliminés. Cette enseignante ou cet enseignant a droit, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1999, aux jours de congés de maladie prévus à la clause 4.9.2.
- 3.3.2.2 Toute enseignante ou tout enseignant entrant au service du Conseil le 1<sup>er</sup> septembre 1999 ou après se voit reconnaître, s'il y a lieu, les crédits de congés de maladie qui lui sont reconnus par une lettre d'attestation de son conseil d'origine, jusqu'à concurrence d'un maximum de 270 jours.
- 3.3.2.3 Advenant le cas où l'enseignante ou l'enseignant a moins de 20 jours inutilisés dans une année, elle ou il peut puiser dans sa réserve de crédit de congés de maladie afin d'obtenir le remboursement maximal annuel en autant que cette réserve excède 260 jours.
- 3.3.2.4 La compensation annuelle maximale est pour 20 jours de congés de maladie.
- 3.3.2.5 Ce plan de compensation des congés de maladie remplace et élimine tout autre plan de prime de retraite ou de fin d'emploi.
- 3.3.3 Le choix fait par les enseignantes et les enseignants conformément à la clause 3.3.1 est final et irrévocable.
- 3.3.4 Le Conseil communique avec les enseignantes et les enseignants, au plus tard le 15 octobre de chaque année scolaire, afin de connaître leur intention de monnayage en vertu de la clause 3.3.2.3 pour l'année scolaire précédente. Les enseignantes et les enseignants doivent répondre pour le 31 octobre qui suit et le paiement des sommes dues à la clause 3.3.2 est effectué avant la fin du mois de novembre.

### **ARTICLE 4- CONGÉS AUTORISÉS**

#### **4.1 CONGÉS DE DEUIL**

- 4.1.1 Le Conseil accorde à l'enseignante ou à l'enseignant des congés avec traitement pour les absences découlant des événements qui suivent :
- 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, beau-fils, belle-fille, belle-mère, beau-père, tutrice ou tuteur légal;
  - jusqu'à trois (3) jours scolaires d'absence consécutifs pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : grands-parents, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, neveu, nièce ;
  - un (1) jour scolaire d'absence pour assister aux funérailles lors du décès de l'une des personnes suivantes : oncle, tante, 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 ;
  - l'enseignante ou l'enseignant peut reporter une 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 superviseuse ou son superviseur.

**4.1.2** Avec déduction des congés de maladie, le Conseil peut accorder jusqu'à deux (2) jours supplémentaires pour prolonger les congés prévus par la clause 4.1.1 pour l'enseignante ou l'enseignant qui doit voyager plus de 250 kilomètres pour assister aux funérailles.

**4.1.3** Compte tenu de circonstances particulières, le Conseil peut accorder une prolongation sur demande de l'enseignante ou l'enseignant. Le congé prolongé est sans traitement.

## **4.2 CONGÉS SPÉCIAUX**

**4.2.1** Avec déduction des congés de maladie, le Conseil accorde jusqu'à quatre (4) jours de congés spéciaux par année scolaire, pour les motifs suivants :

- a) participation a des fêtes religieuses ;
- b) maladie dans la famille (père, mère, conjoint, conjointe, ~~fil~~, fille) ;
- c) un maximum d'un (1) jour pour le déménagement de sa résidence principale ;
- d) un maximum d'un (1) jour pour une activité d'urgence personnelle qui ne peut avoir lieu à l'extérieur des heures de travail ;
- e) un maximum de deux (2) jours pour une activité personnelle qui ne peut avoir lieu a l'extérieur des heures de travail. Cette journée ne peut être prise le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout autre congé statutaire.

**4.2.1.1** À compter de l'année scolaire 2010-2011, avec déduction des congés de maladie, le Conseil accorde jusqu'à cinq (5) jours de congés spéciaux par année scolaire. pour les motifs suivants :

- a) participation a des fêtes religieuses ;
- b) maladie dans la famille (père, mère, conjoint, conjointe, ~~fil~~, fille) ;
- c) un maximum d'un (1) jour pour le déménagement de sa résidence principale ;
- d) un maximum d'un (1) jour pour une activité d'urgence personnelle qui ne peut avoir lieu à l'extérieur des heures de travail ;
- e) un maximum de deux (2) jours pour une activité personnelle qui ne peut avoir lieu a l'extérieur des heures de travail. Cette journée ne peut être prise le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout autre congé statuaire ;
- f) Un (1) congé personnel, qui est accordé aux conditions suivantes :
  - i) l'enseignante ou l'enseignant détient un minimum de cinquante (50) crédits de congés de maladie a la conclusion de l'année scolaire précédente ;
  - ii) 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 ;
  - iii) le congé personnel ne peut être pris le jour précédant ou suivant un congé scolaire ou statutaire, lors d'une journée pédagogique ou du congé personnel d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant de la même école ; et
  - iv) l'enseignante ou l'enseignant peut être remplacé adéquatement.

**4.2.2** Le Conseil peut accorder jusqu'à deux (2) jours supplémentaires et sans traitement pour de5 circonstances qu'il juge extraordinaires.

## **4.3 CONGÉ POUR OBLIGATIONS JURIDIQUES**

**4.3.1** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant s'absente de son travail pour agir en tant que juré ou. si elle ou il est cite comme témoin devant un tribunal ou elle ou il a été somme de comparaître pour toute cause ou elle ou il n'est ni partie, ni accusé, elle ou il ne subit aucune perte de traitement.

**4.3.2** L'enseignante ou renseignant fait parvenir au Conseil un certificat signe dune représentante ou d'un représentant du tribunal attestant de la nécessité de sa présence.

**4.3.3** L'enseignante ou l'enseignant qui doit s'absenter pour agir en tant que juré ou qui est cité comme témoin selon la clause 4.3.1 verse au Conseil les Indemnités qu'elle ou il perçoit. à l'exclusion des indemnités de déplacement et de subsistance.

**4.3.4** Sur présentation de preuve appropriée, lorsqu'une enseignante ou un enseignant 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.

#### **4.4 CONGÉ POUR QUARANTAINE**

**4.4.1** L'enseignante ou l'enseignant 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. L'enseignante ou l'enseignant doit fournir au Conseil une copie de l'attestation médicale émanant de l'autorité sanitaire.

#### **4.5 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

**4.5.1** À la discrétion du Conseil, un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel est accordé à une enseignante ou un enseignant qui a complété avec succès sa période probatoire.

**4.5.2** La demande de congé sans traitement est faite par écrit et, dans la mesure du possible, remise au Conseil au moins trois mois scolaires avant la date prévue pour le début du congé.

**4.5.3** Pendant un congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant peut poursuivre sa pleine participation aux divers régimes d'avantages sociaux auxquels elle ou il adhérerait immédiatement avant le congé à la condition qu'elle ou qu'il rembourse la pleine prime de ces avantages pour la période du congé et ce, selon les modalités prévues par le Conseil.

**4.5.4** Pendant un congé sans traitement, une enseignante ou un enseignant peut faire demande pour un concours quelconque. Il demeure de la responsabilité de l'enseignante ou de l'enseignant de se renseigner sur les concours qui seront affichés dans les lieux de travail du Conseil et de se rendre disponible pour le processus de sélection tel que définie par le Conseil. Dans cette éventualité, l'enseignante ou l'enseignant doit se rendre disponible pour entrer en fonction selon la date établie par le Conseil.

**4.5.5** Pendant un congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant n'accumule pas de congés de maladie ou de crédits d'expérience aux fins salariales.

**4.5.6** Sous réserve des modalités de la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant reprend un poste à la même école au retour du congé d'une durée de deux ans ou moins.

#### **4.6 CONGÉ POUR PRÊT DE SERVICE**

**4.6.1** Le Conseil peut accorder ou renouveler un prêt de service à temps plein ou à temps partiel, les modalités de la présente clause s'appliquent aussi bien à un prêt de service auprès d'un autre employeur aussi bien qu'à un prêt de service au sein du Conseil à l'extérieur de l'unité de négociation visée par la présente convention collective.

**4.6.2** Pour un prêt de service à l'extérieur du Conseil, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages sociaux en autant que l'organisme qui achète les services de l'enseignante ou l'enseignant rembourse la totalité des primes.

**4.6.3** Sous réserve des modalités de la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler des crédits d'ancienneté, d'expérience et de service ainsi que des crédits de congés de maladie.

**4.6.4** Sous réserve des modalités de la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant reprend un poste à la même école au retour d'un prêt de service d'une durée de deux ans ou moins.

## **4.7 CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

### **4.7.1 Affaires locales**

**4.7.1.1** Le Conseil accorde un maximum de deux congés à long terme par année scolaire. Un tel congé peut être à temps plein ou pour une partie de l'année scolaire selon les périodes énumérées ci-dessous :

- a) durée d'un semestre ; ou
- b) détachement à temps partiel à l'élémentaire ;
- c) détachement selon le pourcentage de charge de crédits enseignés au secondaire ; ou
- d) pour la durée de l'année scolaire.

**4.7.1.2** L'Association indique dans une demande au Conseil, avant le 31 mai, le nombre et le nom des personnes pour lesquelles elle désire un congé à long terme.

**4.7.1.3** Le coût total du salaire, des avantages sociaux et des bénéfices statutaires de l'enseignante ou de l'enseignant à qui on accorde un congé est remboursé au Conseil par l'Association.

**4.7.1.4** Durant la période du congé, l'enseignante ou l'enseignant détaché continue à faire partie du personnel enseignant du Conseil. Elle ou il reçoit son salaire et bénéficie du régime d'avantages sociaux, et elle ou il continue à accumuler expérience, service et ancienneté pour toutes les fins de la convention collective.

**4.7.1.5** Sous réserve des modalités de la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant reprend un poste à la même école au retour d'un prêt de service.

### **4.7.2 Congés ponctuels pour affaires syndicales**

**4.7.2.1** À la demande de l'Association, le Conseil accorde jusqu'à 60 jours de congés aux membres qui représentent l'Association à diverses fonctions. L'Association rembourse au Conseil le coût de suppléance la première moitié des 60 jours tel que décrit à la clause 4.7.2.2 et par la suite rembourse 100 % du coût total journalier du salaire de l'enseignante ou de l'enseignant.

**4.7.2.2** Nonobstant la clause 4.7.2.1, tout congé accordé selon les modalités qui suivent est sujet à l'approbation du Conseil :

- a) au-delà d'un total annuel de 60 jours ; ou
- b) qui libérerait plus d'une enseignante ou d'un enseignant dans une école pour le même jour ; ou
- c) lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne peut pas être remplacé adéquatement.

### **4.7.3 Présidence d'une association**

**4.7.3.1** À la demande écrite de l'Association, un congé à long terme à temps plein est accordé à toute enseignante et à tout enseignant élu à la présidence de l'Association, de la FEO ou de la FCE selon les modalités qui suivent.

**4.7.3.2** Le coût total du salaire, des avantages sociaux et des bénéfices statutaires de l'enseignante ou de l'enseignant à qui on accorde un congé est remboursé au Conseil par l'Association.

**4.7.3.3** Durant la période du congé, l'enseignante ou l'enseignant détaché continue à faire partie du personnel enseignant du Conseil. Elle ou il reçoit son salaire, bénéficie du régime d'avantages sociaux et ses journées de maladie, et elle ou il continue à accumuler expérience, service et ancienneté pour toutes les fins de la convention collective.

**4.7.3.4** Sous réserve des modalités de la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant reprend un poste à la même école au retour d'un prêt de service d'une durée de deux ans ou moins.

#### 4.7.4 Congés pour négociations

Dans l'éventualité où une rencontre de négociations avec le Conseil se déroule durant la journée scolaire, le Conseil peut accorder un congé à un maximum de quatre enseignantes ou enseignants 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.

### 4.8 CONGÉS PARENTAUX

#### 4.8.1 Préambule

Les congés parentaux sont assujettis aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi et de la Loi sur l'assurance-emploi.

#### 4.8.2 Congés de maternité de base

4.8.2.1 L'enseignante qui a rempli les conditions requises selon la Loi sur les normes d'emploi et la Loi sur l'assurance-emploi a droit à un congé de maternité de base sans traitement de 17 semaines consécutives.

4.8.2.2 L'enseignante donne un avis écrit au Conseil au moins deux 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. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour l'accouchement.

4.8.2.3 L'enseignante peut devancer la date prévue pour un congé de maternité si elle avise par écrit le Conseil au moins deux 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 au moins deux semaines avant la date où le congé de maternité devait commencer.

- Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu.
- En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production au Conseil d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

4.8.2.4 L'enseignante qui désire écourter son congé de maternité de base doit en aviser le Conseil au moins quatre semaines avant la date de son retour.

4.8.2.5 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a le droit à une prorogation de son congé de maternité de base égale à la période de retard pourvu qu'elle en avise le Conseil par écrit au moins quatre semaines avant la date de retour prévue initialement.

4.8.2.6 Le Conseil convient de payer pendant la durée du congé de maternité de base sa part des régimes d'avantages sociaux auxquels l'enseignante adhérerait immédiatement avant le congé, à moins qu'elle choisisse de ne pas y participer et qu'elle en avise, par écrit, le Conseil.

4.8.2.7 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 ;
- accumule des crédits de congés de maladie ;
- peut utiliser ses crédits de congé de maladie lorsque le Code des droits de la personne lui reconnaît un tel droit.

4.8.2.8 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 à la même école si le retour du congé a lieu dans l'année scolaire suivante.

#### **4.8.3 Congé parental ou d'adoption de base**

- 4.8.3.1** L'enseignante ou enseignant qui a rempli **les** conditions requises selon la Loi sur les nonnes d'emploi et la Loi sur l'assurance-emploi et qui **est** le parent d'un enfant a droit **à** un congé parental sans traitement de 35 semaines consécutives à la suite **de** la naissance de son enfant.
- 4.8.3.2** L'enseignante ou enseignant qui **a rempli** les conditions requises selon la Loi sur les nonnes d'emploi et la Loi sur l'assurance-emploi a droit **à** un congé d'adoption sans traitement de 35 semaines consécutives **a** la suite de la venue de l'enfant **sous** sa garde, **ses** soins **et** sa surveillance. **el ce**, pour la première fois.
- 4.8.3.3** L'enseignante ou enseignant donne un préavis écrit au Conseil au moins deux semaines avant la date pour le **début** de son congé. l'**informant** de la date **a** laquelle **elle** ou **il** compte commencer son **congé** et la date prévue de son retour au travail.
- 4.8.3.4** 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 au moins deux 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 **au** moins deux semaines avant la date où le congé devait commencer.
- 4.8.3.5** L'enseignante ou l'enseignant qui désire écourter son congé parental ou d'adoption doit en aviser le Conseil au moins quatre semaines avant la date **de son** retour.
- 4.8.3.6** Le congé parental d'une enseignante qui a pris un congé de maternité de **base** doit commencer **immédiatement après** la fin de ce congé, **à** moins que l'**enfant** ne **soit** pas encore venu **sous** la garde, **les** soins et la surveillance d'un parent pour la première fois.
- 4.8.3.7** **Le** congé parental ou d'adoption de 35 semaines ne **peut** pas commencer plus tard que 52 semaines après la naissance de l'enfant ou **après** la venue de l'enfant **sous** la garde. les soins **et** la surveillance **d'un** parent pour la première fois.
- 4.8.3.8** Pendant la durée du congé parental ou d'adoption, le Conseil convient de payer **sa** part **des** régimes d'avantages sociaux auxquels l'enseignante ou l'enseignant adhérerait immédiatement avant le congé. **à** moins qu'elle ou qu'il choisisse de ne pas y participer et en avise par écrit le Conseil.
- 4.8.3.9** Pendant le congé parental ou d'adoption. l'enseignante ou enseignant :
- a) accumule de l'ancienneté ;
  - b) accumule de l'expérience **a** des fins salariales ;
  - c) maintient **son** droit de poser **sa** candidature **à** un poste affiché ;
  - d) **accumule** des crédits de congé de maladie ;
  - e) ne peut pas utiliser **ses** congés de maladie.
- 4.8.3.10** **Sous** réserve des dispositions de la présente convention collective, **a son** retour de congé parental, l'enseignante ou enseignant reprend son affectation si **elle** ou **il** revient au cours de la **même** année scolaire ou reprend son poste **à** la **même** école si le retour du congé a lieu dans l'année scolaire suivante.
- 4.8.3.11** Le Conseil accorde un congé parental pour la **même** période aux deux parents qui en font la demande par écrit.
- 4.8.4 Congé parental ou d'adoption prolongé**
- 4.8.4.1** Le **Conseil** accorde **à une** enseignante **ou à** un enseignant un congé parental ou d'adoption prolongé **el sans** iraitement pour **une période** n'excédant pas 24 mois consécutifs. **Le congé** parental ou d'adoption prolongé doit commencer immédiatement après la fin du congé parental ou d'adoption prévu **à** la clause 4.8.3.

- 4.8.4.2** Pour un congé parental ou d'adoption prolongé, l'enseignante ou l'enseignant doit donner un préavis écrit au Conseil au moins quatre 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,
- 4.8.4.3** Pendant le congé parental ou d'adoption prolongé, l'enseignante ou l'enseignant peut poursuivre sa pleine participation aux divers régimes d'avantages sociaux auxquels elle ou il adhérerait immédiatement avant le congé, sous réserve qu'elle ou il défraie la pleine prime de ces avantages pour la période du congé.
- 4.8.4.4** Pendant le congé parental ou d'adoption prolongé à temps plein, l'enseignante ou l'enseignant :
- a) n'accumule pas de crédits d'expérience aux fins salariales ;
  - b) accumule de l'ancienneté ;
  - c) maintient son droit de poser sa candidature à un poste affiché ;
  - d) n'accumule pas de crédits de congés de maladie ;
  - e) ne peut pas utiliser ses congés de maladie.
- 4.8.4.5** Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, à son retour de congé parental ou d'adoption prolongée, l'enseignante ou l'enseignant reprend un poste à la même école.
- 4.8.5 Affectation provisoire**
- 4.8.5.1** Une enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à une autre assignation :
- a) 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 ;
  - b) si ses conditions de travail comportent des dangers pour la santé de l'enfant qu'elle allaite ;
  - c) si elle travaille régulièrement à un écran cathodique.
- 4.8.5.2** L'enseignante voulant être affectée provisoirement à une autre assignation conformément à la clause **4.8.5.1** doit présenter un certificat médical à l'appui de sa demande.
- 4.8.5.3** Après consultation auprès de l'Association, le Conseil peut muter une enseignante ou un enseignant pour répondre à cette demande.
- 4.8.5.4** À la fin de telles affectations provisoires, les enseignantes et les enseignants concernés reprennent leur poste régulier.
- 4.8.6 Congé de naissance**
- Si sa conjointe donne naissance, le Conseil accorde à une enseignante ou à un enseignant deux (2) journées scolaires de congé avec traitement. Le congé doit être pris au moment de la naissance ou au retour à la maison de la mère,
- 4.8.7 Congé d'adoption**
- Si une enseignante ou un enseignant adopte un enfant, le Conseil accorde à cette enseignante ou à cet enseignant deux (2) journées scolaires de congé avec traitement. Le congé doit être pris au moment de l'arrivée de l'enfant à la maison. Là où les deux parents adoptifs sont des enseignants, seul un des deux parents adoptifs peut bénéficier du congé selon la présente clause.
- 4.9 CONGÉS DE MALADIE**
- 4.9.1 Établissement et administration du régime des congés cumulatifs de maladie**
- 4.9.1.1** Le Conseil maintient un régime de congés de maladie et tient des registres où sont inscrits les crédits courants et les déductions effectuées dans le cadre de ce régime.
- 4.9.1.2** Le Conseil est responsable de l'administration du régime des congés de maladie, prend les décisions requises au fonctionnement efficace du régime et établit, au besoin, des règlements et des procédures reliées à l'administration du régime.

- 4.9.1.3** Lorsque des crédits sont transférés au compte d'une enseignante ou d'un enseignant en conformité avec la Loi sur l'éducation, ces crédits sont inscrits au registre des crédits de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 4.9.2** Établissement des **crédits** annuels
- 4.9.2.1** Chaque enseignante ou chaque enseignant à temps plein se voit créditer 20 jours de congés de maladie pour l'année scolaire courante. Cette allocation de crédits est proportionnelle pour les enseignantes et les enseignants à temps partiel ou qui commencent leur emploi après le début de l'année scolaire ainsi que pour toute enseignante ou tout enseignant qui passe de temps plein à temps partiel durant l'année.
- 4.9.2.2** Dans le calcul des crédits proportionnels, les crédits sont calculés à la demi-journée près pour fin de crédits au compte de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 4.9.3** Accumulation des **crédits** de congés cumulatifs de maladie
- 4.9.3.1** Les jours de congé de maladie non utilisés au cours de l'année scolaire sont cumulatifs jusqu'à concurrence de 270 jours.
- 4.9.3.2** Nonobstant la clause 4.9.3.1, pour les enseignantes et les enseignants qui ont choisi de continuer d'adhérer à leur régime de gratification à la retraite selon la clause 3.3.1, le maximum cumulatif de jours de congés de maladie est le maximum reconnu par la convention collective de leur conseil d'origine, tel que stipulé à la clause 3.3.1.
- 4.9.4** Utilisation des **crédits**
- 4.9.4.1** Une enseignante ou un enseignant qui s'absente de son travail pour des raisons de maladie reçoit son salaire en autant que des crédits de congés cumulatifs de maladie soient inscrits à son compte.
- 4.9.4.2** Pour chaque absence du travail pour des raisons de maladie, une déduction d'une journée ou d'une demi-journée, selon le cas, du compte des crédits des congés cumulatifs de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant est effectuée.
- 4.9.5** Absences pour **raison de maladie**
- 4.9.5.1** Absences approuvées par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents au travail (CSPAAT).
- Aux termes de la Loi sur les accidents de travail, le personnel du Conseil est protégé par une assurance contre la perte d'une partie du traitement par suite d'un accident qu'un membre pourrait subir dans l'exécution de ses fonctions. En vertu du présent régime des congés cumulatifs de maladie, le Conseil doit augmenter l'indemnité accordée de telle sorte que l'enseignante ou l'enseignant reçoive son plein traitement jusqu'à concurrence de la valeur en espèces de ses crédits de congés de maladie accumulés, après quoi le membre ne reçoit que l'indemnité des accidents du travail.
- 4.9.5.2** Toute absence de cinq (5) jours consécutifs du travail ou plus pour raisons de maladie doit être attestée par un certificat médical. Pour toute absence de moins de cinq (5) jours, l'enseignante ou l'enseignant doit, à la demande du Conseil, soumettre un certificat médical défrayé par le Conseil sur présentation des pièces justificatives par l'enseignante ou l'enseignant.
- 4.9.5.3** Dans des circonstances exceptionnelles, le Conseil peut exiger qu'une enseignante ou qu'un enseignant en congé de maladie subisse un examen médical auprès d'un médecin choisi par le Conseil. Dans ce cas, le Conseil paie tous les frais reliés à cet examen.
- 4.9.5.4** Toute enseignante ou tout enseignant en congé de maladie pour 30 jours scolaires consécutifs ou plus, doit aviser par écrit le Conseil, une semaine à l'avance, de son intention de retourner au travail et soumettre un certificat médical attestant de son habileté de reprendre ses fonctions.

#### **4.10 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

**4.10.1** Le programme de congé à traitement différé est assujéti aux dispositions des lois pertinentes.

**4.10.2** Description du programme

**4.10.2.1** Ce programme est établi afin de permettre à l'enseignante et à l'enseignant de faire retenir par le Conseil une partie de son salaire annuel pendant un nombre déterminé d'années afin de recevoir pendant la période de congé les sommes retenues annuellement et les intérêts accumulés.

**4.10.2.2** Les années de participation au programme sont les années scolaires qui précèdent la période de congé. Le nombre d'année maximal de participation est de six années scolaires. Le congé doit avoir lieu immédiatement après les années de participation.

**4.10.2.3** La période de congé à temps plein peut être pour une année scolaire complète ou pour une partie de l'année scolaire.

**4.10.2.4** Dans le cas où la période de congé à temps plein est pour une partie de l'année scolaire, la durée doit coïncider avec une des périodes suivantes :

- a) pour 13 périodes de paie entre juillet et décembre (palier élémentaire);
- b) pour 13 périodes de paie entre janvier et juin (palier élémentaire);
- c) pour 13 périodes de paie entre août et janvier (palier secondaire);
- d) pour 13 périodes de paie entre février et juillet (palier secondaire).

**4.10.2.5** L'enseignante ou l'enseignant a l'entière responsabilité de se conformer aux lois et règlements applicables aux congés à traitement différé.

**4.10.3 Admissibilité au programme**

**4.10.3.1** Une enseignante ou un enseignant qui a terminé sa période probatoire peut soumettre une demande d'adhésion au programme.

**4.10.3.2** La demande d'autorisation pour adhérer au programme doit être remise par écrit au Conseil le ou avant le 28 février de l'année précédant la première année scolaire durant laquelle elle ou il voudrait que des retenues salariales soient effectuées. La demande doit préciser la période de participation, la période de congé et le pourcentage du salaire annuel à retenir.

**4.10.3.3** Le Conseil avise l'enseignante ou l'enseignant de l'acceptation ou du refus de la demande le 25 mai au plus tard de l'année scolaire de la demande. L'avis de refus doit préciser la ou les raisons.

**4.10.3.4** Avant que l'enseignante ou l'enseignant participe au programme, elle ou il et le Conseil signent avant le 30 juin une entente précisant les modalités de participation au programme.

**4.10.4 Modalités de participation au programme**

**4.10.4.1** Durant les années de participation au programme (les années qui précèdent la période de congé), le salaire retenu à chaque paie est conservé par le Conseil en fiducie ainsi que les intérêts accrus. Les intérêts accrus sont versés à l'enseignante ou à l'enseignant à la fin de chaque année civile.

**4.10.4.2** Les déductions statutaires, incluant les déductions pour le régime de retraite des enseignantes et des enseignants, sont effectuées ou différées, selon le cas, sur le pourcentage du salaire déposé en fiducie conformément aux lois pertinentes.

**4.10.4.3** Pendant les années de participation au programme, l'enseignante et l'enseignant peut se retirer du programme en avisant le Conseil par écrit. Le cas échéant, la totalité des sommes retenues et les intérêts accumulés sont payés dans un délai maximal de 30 jours suivant la date de réception de l'avis par le Conseil.

- 4.10.4.4** Lorsque l'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant est résilié avant le début de la période de congé, la participation de l'enseignante et l'enseignant au programme prend fin. Le cas échéant, le Conseil lui rembourse la totalité des sommes retenues et les intérêts accumulés dans un délai maximal de 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la cessation d'emploi.
- 4.10.4.5** Advenant le décès de l'enseignante ou de l'enseignant, les fonds et les intérêts accumulés sont versés à sa succession dans un délai maximal de 30 jours suivant la date de réception de l'avis de décès par le Conseil.
- 4.10.5 Conditions applicables pendant le congé sans traitement**
- 4.10.5.1** L'enseignante ou l'enseignant reçoit les fonds et les intérêts accumulés, moins les déductions statutaires selon l'une des modalités suivantes :
- a) un seul versement payable à la date de la première paie suite au début de la période de congé ;
  - b) 40 % payable à la date de la première paie suite au début de la période de congé et 60 % à une autre date de paie identifiée par l'enseignante ou l'enseignant ;
  - c) 40 % payable à la date de la première paie suite au début de la période de congé. 40 % à une autre date de paie identifiée par l'enseignante ou l'enseignant et 20 % à une autre date de paie identifiée par l'enseignante ou l'enseignant.
- 4.10.5.2** L'enseignante ou l'enseignant peut poursuivre sa pleine participation aux divers régimes d'avantages sociaux auxquels elle ou il a normalement droit à la condition qu'elle ou il défraie la pleine prime de ces avantages pour la période du congé, et ce, dans le délai prévu par les régimes. Le remboursement se fait mensuellement selon les modalités établies par l'assureur.
- 4.10.5.3** Pendant la période de congé l'enseignante ou l'enseignant :
- a) ne peut utiliser de congés de maladie ;
  - b) accumule de l'expérience pour les fins de l'ancienneté ;
  - c) n'accumule pas d'expérience pour les fins d'expérience salariale.
- 4.10.5.4** Pendant la période du congé, l'enseignante ou l'enseignant n'accumule pas de crédits additionnels selon le régime des congés cumulatifs de maladie. Au retour du congé, on lui reconnaît les crédits accumulés avant le début du congé.
- 4.10.5.5** Sous réserve des modalités de la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant reprend un poste à la même école au retour du congé.

## **ARTICLE 5 - PROCÉDURE DE GRIEFS**

### **5.1 DÉFINITIONS**

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

## 5.2 PROCÉDURE

- 5.2.1 a) un grief individuel ou collectif doit être déposé dans les 20 jours scolaires de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant (ou le groupe affecté) a pris connaissance de l'incident donnant lieu au grief.
- b) un grief de l'employeur ou un grief de principe doit être déposé dans les 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 désignée par le Conseil, peut, faute de règlement, être soumis directement à l'arbitrage dans les 20 jours scolaires suivant le dépôt du grief.

5.2.2 Sous réserve de la clause 5.2.1 b), le grief est déposé en main propre, par courrier recommandé. ou par télécopie 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 :

- a) le type de grief ;
- b) la ou les dispositions de la convention collective visées par le grief ;
- c) les faits spécifiques sur lesquels le grief est fondé ;
- d) la réparation spécifique recherchée ;
- e) le nom du membre ou des membres de l'Association. dans le cas d'un grief individuel ou collectif.

5.2.3 Sous réserve de la clause 5.2.1 b), le grief doit être déposé selon les délais prescrits au présent article et doit aussi. à moins d'indication contraire aux présentes, franchir toutes les étapes de la procédure de grief avant d'être soumis à l'arbitrage.

Les délais prescrits au présent article sont obligatoires. Ces délais ne peuvent être prolongés que si les parties y consentent par écrit.

5.2.4 Les étapes à franchir pour le règlement d'un grief sont les suivantes :

### Première étape :

Le grief est déposé auprès de la représentante ou du représentant désigné par la partie recevant le grief qui doit, dans les 15 jours scolaires suivant la réception du grief, faire parvenir sa décision écrite à la plaignante ou au plaignant.

### Deuxième étape :

À défaut de règlement à la première étape. la plaignante ou le plaignant dispose de 15 jours scolaires suivant la réception de la décision pour soumettre le grief à la personne désignée par le Conseil. La personne désignée par le Conseil doit, dans les 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.

5.2.5 Si la partie contre laquelle le grief est déposé ne respecte pas les délais prescrits, la plaignante ou le plaignant est libre de soumettre son grief à l'étape suivante de la procédure.

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

## 5.3 ARBITRAGE

5.3.1 Si le grief n'est pas résolu. l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les 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.

- 5.3.2** Les parties doivent, dans **les 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.
- 5.3.3** Par entente mutuelle, les parties peuvent avoir recours à un conseil d'arbitrage. Dans les 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 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.
- 5.3.4** La décision de la majorité constitue la décision du conseil d'arbitrage. En l'absence de majorité, la décision de la présidence constitue la décision du conseil d'arbitrage.
- 5.3.5** Chaque partie paie ses frais de comparution devant le conseil d'arbitrage ainsi que les irais de sa représentante ou de son représentant au conseil d'arbitrage. Les deux parties se partagent, à pari égale, les dépenses de la personne à la présidence ou de l'arbitre unique.
- 5.3.6** L'arbitre ou le conseil d'arbitrage ne peut, en vertu de sa décision, ajouter, annuler, modifier ou amender une disposition quelconque de la 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 présente convention collective.

## **ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ**

- 6.1** L'ancienneté établie en date du 22 mars 1999 est réputée finale pour les enseignantes et les enseignants qui étaient à l'emploi du Conseil à cette date. L'ancienneté accumulée après le 22 mars 1999 est calculée selon les modalités du présent article.
- 6.2** La définition d'ancienneté suivante prend effet le 1<sup>er</sup> septembre 1998 pour l'accumulation de l'ancienneté au Conseil :
- « l'ancienneté reconnue à une enseignante ou à un enseignant est définie comme la période d'emploi continu depuis la date d'entrée en fonction la plus récente dans un poste régi par la présente convention collective au Conseil ou dans un conseil d'origine tel que défini par la Loi de 1997 réduisant le nombre de conseils scolaires en Ontario ».
- 6.3** Les enseignantes et les enseignants qui travaillent à temps partiel accumulent un an d'ancienneté pour chaque année de service.
- 6.4** Dans le cas où il y a égalité dans l'ancienneté reconnue à deux ou à plusieurs enseignantes ou enseignants, la priorité est établie en appliquant chacun des critères suivants dans l'ordre stipulé :
- l'expérience totale d'une enseignante ou d'un enseignant dans un poste d'enseignement qui exigeait un brevet d'enseignement dans d'autres conseils scolaires de la province de l'Ontario et si l'égalité persiste ;
  - l'expérience totale d'une enseignante ou d'un enseignant dans un poste de suppléance à long terme qui exigeait un brevet d'enseignement auprès du Conseil et si l'égalité persiste ;
  - l'expérience totale d'une enseignante ou d'un enseignant dans un poste d'enseignement qui exigeait un brevet d'enseignement dans d'autres conseils scolaires au Canada et si l'égalité persiste ;
  - une détermination par tirage au sort. Le rang déterminé suite à ce tirage au sort est réputé définitif et permanent.
- 6.5** L'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant est réputé prendre fin et son ancienneté est annulée lorsque :
- la relation d'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant prend fin conformément à la clause 8.1 et s'il y a lieu, la période de rappel est épuisée ou annulée ;
  - l'enseignante ou l'enseignant est congédié et dont l'emploi n'est pas restitué par une décision arbitrale.

- 6.6** La liste d'ancienneté indique, en date du **30 juin** de l'année scolaire en cours :
- a) le rang d'ancienneté ;
  - b) le nom de chaque enseignante et de chaque enseignant ;
  - c) le lieu de travail de chaque enseignante et de chaque enseignant ;
  - d) le palier de chaque enseignante et de chaque enseignant ;
  - e) **pour l'enseignante ou l'enseignant embauché à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2008, la date d'entrée en fonction la plus récente dans un poste régi par la présente convention collective ;**
  - f) **les critères utilisés pour briser l'égalité. s'il y a lieu.**
- 6.7** Le Conseil affiche dans chaque lieu de travail la liste **préliminaire** d'ancienneté. établie conformément à la clause 6.6 avant le **1<sup>er</sup> février** de chaque année et une copie est expédiée à l'Association.
- 6.8** Dans les **15 jours** ouvrables depuis la date d'affichage de la liste préliminaire d'ancienneté. l'enseignante ou l'enseignant doit aviser par écrit le Conseil de toute correction qui s'impose à son placement sur la liste. L'enseignante ou l'enseignant doit avant le **28 février** de chaque année fournir **les** attestations et autres pièces justificatives de la correction recherchée.
- 6.9** Le Conseil avise l'enseignante ou l'enseignant et l'Association par écrit. avant le **25 mars**, de la décision relative à la correction recherchée. Dans le cas d'un refus d'effectuer la correction, le Conseil fournit **les** motifs de sa décision.
- 6.10** Le Conseil affiche, dans chaque lieu de travail, avant le **25 mars** de chaque année. la liste révisée. La liste révisée est définitive pour la reconnaissance de l'ancienneté jusqu'à la parution de la nouvelle liste.

## **ARTICLE 7 - DOTATION**

### **7.1 ALLOCATION DE POSTES**

- 7.1.1** Le **15 mars** au plus tard, le Conseil détermine le nombre minimal de postes d'enseignantes et d'enseignants pour l'ensemble du système pour l'année scolaire suivante. Le nombre minimal de postes d'enseignantes et d'enseignants maintenus est établi en divisant l'allocation décrite à la clause 7.1.2 par le coût moyen d'une enseignante ou d'un enseignant tel que décrit à la clause 7.1.3. Ces renseignements sont expédiés à l'Association.
- 7.1.2** L'allocation servant au calcul du nombre minimal de postes d'enseignantes et d'enseignants est l'ensemble des sommes prévues dans la formule de financement :
- a) pour les catégories « titulaires de classe a. « coordonnateurs et consultants » et « temps de préparation » dans l'élément « éducation de base » et l'élément « rémunération de enseignant » ;
  - b) ainsi qu'une proportion appropriée des éléments :
    - i) « petites écoles »
    - ii) « conseils éloignés et ruraux »
    - iii) a FLS/FLP »
    - iv) « ALF/PDF »
    - v) « programme d'aide à l'apprentissage »
    - vi) « enfance en difficulté »
    - vii) e) de la catégorie « service de bibliothèque et d'orientation » de l'élément « éducation de base a.
- 7.1.3** Le coût moyen d'une enseignante ou d'un enseignant est établi en divisant le coût au Conseil de l'ensemble des enseignantes et des enseignants à son emploi par le nombre, équivalent à temps plein, d'enseignantes et d'enseignants à son emploi.
- 7.1.4** Les calculs prévus sont effectués en fonction de la prévision des effectifs et du financement en date du **31 octobre** de l'année scolaire visée pour l'allocation de postes.
- 7.1.5** Les élèves de **7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> années** génèrent des postes d'enseignantes et d'enseignants pour le palier élémentaire et les élèves de **9<sup>e</sup> à 12<sup>e</sup>** génèrent des postes d'enseignantes et d'enseignants pour le palier secondaire.

- 7.1.6** Lorsqu'un poste d'enseignante et d'enseignant est affecté à un programme de 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> année ou lorsqu'un poste d'enseignante et d'enseignant est affecté à un programme secondaire, l'ensemble de ces postes constitue les postes de l'école et les enseignantes et les enseignants occupant ces postes peuvent œuvrer dans l'un ou l'autre des paliers.
- 7.1.7** Le Conseil établit un comité composé d'une surintendance, d'une direction d'école et d'une représentante ou d'un représentant de l'Association pour revoir l'allocation, le déploiement et la réserve de postes avant que le Conseil détermine l'allocation et le déploiement préliminaire de postes pour chaque école.
- 7.1.8** Avant l'allocation du personnel en fonction de la clause 7.1.2 b), le nombre minimal d'enseignantes et d'enseignants que le Conseil déploie dans les écoles à titre de titulaires de classe est établi par les maxima prescrits à la clause 170.1 de la Loi sur l'éducation.
- 7.1.9** Cours à double reconnaissance de crédit au palier secondaire
- Dans une école secondaire, l'effectif moyen quotidien inscrit à des cours à double reconnaissance de crédit sera inclus dans le calcul du nombre de postes d'enseignantes et d'enseignants. exige par le Conseil en vertu de cette convention collective ou d'un règlement visant l'effectif des classes.
- 7.2** PROCESSUS DE DOTATION
- 7.2.1** Le 1<sup>er</sup> avril au plus tard, le Conseil prépare pour chaque école un plan d'organisation préliminaire et des copies sont expédiées à l'Association. Par la suite, le Conseil identifie les postes vacants, déclare surnuméraires aux écoles les enseignantes et les enseignants détenant le moins d'ancienneté et ce, sous réserve de la viabilité des programmes. Les enseignantes et les enseignants surnuméraires sont avisés par écrit avec copie à l'Association.
- 7.2.2** De plus, et au besoin, le Conseil déclare également surnuméraires au Conseil les enseignantes et les enseignants supplémentaires afin de permettre l'affectation éventuelle de celles et de ceux ayant le plus d'ancienneté qui ont été identifiés comme surnuméraires conformément à la clause 7.2.1. Cette déclaration de surnuméraires est effectuée par palier. Une représentante ou un représentant de l'Association est invité à la session de travail où le Conseil identifie et déclare surnuméraires ces enseignantes et ces enseignants.
- 7.2.3** Pour les fins de la clause 7.2.2, « affectation éventuelle » veut dire une affectation dans son palier selon l'ancienneté et sous réserve de la viabilité des programmes et ce, initialement dans un rayon de 65 km de son école d'origine et par après, à la grandeur du territoire du Conseil. Ces enseignantes et ces enseignants surnuméraires sont avisés par écrit avec copie à l'Association.
- 7.2.4** Sous réserve de la viabilité des programmes, les enseignantes ou les enseignants déclarés surnuméraires conformément aux clauses 7.2.1 et 7.2.2 sont normalement les enseignantes et enseignants qui comptent le moins d'ancienneté.
- 7.2.5** La viabilité d'un programme est affectée lorsqu'en déclarant une enseignante ou un enseignant surnuméraire à une école donnée, un programme spécifique doit, l'année suivante, être abandonné, faute d'enseignantes ou d'enseignants au sein de l'école détenant les qualifications requises et disposés à accepter la responsabilité du programme en question.
- 7.2.6** Sous réserve de la clause 7.2.2, lorsque des postes deviennent disponibles avant la séance de placement, le Conseil rappelle à son école une enseignante ou un enseignant surnuméraire et ce, sous réserve des exigences du poste et du rang d'ancienneté.
- 7.2.7** Avant la fin d'avril :
- 7.2.7.1** Les postes vacants sont affichés pendant cinq (5) jours scolaires dans les lieux de travail du Conseil. L'annonce précise les exigences de poste. Une copie de l'annonce est expédiée à l'Association

- 7.2.7.2** Toute enseignante et tout enseignant qui **désire** une mutation volontaire, ainsi que **les** enseignantes et **les** enseignants surnuméraires sont invités, par voie d'une annonce affichée dans tous **les** lieux de travail du Conseil, à **déclarer** leurs préférences d'affectation, en rang de priorité. par l'entremise d'un formulaire **prévu à** cet effet. Le formulaire doit **être** accompagné de la carte de compétence la plus récente de l'enseignante ou de l'enseignant et **être** reçu par le Conseil selon l'heure et la date de tombée **identifiées** sur l'annonce. L'enseignante ou l'enseignant doit expédier une copie du formulaire et **de** la carte **de** compétence à l'Association.
- 7.2.7.3** L'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas reçu de carte de compétence ou qui désire apporter des corrections **à** sa carte doit compléter la section **2 « Qualifications »** du formulaire.
- 7.2.7.4** Toute demande reçue **après** l'heure et la date de tombée ou qui, sous **réserve** de la clause 7.2.7.3, n'est pas accompagnée de la carte de compétence ne sera pas retenue.
- 7.2.7.5** Par l'entremise d'une séance de placement et sous réserve des exigences de poste et en tenant compte des préférences **déclarées** ainsi que le rang d'ancienneté. **le** Conseil accorde des mutations et affecte aux postes vacants **les** enseignantes et **les** enseignants qui ont fait une demande **conformément** aux modalités prévues à la clause **7.2.7.2** (les enseignantes et **les** enseignants qui sont surnuméraires ainsi que les enseignantes et les enseignants qui ont demandé une mutation volontaire). Le Conseil peut faire exception **à l'ancienneté** afin d'accorder une mutation volontaire si cette mutation facilite l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant surnuméraire. Une représentante ou un représentant **de** l'Association est invité à la séance de placement.
- 7.2.7.6** Une confirmation écrite est expédiée à la personne affectée au poste vacant, avec copie à l'Association.
- 7.2.7.7** **À** la suite de la séance de placement, **les** enseignantes et les enseignants non placés sont **confirmés** comme étant excédentaires aux besoins du Conseil. Ces enseignantes et **ces** enseignants sont alors avisés par écrit, avec copie à l'Association. qu'elles ou **ils** sont assujettis **à** une mise **à** pied, en vigueur le 31 août, et que leurs noms sont placés sur la liste de rappel **à** compter de cette date si aucun poste pour lequel elles ou **ils** rencontrent les exigences ne devient disponible avant cette date.
- 7.2.7.8** Le Conseil n'est pas tenu d'accorder la demande de mutation volontaire faite par l'enseignante ou l'enseignant en période probatoire ou en processus d'évaluation de rendement dont la dernière évaluation est autre que satisfaisante. La décision de ne pas accorder une demande de mutation se fait suite **à** une consultation avec l'Association.
- 7.2.8** Après la séance de placement :
- a) jusqu'au 31 août, **dés** qu'un poste devient vacant. le Conseil affecte en premier **les** enseignantes et les enseignants déclarés excédentaires en tenant compte de leurs préférences **déclarées** conformément **à** la clause **7.2.7.2** ainsi que de leur rang d'ancienneté et ce. sous réserve des exigences du poste. Une confirmation écrite est expédiée **à** l'enseignante ou l'enseignant affecté au poste vacant. avec copie à l'Association.
  - b) suite **à** l'application de la clause a) et jusqu'au 30 juin. **dés** qu'un poste devient vacant, le Conseil, affecte **les** enseignantes ou **les** enseignants n'ayant pas pu obtenir un placement suite à la séance de placement. Le Conseil tient compte de leurs préférences déclarées conformément **à** la clause **7.2.7.2** et de leur rang d'ancienneté. le tout sous réserve des exigences du poste. Une confirmation écrite est expédiée **à** l'enseignante ou l'enseignant affecté au poste vacant, avec copie à l'Association.
  - c) tout poste qui devient vacant ou qui est **créé** après le 30 juin **et** pendant l'année scolaire **qui suit** est affiché lors de la prochaine séance de placement.
- 7.2.9** Entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 octobre et. pour **les** écoles **semestrees**, entre le 31 janvier et le 28 février, advenant le besoin de réduire le nombre de postes à une ou plusieurs écoles :
- 7.2.9.1** Le Conseil tentera d'apporter des ajustements par l'entremise de mutations volontaires.

- 7.2.9.2** Si nécessaire, **le** Conseil peut déclarer du personnel superflu **à** l'école. Le cas échéant, **les** enseignantes ou **les** enseignants superflus **à** l'école sont normalement **les** enseignantes et **les** enseignants qui comptent le moins d'ancienneté sauf **si** la viabilité d'un programme **tel**le que définie **a** la **clause 7.2.5** est mise en cause.
- 7.2.9.3** Le personnel superflu peut être affecté **a** une autre école **à** l'intérieur d'un rayon de 60 kilomètres de son école d'origine ou peut être affectée **a** des tâches **de** suppléance pour l'année scolaire en cours. Pour des fins de dotation de l'année scolaire suivante, le personnel superflu est réputé affecté **à** son école d'origine.
- 7.3 DROIT DE RETOUR**
- 7.3.1** Une enseignante ou un enseignant surnuméraire qui a été muté **a** une autre école **peut** retourner à son école d'origine dès qu'un poste devient vacant avant le 30 juin de l'année scolaire en cours et ce. **Sous** réserve des exigences du poste **et** de son rang d'ancienneté.
- 7.3.2** Si un poste devient vacant après le 30 juin de l'année scolaire en cours, une enseignante ou un enseignant surnuméraire qui **est** muté **a** une autre école maintient un droit de retour à son école d'origine **jusqu'au** 30 juin suivant sa mutation et **ce**. **Sous** réserve des exigences de postes et de son rang d'ancienneté. **Ce** retour doit coïncider avec le début d'une année scolaire.
- 7.4 MUTATIONS ADMINISTRATIVES**
- 7.4.1** Le Conseil peut effectuer des mutations administratives pour répondre aux besoins **des** écoles. Le cas échéant et dans la mesure du possible, avant le 1<sup>er</sup> avril, le Conseil rencontre l'enseignante ou l'enseignant pour l'informer des raisons de sa mutation. **À** sa discrétion, l'enseignante ou l'enseignant peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'Association.
- 7.4.2** Si une enseignante **ou** un enseignant n'est pas d'accord avec une mutation administrative, **elle** ou il **peut** faire appel par écrit **a** la direction de l'éducation. L'avis d'appel doit préciser **les** raisons pour le désaccord et l'enseignante ou l'enseignant doit expédier une copie **à** l'Association.
- 7.4.3** La direction **de** l'éducation ou sa ou son délégué rencontre l'enseignante ou l'enseignant dans les dix jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'appel. Dans **les** cinq jours ouvrables suivant la rencontre avec la direction de l'éducation ou sa ou son délégué, l'enseignante **ou** l'enseignant **est** **informé** par écrit, avec copie **a** l'Association, de la décision finale. **Cette** décision ne peut **pas** faire l'objet d'un grief.
- 7.4.4** Dans la mesure **du** possible, une mutation administrative est effectuée avant le **31** mai.
- 7.4.5** Aucune mutation administrative ne peut résulter en la déclaration d'une enseignante **ou** d'un enseignant excédentaire.
- 7.4.6** Le Conseil informe l'Association avant de faire toute **mutation** administrative.
- 7.5 DROIT DE RAPPEL**
- 7.5.1** L'enseignante ou l'enseignant **mis** **à** pied est inscrit **a** la liste de rappel et maintient un droit de rappel de **24** mois. Au cours de cette période, l'ancienneté de l'enseignante ou de l'enseignant continue de s'accumuler.
- 7.5.2** Au moment où le nom **de** l'enseignante ou de l'enseignant **est** placé sur la **liste** de rappel, elle ou il déclare **ses** préférences d'affectation, en rang de priorité, par l'entremise d'un **formulaire** prévu **a** cet effet. **Elle** ou il doit indiquer entre autres, le(s) lieu(x) de travail, le minimum d'équivalent **a** temps plein demandé. **les** sujets et niveaux qui l'intéressent advenant qu'un poste devienne vacant. L'enseignante ou l'enseignant n'est rappelé que pour **les** postes qui coïncident avec **les** intérêts précisés.

- 7.5.3** Une enseignante ou un **enseignant** qui **refuse** un rappel correspondant avec **les intérêts** précisés conformément à la clause **7.5.2** **est** réputé avoir démissionné et son ancienneté **est** annulée à moins que :
- a) l'enseignante ou l'enseignant présente un **certificat** de médecin attestant l'**impossibilité** d'entrer en fonction ;
  - b) l'**enseignante est** en congé de maternité ;
  - c) l'enseignante ou l'enseignant **est** en congé parental **ou** d'adoption ;
  - d) le poste disponible est situé **à plus de 60 kilomètres** de son dernier lieu de travail ;
  - e) le **poste** disponible représente une réduction **à** l'affectation de temps auquel a droit l'enseignante ou enseignant ;
  - f) l'enseignante ou l'enseignant **est** éligible à un congé familial pour raison médicale selon **les** termes de la **Loi sur les normes d'emploi**.
- 7.5.4** L'avis de rappel est effectué par **courrier** recommandé, par messenger, par télécopieur ou par coumer électronique adressé aux **dernières** coordonnées que **possède** le Conseil pour l'enseignante ou enseignant en question. **Il** incombe **a** l'enseignante et **à** l'enseignant **de** fournir **au** Conseil tout changement **à** **ses** coordonnées. Une copie de l'avis **est** expédiée à l'Association. L'avis de rappel **précise** le poste, le lieu **de** travail, la date **et** l'**heure à** laquelle l'enseignante ou l'enseignant doit **se** présenter au travail. L'enseignante ou l'enseignant **est** avisé au moins **48** heures avant qu'elle ou **il** doive **assumer** la poste identifié dans l'avis de rappel.
- 7.5.5** L'enseignante ou l'enseignant qui n'entre pas en fonction selon les modalités de l'avis de rappel **est** réputé **avoir** démissionné. Le cas échéant, l'emploi de l'enseignante **ou** de l'enseignant est réputé prendre **fin** et son ancienneté **est** annulée.
- 7.5.6** **Sous** réserve des polices d'assurances pertinentes, une enseignante ou un enseignant dont le nom est sur la liste de rappel peut poursuivre **à** **ses** frais, sa pleine participation aux divers régimes d'avantages **sociaux** auxquels elle ou **il** participait avant **la** mise à pied. **Les** remboursements mensuels sont effectués selon les modalités convenues avec le Conseil.
- 7.5.7** L'enseignante ou l'enseignant qui accepte un poste pour **une** affectation inférieure **a** sa dernière affectation avant la déclaration d'excédentaire maintient son droit **a** la liste de rappel pour l'affectation non comblée.
- 7.5.8** L'enseignante ou l'enseignant déclaré excédentaire et place sur la liste de rappel qui revient subséquemment à l'emploi du Conseil maintient **ses crédits** de congés de maladie pour fins de maladie **et** de calcul de sa gratification **à** la retraite.
- 7.5.9** Une enseignante ou un enseignant avec droit **de** rappel maintient son droit de déposer un **grief** relié **a** l'application **du** présent article.
- 7.6** **RELOCALISATION DES EFFECTIFS SCOLAIRES**
- 7.6.1** Le Conseil **avise** l'Association **lors** de **la** relocalisation des effectifs scolaires.
- 7.6.2** Lorsqu'un poste dans **une** école (**a** école d'origine **»**) est supprimé **à** la suite d'**une** relocalisation des effectifs scolaires vers une autre école (**«** école d'accueil **»**), un transfert est accordé **a** une enseignante ou un enseignant pour la prochaine année scolaire seulement si :
- les besoins de dotation du **personnel** enseignant de l'école d'origine occasionnent du personnel surnuméraire; **et**
  - **les** besoins de dotation du personnel enseignant de l'école d'accueil occasionnent **des** ouvertures de postes.
- Le poste généré **a** école d'accueil **est** **affiché à** l'école d'origine affectée pour un minimum de trois (3) **jours** scolaires. Le poste **est** attribué à l'enseignante ou **à** l'enseignant détenant le plus d'ancienneté, **sous** réserve des qualifications.

- 7.6.3 Lorsqu'il y a plus d'une école d'accueil, les transferts sont répartis selon les besoins de dotation anticipés de chaque école d'accueil.
- 7.6.4 Si le nombre de postes supprimés selon les besoins de dotation à récolte d'origine est supérieur au nombre de postes disponibles à l'école d'accueil, les enseignantes ou les enseignants qui auront à être déclarés numéraires le seront à leur école d'origine et ce, lors du processus de dotation de l'année en cours.
- 7.6.5 L'enseignante ou l'enseignant ainsi transféré retient les mêmes droits et privilèges que les enseignantes et les enseignants qui œuvrent dans l'école d'accueil.
- 7.6.6 Les principes énoncés aux clauses précédentes s'appliquent dans les cas suivants :
- fermeture d'une école;
  - réorganisation des zones scolaires;
  - élimination d'un ou des niveaux dans une école.

## **ARTICLE 8 - FIN D'EMPLOI**

### **8.1 FIN D'EMPLOI**

- 8.1.1 Sous réserve des modalités de l'article 7, le Conseil ou une enseignante ou un enseignant peut mettre fin à la relation d'emploi conformément à l'une des dispositions qui suivent :
- a) pour l'enseignante ou l'enseignant œuvrant dans un système non semestre, le 31 décembre de l'année en cours, suite à un avis écrit remis au Conseil ou à l'enseignante ou à l'enseignant, selon le cas, au plus tard le 30 novembre de cette même année.
  - b) pour l'enseignante ou l'enseignant œuvrant dans un système semestre, le dernier jour du premier semestre de l'année en cours, suite à un avis écrit remis au Conseil ou à l'enseignante ou à l'enseignant, selon le cas, au plus tard le 31 décembre de l'année précédente.
  - c) pour toute enseignante ou tout enseignant, entre le 30 juin et le 31 août de l'année en cours, l'une ou l'autre des parties donne un avis écrit au plus tard le 31 mai de l'année en cours.
- 8.1.2 L'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant est réputé prendre fin si elle ou il est congédié ou licencié.
- 8.1.3 L'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant est réputé prendre fin n'importe quand si l'enseignante ou l'enseignant et le Conseil y consentent par écrit.
- 8.1.4 Toute enseignante ou tout enseignant admissible à une rente de pension, qui désire démissionner de son poste, doit en aviser le Conseil par écrit au plus tard le 31 mai si la retraite est entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 janvier et au plus tard le 30 novembre si la retraite est entre le 1<sup>er</sup> février et le 30 juin. Le cas échéant, le Conseil peut embaucher une enseignante ou un enseignant temporaire.

## **ARTICLE 9 - TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT**

### **9.1 PALIERS ÉLÉMENTAIRE ET SECONDAIRE**

#### **9.1.1 Année scolaire – élémentaire et secondaire**

- 9.1.1.1 Le calendrier de l'année scolaire est établi par le Conseil conformément à la Loi sur l'éducation et Règlement, après consultation avec l'Association.
- 9.1.1.2 Le calendrier de l'année scolaire prévoit un maximum de 194 jours de classe ou le nombre de jours de classe tel que dicté par le Ministère de l'Éducation de l'Ontario en vertu du règlement sur l'année scolaire.

## **9.1.2 Journée de travail – élémentaire et secondaire**

**9.1.2.1** La journée de travail de l'enseignante et de l'enseignant **à** l'école commence habituellement 15 minutes avant le début des classes et **se termine** habituellement 15 minutes après la fin de la dernière période régulière d'enseignement.

## **9.1.3 Accueil des élèves et surveillance – élémentaire et secondaire**

**9.1.3.1** L'enseignante ou l'enseignant sera disponible pour accueillir **ses élèves** dans sa salle de classe 15 minutes avant le début du premier cours de la journée et 5 minutes avant le début du premier cours après-midi. Ce temps ne sera pas considéré comme du temps de surveillance ni comme une période d'enseignement. Toute tâche de surveillance assignée sur un horaire **formel** de surveillance pendant cette période, comme la surveillance près des autobus, dans **les** couloirs ou **sur la cour**, sera considérée comme du temps de surveillance. Aux **fin** de précision, la **première** cloche du matin ne sera pas sonnée avant le début de la période du 15 minutes ci-haut mentionnée.

## **9.1.4 Enseignantes et enseignants Itinérants – élémentaire et secondaire**

**9.1.4.1** L'enseignante ou l'enseignant itinérant est une enseignante ou un enseignant qui dans l'accomplissement de **ses** tâches doit, **à** l'intérieur de la journée scolaire au **du cycle** horaire, **se** déplacer d'une école ou d'un lieu de travail **à** un autre. Sont **exclus les** enseignantes et **les** enseignants qui acceptent une affectation à deux postes distincts.

**9.1.4.2** L'horaire d'une enseignante ou d'un enseignant itinérant peut prévoir une affectation à un maximum de deux écoles durant une journée scolaire.

**9.1.4.3** L'enseignante ou l'enseignant itinérant qui doit **se** déplacer d'une école **à** une autre **à** l'intérieur de la journée scolaire **se** voit accorder un temps de déplacement approprié.

## **9.1.5 Frais de déplacement – élémentaire et secondaire**

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

## **9.1.6 Suppléance – élémentaire et secondaire**

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

## **9.1.7 Administration de médicaments et de soins de santé – élémentaire et secondaire**

**9.1.7.1** **À** moins de circonstances exceptionnelles, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas tenu d'administrer des médicaments, des soins médicaux, physiques ou hygiéniques ou des soins de santé **à l'élève**.

## **9.1.8 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> dans une école secondaire**

**9.1.8.1** Dans une école secondaire où **les** niveaux 7 et 8 sont **offerts** le Conseil répartit le temps de préparation **de** l'enseignante ou de l'enseignant **affecté** aux deux programmes (programme élémentaire et programme secondaire) au prorata du temps d'enseignement accordé aux deux programmes.

## **9.2 PALIER ÉLÉMENTAIRE**

### **9.2.1 Surveillance – palier élémentaire**

**9.2.1.1** **À** compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la charge de surveillance au palier élémentaire au niveau du Conseil n'excède pas une moyenne de 90 minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement.

**À** compter de l'année scolaire 2010-2011, la charge de surveillance au palier élémentaire au niveau du Conseil n'excède pas une moyenne de 80 minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement.

9.2.1.2 La période prévue pour le repas de l'enseignante ou de l'enseignant doit être d'une durée minimale 40 minutes consécutives.

9.2.1.2.1 Pour l'année scolaire 2008-2009 :

- a) Le Conseil s'engage à mettre en œuvre un programme ayant pour but le recrutement. la formation la rétention de personnel francophone compétent qui libérera les enseignantes et les enseignants toute surveillance. depuis la fin de leur dernière période d'enseignement de l'avant-midi jusqu'au début de leur première période d'enseignement l'après-midi.
- b) Nonobstant la mise en œuvre du programme visant à libérer les enseignantes et les enseignants toute surveillance assignée durant la période du repas, il sera prévu qu'en tout temps durant la période dont il est mention à l'alinéa a), un membre du personnel enseignant de l'école et dans le cas de l'absence de la direction d'école. l'enseignante désignée ou l'enseignant désigné sera disponibles dans l'école pour appuyer, au besoin, le personnel chargé de la surveillance des élèves. Ces affectations sont établies selon un horaire affiché et/ou distribué et sont réparties équitablement sur une base annuelle entre les membres du personnel enseignant affecté à l'école.
- c) La direction de l'école établira un plan de contingence afin d'assurer la sécurité des élèves en tout temps.

9.2.1.3 Le Conseil peut assigner la surveillance à l'enseignante et à l'enseignant du palier élémentaire durant la période du repas. L'affectation des tâches de surveillance durant la période du repas doit se faire de manière équitablement entre les enseignantes et les enseignants de l'école sur un cycle de vingt (20) jours d'enseignement comme suit :

- a) à compter de l'année scolaire 2009-2010, pas plus de vingt (20) minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement ou quarante (40) minutes par cycle de dix (10) jours d'enseignement ; et
- b) à compter de l'année scolaire 2011-2012, 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.

9.2.1.4 Le Conseil s'efforce d'assigner la surveillance pendant la période du repas en tranche de vingt (20) minutes.

9.2.1.5 Les tâches de surveillance seront déterminées par la direction d'école. sous réserve des modalités et des comités de consultation au niveau de l'école. selon les critères suivants :

- a) la souplesse avec laquelle le Conseil veille à ce que les écoles soient sécuritaires ;
- b) la répartition équitable de la charge de travail des enseignantes et des enseignants dans le temps la nature de la tâche au niveau de l'école.

9.2.1.6 L'horaire de surveillance fera l'objet du comité de consultation au niveau de l'école.

9.2.1.7 Le Conseil fait parvenir les horaires de surveillance ainsi que toute modification à ceux-ci à l'Unité.

9.2.1.8 Sans égard à ce qui précède, les enseignantes et les enseignants pourront être assignés à des tâches de surveillance des élèves si la sécurité des élèves le justifie.

## 9.2.2 Temps d'enseignement – palier élémentaire

9.2.2.1 Le Conseil s'engage à ce que le temps d'enseignement au palier élémentaire n'excède pas :

- 1 300 minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement pour l'année scolaire 2008-2009.
- 1 290 minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement pour l'année scolaire 2009-2010.
- 1 280 minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement pour l'année scolaire 2010-2011.
- 1 270 minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement pour l'année scolaire 2011-2012.
- 1 260 minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement à compter du 31 août 2012.

## **9.2.3 Temps de préparation – palier élémentaire**

- 9.2.3.1** Chaque enseignante et chaque enseignant à temps plein bénéficient de 200 minutes de temps de préparation par cycle de cinq (5) jours d'enseignement pour accomplir des tâches pédagogiques de son choix. Le temps de préparation est prévu à l'horaire de l'enseignante et de l'enseignant en excluant les périodes de temps prévues pour les pauses et la période de repas de l'enseignante et de l'enseignant. de même qu'en excluant les périodes qui précèdent et qui suivent le programme d'enseignement.
- 9.2.3.2** À compter du premier jour d'enseignement de l'année scolaire 2009-2010, chaque enseignante et chaque enseignant à temps plein bénéficient de 210 minutes de temps de préparation par cycle de cinq (5) jours d'enseignement pour accomplir des tâches pédagogiques de son choix. Le temps de préparation est prévu à l'horaire de l'enseignante et de l'enseignant en excluant les périodes de temps prévues pour les pauses et la période de repas de l'enseignante et de l'enseignant. de même qu'en excluant les périodes qui précèdent et qui suivent le programme d'enseignement
- 9.2.3.3** À compter du premier jour d'enseignement de l'année scolaire 2010-2011, chaque enseignante et chaque enseignant à temps plein bénéficient de 220 minutes de temps de préparation par cycle de cinq (5) jours d'enseignement pour accomplir des tâches pédagogiques de son choix. Le temps de préparation est prévu à l'horaire de l'enseignante et de l'enseignant en excluant les périodes de temps prévues pour les pauses et la période de repas de l'enseignante et de l'enseignant. de même qu'en excluant les périodes qui précèdent et qui suivent le programme d'enseignement
- 9.2.3.4** À compter du premier jour d'enseignement de l'année scolaire 2011-2012, chaque enseignante et chaque enseignant à temps plein bénéficient de 230 minutes de temps de préparation par cycle de cinq (5) jours d'enseignement pour accomplir des tâches pédagogiques de son choix. Le temps de préparation est prévu à l'horaire de l'enseignante et de l'enseignant en excluant les périodes de temps prévues pour les pauses et la période de repas de l'enseignante et de l'enseignant. de même qu'en excluant les périodes qui précèdent et qui suivent le programme d'enseignement
- 9.2.3.5** À compter du 31 août 2012, chaque enseignante et chaque enseignant à temps plein bénéficient de 240 minutes de temps de préparation par cycle de cinq (5) Jours d'enseignement pour accomplir des tâches pédagogiques de son choix. Le temps de préparation est prévu à l'horaire de l'enseignante et de l'enseignant en excluant les périodes de temps prévues pour les pauses et la période de repas de l'enseignante et de l'enseignant. de même qu'en excluant les périodes qui précèdent et qui suivent le programme d'enseignement.
- 9.2.3.6** Indépendamment d'autres dispositions de cette convention collective, le Conseil peut, à sa discrétion, affecter le personnel enseignant supplémentaire obtenu par suite de l'augmentation du temps de préparation des enseignantes et enseignants à l'élémentaire au-delà de 200 minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement afin de permettre des affectations à temps plein pour l'enseignement des arts dans plus d'une école élémentaire.
- 9.2.3.7** Indépendamment d'autres dispositions de cette convention collective, les minutes de temps de préparation au-delà de 200 minutes par cycle de cinq (5) jours d'enseignement, pourront être accumulées sur une période d'au plus 20 Jours d'enseignement consécutifs. dans la mesure où elles sont mises à l'horaire à l'intérieur de la même période. Cette mesure vise à faciliter la mise à l'horaire de ce temps de préparation en blocs significatifs pour les enseignantes et enseignants. Ceci sera fait suite à une consultation auprès du comité de consultation au niveau de l'école.
- 9.2.3.8** Le Conseil s'efforce d'assigner le temps de préparation à l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant en tranche d'au moins 30 minutes consécutives, mais en aucune circonstance ces tranches sont de moins de 20 minutes.
- 9.2.3.9** Dans le cas où l'organisation de l'horaire de l'école soit basée sur un cycle de plus ou moins cinq (5) jours d'enseignement, les normes prescrites aux clauses 9.2.1, 9.2.2 et 9.2.3 sont ajustées de façon à établir une charge de travail proportionnelle pour l'enseignante et l'enseignant.

9.2.3.10 L'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel est conforme aux clauses 9.2.2 et 9.2.3 au prorata de son temps d'emploi.

#### **9.2.4 Journée équilibrée – palier élémentaire**

9.2.4.1 Le Conseil s'engage à ce que le minutage moyen de surveillance assigné à l'enseignante et l'enseignant ne soit pas accru par la mise en place de la journée équilibrée dans une école.

9.2.4.2 Lors de la mise en place de la journée équilibrée, le Conseil partage avec l'Association 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.

9.2.4.3 Le Conseil désigne la deuxième pause prévue à l'horaire de la journée équilibrée comme étant période du repas pour l'ensemble du personnel enseignant de l'école pour les fins de la clause 9.2.1 de la présente convention collective.

#### **9.2.5 Évaluation et préparation des bulletins – palier élémentaire**

9.2.5.1 Durant l'année scolaire 2009-2010, une (1) journée pédagogique est désignée au palier élémentaire aux fins d'évaluation et de préparation des bulletins. Cette journée est désignée dans le calendrier scolaire avant la remise du premier bulletin.

9.2.5.2 À compter de l'année scolaire 2010-2011, deux (2) journées pédagogiques sont désignées au palier élémentaire aux fins d'évaluation et de préparation des bulletins. Ces journées sont désignées dans le calendrier scolaire avant la remise du premier bulletin et avant la remise du deuxième bulletin.

### **9.3 PALIER SECONDAIRE**

#### **9.3.1 Chargés de cours – palier secondaire**

9.3.1.1 Les enseignantes et les enseignants chargés de cours à temps plein au niveau secondaire sont affectés à trois (3) périodes de 75 minutes d'enseignement par jour.

9.3.1.2 En plus des cours susmentionnés, l'enseignante et l'enseignant peut être affecté à d'autres tâches pédagogiques complémentaires (suppléance interne, surveillance, mentorat) (« ci-après appelé TPC »)

9.3.1.3 L'affectation aux TPC est sujette aux conditions suivantes :

9.3.1.3.1 Chaque enseignante et enseignant à temps plein peut être affecté à une moyenne de quinze (15) minutes de mentorat par cycle de cinq (5) jours d'enseignement. Le temps de mentorat ainsi accumulé peut être réparti au cours de l'année scolaire pour répondre aux besoins de récolte et devrait, dans la mesure du possible, être réparti selon un horaire prescrit.

9.3.1.3.2 Le Conseil peut affecter jusqu'à un maximum de 13,5 périodes (ou 27 demi-périodes) de 75 minutes de suppléance à l'enseignante ou à l'enseignant par année scolaire.

9.3.1.3.2.1 À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009, le Conseil peut affecter jusqu'à un maximum de 13 périodes (ou 26 demi-périodes) de 75 minutes de suppléance par année scolaire.

9.3.1.3.2.2 À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010, le Conseil peut affecter jusqu'à un maximum de 12 périodes (ou 25 demi-périodes) de 75 minutes de suppléance par année scolaire.

9.3.1.3.2.3 À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, le Conseil peut affecter jusqu'à un maximum de 11 périodes (ou 24 demi-périodes) de 75 minutes de suppléance par année scolaire.

9.3.1.3.3 Exception faite de situations d'urgence, aucune enseignante ou aucun enseignant n'est affecté à plus d'une période (ou deux demi-périodes) de suppléances par cycle de cinq (5) jours d'enseignement.

9.3.1.3.4 Le Conseil peut assigner la suppléance en demi-périodes ou en pleines périodes.

- 9.3.1.3.5 Le Conseil peut transférer du **temps** de suppléance prévue **a la** clause 9.3.1.3.2 afin d'ajouter au temps de mentorat prévu à la clause 9.3.1.3.1.
- 9.3.1.3.6 Chaque enseignante et chaque enseignant **à** temps plein peut **être affecté** a un maximum de **soixante** (60) minutes de surveillance par cycle de cinq **(5)** jours d'enseignement. En respectant l'article 11, cette surveillance est assignée de façon équitable et au pourcentage du temps d'affectation parmi l'ensemble **des** enseignantes et des enseignants chargés de cours dans chacune des **écoles**. L'horaire **pré-établi** des **tâches de surveillance régulière** sera **affiché**.
- 9.3.1.3.7 Le Conseil peut allouer **jusqu'à 25 % (ce qui représente 15 minutes)** du temps de surveillance prévue au présent paragraphe afin d'ajouter au temps de mentorat prévu **à la** clause 9.3.1.3.1.
- 9.3.1.4 La période prévue pour le repas de l'enseignante ou de l'enseignant doit **être** d'une durée minimale de 40 minutes consécutives.
- 9.3.1.5 La charge de travail des enseignantes et des enseignants **à** temps partiel est établie au prorata.
- 9.3.1.6 **À l'exception** des fonctions de classe-foyer (classe titulaire), aucune enseignante ou aucun enseignant n'est affecté pendant la période du jour de classe **a** aucune tâche autre que celles décrites **a** la clause 9.3.1. Le temps non assigné en vertu du présent article est disponible **a** l'enseignante et **a** l'enseignant pour effectuer **des** tâches pédagogiques de son choix exécutées **a** l'école.
- 9.3.1.7 Les tâches de surveillance **et de suppléance interne** seront déterminées par la direction d'école, **sous réserve** des modalités des comités de consultation au niveau de l'école, selon les critères suivants :
- a) La souplesse avec laquelle **le** Conseil veille **a ce que** les écoles soient **sécuritaires** ;
  - b) La répartition équitable **de** la charge de travail des enseignantes et des enseignants dans le temps et la nature de la tâche au niveau de l'école.
- 9.3.1.8 Dans le cas où l'organisation de l'horaire de l'école soit **basée** sur un cycle de plus ou moins cinq **(5)** jours d'enseignement, que l'horaire de l'école ne soit pas selon le modèle semestriel, ou que le Conseil mette en place le **modèle** organisationnel **de Blocs d'apprentissage multidisciplinaire (BAM)** dans l'école, les normes prescrites **à la** clause 9.3 sont ajustées de façon **a** établir une charge de travail proportionnelle pour l'enseignante et l'enseignant.
- 9.3.1.9 Le Conseil s'efforce d'aviser **les** enseignantes et **les** enseignants avant la fin des classes de la journée scolaire précédente, des périodes de suppléance qu'elles et ils auront **à** faire le jour scolaire suivant.

## **9.3.2 Affectations spéciales et programmes de cours spécifiques – palier secondaire**

- 9.3.2.1 Nonobstant la clause 9.3.1.1, **les** enseignantes et **les** enseignants **à** temps plein affectés **aux** programmes d'affectations spéciales d'orientation, de soutien informatique et dans **les** programmes d'enfance en difficulté, ALF, PAJO/Passerelles, animation culturelle, éducation coopérative et transition au monde du travail peuvent **être** affectés **à** temps plein selon un horaire non structuré dans **les** domaines mentionnés. Le Conseil peut affecter ces enseignantes et ces enseignants aux TPC prévues aux clauses 9.3.1.2 et 9.3.1.3. **Les** enseignantes **et les** enseignants en affectation spéciale seront affectés en priorité **à** des tâches de mentorat des élèves et ce, **à l'intérieur** de leur horaire non structure. **Les** enseignantes **et les** enseignants affectés **à** un horaire mixte d'une charge de cours et des programmes d'affectations spéciales se verront octroyer une charge de travail proportionnelle **a** ces affectations.

## **ARTICLE 10 - COMITÉ CONSULTATIF PARITAIRE**

- 10.1 Un comité consultatif paritaire est établi pour traiter des objets de consultation applicables **à** l'ensemble du Conseil.

- 10.2 Le comité est formé :
- a) d'un maximum de trois représentantes ou représentants du Conseil ;
  - b) d'un maximum de trois représentantes ou représentants de l'Association
- 10.3 Les parties conviennent de s'adjoindre, au besoin, les personnes ressources nécessaires à l'étude certains dossiers.
- 10.4 Le comité établit ses propres procédures de fonctionnement
- 10.5 Le comité, sans pouvoir décisionnel, est chargé d'étudier les questions administratives soulevées par présente convention collective et de discuter de toute autre question d'intérêt mutuel soumise par l'un ou l'autre des parties.

#### **ARTICLE 11 - COMITÉS DE CONSULTATION (ÉCOLE)**

- 11.1 Le comité a pour but de traiter des objets de consultation applicables au bon fonctionnement du milieu de travail.
- 11.2 Sur les objets prescrits à la clause 11.4, la direction de récole, tout en se réservant la décision finale consulte les représentantes et les représentants désignés.
- 11.3 Dans chaque école, un comité de consultation est formé de la direction ou de la direction adjointe p un maximum de trois enseignantes et enseignants nommés par les enseignantes et enseignants dont représentante ou le représentant de l'unité locale à récole.
- 11.4 Le comité est chargé d'étudier des questions telles que :
- a) l'organisation générale des activités de l'école ;
  - b) les procédures à suivre lors d'absence du travail ;
  - c) rétablissement de l'horaire des cours, l'horaire des examens et l'horaire de surveillance en v d'assurer le bon fonctionnement de récole ;
  - d) les procédures à suivre pour communiquer le progrès et le rendement des élèves ;
  - e) le système de contrôle d'assiduité des élèves.
- 11.5 Tout autre sujet peut être référé à la consultation par l'administration ou lors d'une réunion du personnel enseignant.
- 11.6 Les procédures de fonctionnement sont établies par le comité.

#### **ARTICLE 12 – POSTES TEMPORAIRES, ÉDUCATION PERMANENTE, ÉDUCATION DES ADULTES ET ENSEIGN À DOMICILE**

- 12.1 Les dispositions du présent article ont comme seul objet d'établir certaines conditions de travail d enseignantes et des enseignants affectés :
- a) a 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 ;
  - b) a l'enseignement de cours donnant droit à un crédit dans le contexte d'un programme d'éducation aux adultes ;
  - c) a l'enseignement à domicile ; ou
  - d) à SOS Devoirs.
- 12.2 Les postes d'enseignement cités dans la clause 12.1 sont réputés des postes temporaires.
- 12.3 À moins d'indication contraire prévue par le présent article, les enseignantes et les enseignants affectés à des postes d'enseignement cités dans la clause 12.1 sont régis par la lettre d'entente sur les postes temporaires.

- 12.4** Ce taux horaire pour une enseignante ou un enseignant affecté à un poste cite dans la clause **12.1** est de **45,32 \$** à compter de la première paie de l'année scolaire **2008-2009**, **46,68 \$** à compter de la première paie de l'année scolaire **2009-2010**, **48,08 \$** à compter de la première paie de l'année scolaire **2010-2011** et **49,52 \$** à compter de la première paie de l'année scolaire **2011-2012**. Ce taux horaire inclut la compensation pour les régimes d'avantages sociaux, pour les régimes de congés et tous autres bénéfices incluant la paie de vacance.
- 12.5** Le Conseil accorde des postes de cours du soir et des postes d'un programme d'éducation aux adultes aux enseignantes et aux enseignants qui en font la demande dans l'ordre prioritaire suivant :
- a) les enseignantes et les enseignants à temps partiel ;
  - b) les enseignantes et les enseignants qui ont des droits de rappel ;
  - c) les autres enseignantes et les enseignants de l'unité de négociation ;
  - d) les candidates et candidats externes.
- 12.6** Le Conseil accorde les postes de cours d'été aux enseignantes et aux enseignants qui en font la demande dans l'ordre prioritaire suivant :
- a) les enseignantes et les enseignants qui ont enseigné les mêmes cours l'été précédent ;
  - b) les enseignantes et les enseignants qui ont des droits de rappel ;
  - c) les autres enseignantes et les enseignants de l'unité de négociation ;
  - d) les candidates et les candidats externes.
- 12.7** Le Conseil accorde les postes d'enseignement à domicile aux enseignantes et aux enseignants qui en font la demande dans l'ordre prioritaire suivant :
- a) les enseignantes et les enseignants de l'école où l'élève est inscrit ;
  - b) les autres enseignantes et les enseignants de l'unité de négociation ;
  - c) les candidates et les candidats externes.

### **ARTICLE 13 -POSTES DE RESPONSABILITÉ ET NOUVEAUX POSTES**

- 13.1** NOUVEAU POSTE DE RESPONSABILITÉ
- 13.1.1** Avant d'établir, d'afficher et de combler un nouveau poste de responsabilité non prévu par la présente convention collective, le Conseil consulte l'Association.
- 13.1.2** La consultation prévue à la clause **13.1.1** porte sur les objets suivants :
- a) le niveau de responsabilité ;
  - b) la ligne d'autorité prévue ;
  - c) le placement du poste dans l'organigramme en vigueur ;
  - d) la description des fonctions et des tâches attribuables au poste.
- 13.1.3** Le niveau de rémunération attribuable au poste ou à la catégorie de postes est négocié avec l'Association
- 13.2** RESPONSABLES DE DOSSIERS
- 13.2.1** Ce Conseil crée dans chaque école secondaire, incluant les écoles composées de classes de 7<sup>e</sup> à 12<sup>e</sup>, un minimum de postes de responsables de dossiers selon le barème qui suit :

| Prévisions d'élèves | Responsables de dossier |
|---------------------|-------------------------|
| 150 et moins        |                         |
| 151 à 300           |                         |
| 301 à 500           |                         |
| 501 et plus         |                         |

### 13.2.2 Taches et fonctions

Un responsable de dossiers peut être affecté à plus d'un dossier et les tâches et fonctions qui peuvent être déléguées à une ou un responsable de dossiers comprennent entre autres :

| Dossiers                                 | Taches et fonctions                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Services à l'élève                       | Enfance en difficulté, orientation, éducation coopérative; enseignante ou enseignant-guide; mentorat : médiation : plan de cheminement personnel centre de ressources ; audio-visuel |
| Activités périscolaires et parascolaires | Animation culturelle; affaires étudiantes; activités sportives; activités spéciales                                                                                                  |
| Communications                           | Publications ; relations publiques : révision et communication du code de vie : journal de l'école                                                                                   |
| Programmation                            | Mise en œuvre des programmes ; achats et gestion du matériel didactique                                                                                                              |

### 13.2.3

### 13.2.4

### 13.2.5

### 13.3

### 13.3.1

### 13.3.2

## ARTICLE 14 -- NOMINATION INTÉrimAIRE

### 14.1 ENSEIGNANTES DÉSIGNÉES ET ENSEIGNANTS DÉSIGNÉS

14.1.1 Une enseignante désignée ou un enseignant désigné est nommé dans chacune des écoles du Cons. Cette enseignante ou enseignant est nommé parmi le personnel enseignant de l'école pour une période d'un an à la fois et reçoit à cette fin une allocation conformément à la clause 2.8.2.

14.1.2 Aucune enseignante ou aucun enseignant ne peut être nommé à un poste d'enseignante d'enseignant désigné sans son consentement.

14.1.3 L'enseignante désignée ou l'enseignant désigné assume la direction de l'école en l'absence de direction de l'école. Si une direction d'école est absente pour raison de maladie ou en vertu d'un congé accordé par le Conseil pour une période de plus de 15 jours scolaires consécutifs, le Conseil nomme une direction intérimaire.

14.1.4 L'enseignante désignée ou l'enseignant désigné ne participe pas à l'évaluation du rendement d'enseignantes et des enseignants et ne leur impose pas de mesures disciplinaires.

## **14.2 ABSENCES PROLONGÉES**

**14.2.1** Une direction ou une direction adjointe d'école intérimaire s'entend d'une enseignante ou d'un enseignant membre de l'unité de négociation qui accepte un poste de direction d'école avec le Conseil en remplacement d'une direction ou d'une direction adjointe absente pour une période n'excédant pas 12 mois.

**14.2.2** Le membre de l'unité de négociation, qui accepte un poste de direction intérimaire ou un poste de direction adjointe intérimaire, choisit entre deux possibilités :

- a) accepter le poste sans payer la cotisation à l'Association. et abandonner tous ses droits en vertu de la convention collective ;
- b) accepter, en accédant au poste intérimaire, de payer sa cotisation à l'Association, acquérant ainsi le statut de membre inactif de l'Association ; à son retour, le membre reprend son poste d'enseignement qu'elle ou qu'il détenait dans l'école avant son départ. à condition qu'elle ou qu'il n'ait pas été déclaré surnuméraire ou excédentaire ; elle ou il reprend, s'il y a lieu, son poste de responsabilité. à condition qu'il n'a pas été aboli, dans l'une ou l'autre éventualité. l'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été à son poste d'enseignante ou d'enseignant, incluant la pleine reconnaissance de l'ancienneté acquise pendant la période où son statut était celui de membre inactif.

## **14.3 SITUATIONS PARTICULIÈRES**

**14.3.1** Dans le cas où le Conseil désire combler un poste de direction d'école ou de direction adjointe pour une année scolaire ou moins, le Conseil peut, dans des situations particulières, nommer à ce poste un membre de l'unité de négociation à titre de direction temporaire ou de direction adjointe temporaire.

**14.3.2** Le membre de l'unité de négociation, qui accepte un poste temporaire de direction d'école ou de direction adjointe, choisit entre deux possibilités :

- a) accepter le poste sans payer la cotisation à l'Association. et abandonner tous ses droits en vertu de la convention collective ;
- b) accepter, en accédant au poste temporaire, de payer sa cotisation à l'Association, acquérant ainsi le statut de membre inactif de l'Association ; à son retour, le membre reprend son poste d'enseignement qu'elle ou qu'il détenait dans l'école avant son départ. à condition qu'elle ou qu'il n'ait pas été déclaré surnuméraire ou excédentaire ; elle ou il reprend, s'il y a lieu, son poste de responsabilité. à condition qu'il n'a pas été aboli, dans l'une ou l'autre éventualité. l'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été à son poste d'enseignante ou d'enseignant, incluant la pleine reconnaissance de l'ancienneté acquise pendant la période où son statut était celui de membre inactif.

## **ARTICLE 16 - TEMPS PARTIEL**

**15.1** L'enseignante et l'enseignant employé à temps partiel a le droit de recevoir un salaire calculé selon le nombre total de jours de classe où elle ou il exerce ses fonctions pendant l'année scolaire et le nombre total de jours de classe de l'année scolaire.

**15.2** L'enseignante et l'enseignant employé à temps partiel maintient le droit de participer pleinement aux divers régimes d'avantages sociaux. La contribution de l'employeur aux coûts des primes est établie conformément aux dispositions de la clause 3.1.2.4.

**15.3** L'affectation de la tâche de travail de l'enseignante et de l'enseignant employé à temps partiel est calculée au prorata de son temps d'emploi.

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

- 15.5 Dans le cadre du processus de dotation pour l'année à venir, l'enseignante et l'enseignant employés à temps partiel qui désire augmenter son affectation, pouvant aller jusqu'à temps plein, avise le Conseil à cet effet par écrit avant le 15 avril de chaque année. Sous réserve des exigences du poste et de l'ancienneté de l'enseignante ou de l'enseignant, le Conseil considérera ces demandes avant de procéder à l'embauche à l'externe.

#### **ARTICLE 16 – RENDEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS**

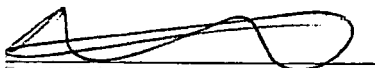
- 16.1 Le processus d'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants est conçu pour favoriser leur perfectionnement, pour fournir des évaluations probantes qui stimuleront l'apprentissage et l'épanouissement.
- 16.2 La responsabilité de l'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants relève de la direction de l'école ou de l'agent de supervision concerné selon le CAS.
- 16.3 L'évaluation doit se faire ouvertement et en pleine connaissance de la personne évaluée et être fondée sur des compétences et des modalités connues au préalable.
- 16.4 La direction de l'école avise l'enseignante ou l'enseignant au plus tard 48 heures précédant l'observation en salle de classe de son intention de faire une visite d'évaluation.
- 16.5 Après l'observation, une rencontre est tenue pour discuter du rapport.
- 16.6 La direction de l'école remet une copie du rapport sommatif à l'enseignante ou l'enseignant.
- 16.7 L'enseignante ou l'enseignant peut, dans un délai maximal de cinq (5) jours scolaires suivant la date à laquelle elle ou il a reçu une copie du rapport sommatif, annexer ses commentaires. L'enseignante ou l'enseignant signe le rapport sommatif à l'endroit désigné à cette fin. La signature signifie que l'enseignante ou l'enseignant évalué a pris connaissance du rapport et en a reçu une copie.
- 16.8 Le Conseil consultera l'Association lors de la révision de la politique sur le rendement des enseignantes et des enseignants.

#### **ARTICLE 17 – COMITÉ D'ORIENTATION**

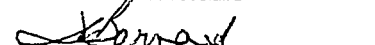
- 17.1 Comité d'orientation sur les communautés d'apprentissage professionnel (CAP) et le perfectionnement professionnel.
- Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2009, un comité d'orientation (« Comité d'orientation »), composé de deux représentantes ou représentants du Conseil et de deux représentantes ou représentants de l'Association, est formé à l'échelon du Conseil pour orienter les activités de perfectionnement professionnel et de formation, y compris lors des journées pédagogiques d'une manière qui :
- appuie la mise en œuvre du plan d'amélioration du Conseil ;
  - est compatible avec les objectifs de perfectionnement identifiés dans les Plans de perfectionnement annuels des enseignantes et des enseignants ;
  - promeut les meilleures pratiques pour établir et assurer la durabilité des CAP et le suivi de leur mise en œuvre ;
  - assure la reddition de comptes de l'utilisation des sommes prévues au présent article visant le maintien et l'essor des CAP prévues à l'Entente de la TPD 2008.
- 17.2 Le Comité d'orientation pourra avoir accès aux renseignements démontrant la nature et la valeur des investissements spécifiques faits par le Conseil dans le maintien et l'expansion des CAP pendant les années scolaires couvertes par l'Entente cadre de la table provinciale de discussion intervenue entre les Conseils et l'AEFO en date du 7 mai 2008.

Signée à Toronto, en ce 11 jour de MAI 2009.

Pour le Conseil



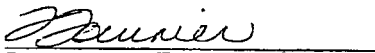
Ronald Marion  
Président du Conseil scolaire



Jean-Luc Bernard  
Directeur de l'éducation et secrétaire-trésorier



Francis Bernard  
Directeur des ressources humaines



Françoise Fournier  
Surintendante des affaires



Jennifer Lamarche Schmalz  
Surintendante de l'éducation

Pour l'AEFO



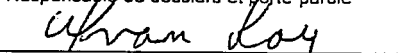
Sylvie F. Héroux  
Agente de l'unité



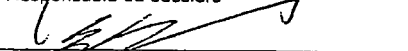
Charles DesRochers  
Président de l'unité



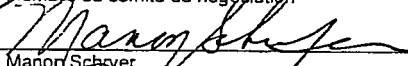
Rachelle Chrétien  
Responsable de dossiers et porte-parole



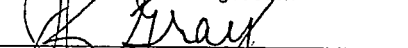
Yvan Roy  
Responsable de dossiers



Marc Cormier  
Membre du comité de négociation



Manon Schryer  
Membre du comité de négociation



Johanne R. Gray  
Membre du comité de négociation

## Annexe A

|                               |                                                                                    |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|                               |                                                                                    |
| • volume                      | 2 fois le salaire annuel                                                           |
| - maximum                     | 600 000 \$                                                                         |
| - minimum                     | s/o                                                                                |
| -assurance libérée            | s/o                                                                                |
| - exonération de la prime     | 6 mois                                                                             |
| • définition de l'invalidité  | même définition qu'ILD si reçoit des prestations. Sinon, toute occupation.         |
| - maximum de transformation   | 200 000 \$                                                                         |
| - délai d'admissibilité       | aucun                                                                              |
| - terminaison                 | le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité |
| • contribution de l'employeur | 100 %                                                                              |
|                               |                                                                                    |

### ASSURANCE DÉCÈS ET MUTILATION ACCIDENTELLE

|                               |                                                                                    |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| • participation               | obligatoire                                                                        |
| - volume                      | 2 fois le salaire annuel                                                           |
| - maximum                     | 600 000 \$                                                                         |
| - minimum                     | s/o                                                                                |
| - exonération de la prime     | 6 mois                                                                             |
| • définition de l'invalidité  | même définition qu'ILD si reçoit de 5 prestations. Sinon, toute occupation.        |
| - maximum de transformation   | 200 000 \$                                                                         |
| • délai d'admissibilité       | aucun                                                                              |
| - terminaison                 | le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité |
| • contribution de l'employeur | 100 %                                                                              |
| • dispositions particulières  | s/o                                                                                |

|                               |                                                                                                                                            |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - participation               | obligatoire                                                                                                                                |
| - exonération de la prime     | 6 mois                                                                                                                                     |
| - transformation              | conjoint                                                                                                                                   |
| - délai d'admissibilité       | aucun                                                                                                                                      |
| - terminaison                 | le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité ou lorsque la personne à charge cesse d'être admissible |
| - contribution de l'employeur | 0 %                                                                                                                                        |
| - dispositions particulières  | s/o                                                                                                                                        |

|                              |                                                                                    |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| - volume                     | Tranches de 10 000 \$                                                              |
| • maximum                    | 250 000 \$                                                                         |
| • minimum                    | 10 000 \$                                                                          |
| • preuves d'admissibilité    | s/o                                                                                |
| • exonération de la prime    | 6 mois                                                                             |
| • transformation             | 250 000 \$                                                                         |
| • terminaison                | le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité |
| • dispositions particulières | s/o                                                                                |

#### ASSURANCE-VIE FACULTATIVE (CC)

|                              |                                                                                                                                            |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - volume                     | Tranches de 10 000 \$                                                                                                                      |
| • maximum                    | 250 000 \$                                                                                                                                 |
| • minimum                    | 10 000 \$                                                                                                                                  |
| • preuves d'admissibilité    | s/o                                                                                                                                        |
| • exonération de la prime    | 6 mois                                                                                                                                     |
| • transformation             | 250 000 \$                                                                                                                                 |
| • terminaison                | le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité ou lorsque la personne à charge cesse d'être admissible |
| • dispositions particulières | s/o                                                                                                                                        |

:

|                                              |                                                                                    |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| - participation                              | obligatoire                                                                        |
| - demande tardive                            | avec preuve                                                                        |
| - franchise                                  | 10 \$ / 20 a                                                                       |
| - Co-assurance                               | 100 %                                                                              |
| - maximum global                             | aucun                                                                              |
| - médicaments                                | qui nécessitent légalement une ordonnance                                          |
| - carte médicaments                          | oui                                                                                |
| - maximum honoraires professionnels          | s/o                                                                                |
| - franchise par médicaments                  | 3 \$                                                                               |
| - substitution générique                     | s/o                                                                                |
| - soins infirmiers particuliers              | 10 000 \$ / année                                                                  |
| - massothérapeute - plafond                  | 300 \$ / année                                                                     |
| - orthophoniste - plafond                    | 300 \$ / année                                                                     |
| - psychologue clinicien - plafond            | 300 \$ / année                                                                     |
| - chiropraticien - plafond                   | 300 \$ / année                                                                     |
| - ostéopathe - plafond                       | 300 \$ / année                                                                     |
| - podiatre - plafond                         | 300 \$ / année                                                                     |
| - chiropodiste - plafond                     | 300 \$ / année                                                                     |
| - naturopathe - plafond                      | 300 \$ / année                                                                     |
| - orthothérapeute -plafond                   | 300 \$ / année                                                                     |
| - physiothérapeute - plafond                 | 300 \$ / année                                                                     |
| - appareils auditifs - plafond               | 500 \$ / 5 ans                                                                     |
| - chaussures orthopédiques                   | 250 \$ / année                                                                     |
| - orthèses plantaires                        | 250 \$ / année                                                                     |
| - frais d'urgence hors province              | Oui                                                                                |
| - hôpital à l'étranger                       | chambre commune                                                                    |
| - prolongation de l'assurance aux survivants | s/o                                                                                |
| - délai d'admissibilité                      | Aucun                                                                              |
| - terminaison                                | le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou a la retraite, selon la première éventualité |
| - contribution de l'employeur                | 85 %                                                                               |
| - dispositions particulières                 | services paramédicaux non payables avec RAMO                                       |

**FRAIS**

|                                |                                                                                    |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| - participation                | obligatoire                                                                        |
| - franchise                    | aucune                                                                             |
| - co-assurance                 | 100 %                                                                              |
| - chambre d'hôpital            | deux lits                                                                          |
| - soins aux malades chroniques | 3 \$ / jour max. 120 jours / année                                                 |
| - sains de réadaptation        | chambre a deux lits - illimité                                                     |
| - délai d'admissibilité        | aucun                                                                              |
| - terminaison                  | le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité |
| - contribution de l'employeur  | 85 %                                                                               |
| - dispositions particulières   | s/o                                                                                |

|                               |                                                                                    |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| - participation               | obligatoire                                                                        |
| -demande tardive              | s/o                                                                                |
| - délai d'admissibilité       | aucun                                                                              |
| - terminaison                 | le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou a la retraite, selon la première éventualité |
| - durée maximale du voyage    | 180 jours                                                                          |
| - maximum                     | 1 000 000 \$ / vie                                                                 |
| - contribution de l'employeur | 85 %                                                                               |
| - dispositions particulières  | s/o                                                                                |

|                               |                                                                                    |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| - participation               | obligatoire                                                                        |
| - demande tardive             | délai de 24 mois                                                                   |
| - franchise                   | Aucune                                                                             |
| - Co-assurance                | 100 %                                                                              |
| -maximum                      | 250 \$ / 24 mois<br>A compter de l'année scolaire 2010-2011 :<br>400 \$ / 24 mois  |
| - examen de la vue            | 1 examen par 2 ans                                                                 |
| - délai d'admissibilité       | aucun                                                                              |
| - terminaison                 | le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou a la retraite, selon la première éventualité |
| - contribution de l'employeur | 85 %                                                                               |
| - dispositions particulières  | lunettes de sécurité exclues                                                       |

|                               |                                                                                    |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| - participation               | obligatoire                                                                        |
| - demande tardive             | limite de 250 \$                                                                   |
| - franchise                   | aucune                                                                             |
| - barème dentaire             | courant moins un an                                                                |
| - délai d'admissibilité       | aucun                                                                              |
| - terminaison                 | le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou a la retraite, selon la première éventualité |
| - contribution de l'employeur | 100 %                                                                              |

|                              |            |
|------------------------------|------------|
| - Co-assurance               | 100 %      |
| - maximum                    | aucun      |
| - examen de rappel           | aux 9 mois |
| - dispositions particulières | s/o        |

|                              |                     |
|------------------------------|---------------------|
| - co-assurance               | 50 %                |
| - maximum                    | 1 500 \$ / année    |
| - dispositions particulières | implants non inclus |

|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| - co-assurance        | 50 %                       |
| - maximum             | 1 500 \$ / vie             |
| - enfants admissibles | jusqu'à 21 ans si étudiant |
|                       |                            |

## LETTRE D'ENTENTE

entre  
Le **Conseil** scolaire de **district** du **Centre-Sud-Ouest**  
[ci-après appelé le **Conseil**]  
et  
L'**Association** des **enseignantes** et des **enseignants franco-ontariens**  
(ci-après appelé l'**Association**)

### **Objet** : Postes temporaires

1. Poste temporaire s'entend d'un poste établi par le Conseil comme poste temporaire pour une période n'excédant pas dix mois.
2. Enseignante temporaire ou enseignant temporaire s'entend d'une enseignante ou d'un enseignant embauché pour combler un poste temporaire.
3. Les dispositions de la présente lettre d'entente ont comme seul objectif d'établir certaines conditions de travail des enseignantes et des enseignants embauchés pour combler un poste temporaire.
4. À moins d'indication contraire prévue par la présente lettre d'entente, **seuls** les clauses ou les articles de la convention collective énoncés ci-dessous s'appliquent aux enseignantes temporaires et aux enseignants temporaires.

- 1.1 Objet
- 1.2 Droits de direction
- 1.3 Reconnaissance
- 1.4 Durée et modification
- 1.5 Interdiction de grève ou de lock-out
- 1.6 Impression de la convention Collective
- 1.7 Cotisations syndicales ordinaires
- 1.12 Représailles et discrimination
- 1.14 Santé et sécurité au travail
- 1.17 Dossier personnel
- 1.18 Équité salariale

### Article 5 - PROCÉDURE DE GRIEFS

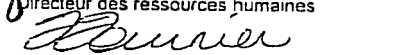
5. Rémunération :
  - a) pour les enseignantes et les enseignants affectés à l'éducation permanente, aux cours du soir, aux cours d'été, au programme d'éducation des adultes et à l'enseignement à domicile, selon le taux établi par la clause 12.4; et
  - b) pour les autres enseignantes et enseignants temporaires, selon le placement sur la grille salariale de l'article 2.
6. Cessation d'emploi : Le Conseil peut mettre fin à la relation d'emploi sans compensation avec un préavis écrit d'au moins 48 heures.

Signée à Toronto, en ce 11 jour de Mai 2009.

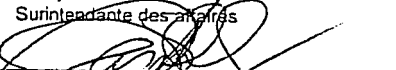
Pour le Conseil



Francis Bernard  
Directeur des ressources humaines

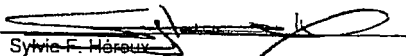


Françoise Fournier  
Surintendante des affaires



Jennifer Lamarche-Schmelz  
Surintendante de l'éducation

Pour l'AEFO



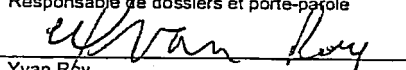
Sylvie F. Héroux  
Agente de l'unité



Charles DesRochers  
Président de l'unité



Rachelle Chénou  
Responsable de dossiers et porte-parole



Yvan Roy  
Responsable de dossiers

## LETTRÉ D'ENTENTE

entre

Le Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest  
(ci-après appelé le Conseil)

et

L'Association des enseignantes et des enseignants francoontariens  
(ci-après appelé l'Association)

### Objet : Blocs d'apprentissage multidisciplinaire - BAM

La tâche de l'enseignante ou de l'enseignant assigné au bloc d'apprentissage multi-disciplinaire (**BAM**) est d'appuyer l'élève inscrit au BAM dans l'accomplissement des travaux reliés aux cours crédites auxquels l'élève est inscrit.

Cette tâche peut notamment inclure :

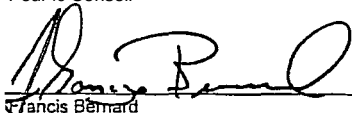
- Les rapports d'assiduité des **élèves** inscrits au **BAM**
- La discipline et le climat propice à l'apprentissage et au travail pendant le **BAM**
- L'appui à l'enseignement du curriculum enseigné dans les cours dans la mesure du possible
- L'encouragement du développement de bonnes habitudes de travail chez l'élève
- Le contrôle de la présence de l'élève dans le local
- L'appui de l'élève dans son apprentissage afin de lui permettre d'améliorer ses résultats.

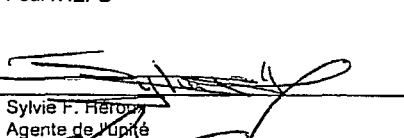
La planification de la matière ainsi que l'évaluation du rendement de l'élève demeurent la responsabilité de l'enseignante ou de l'enseignant chargé du cours auquel l'élève est inscrit.

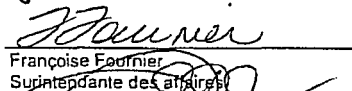
Signée à Toronto, en ce 11 jour de Mai 2009.

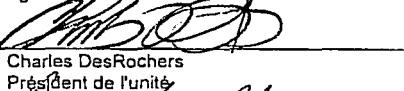
Pour le Conseil

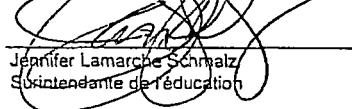
Pour l'AEFO

  
Francis Bernard  
Directeur des ressources humaines

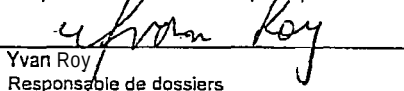
  
Sylvie F. Héron  
Agente de l'unité

  
Françoise Fournier  
Surintendante des affaires

  
Charles DesRochers  
Président de l'unité

  
Jennifer Lamarche-Schmalz  
Surintendante de l'éducation

  
Rachelle Chrétien  
Responsable de dossiers et porte parole

  
Yvan Roy  
Responsable de dossiers

## LETTRE D'ENTENTE

entre  
Le Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest  
(ci-après le Conseil)  
et  
L'Association **des** enseignantes et enseignants franco-ontariens  
(ci-après l'Association)

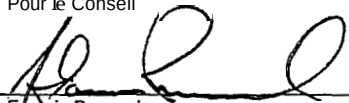
**Objet : Réunion du personnel enseignant en dehors de l'année scolaire**

- a) Le Conseil s'engage à ne pas convoquer de réunion des enseignantes et des enseignants sur une base volontaire ou obligatoire entre le jour suivant le dernier jour de l'année scolaire et le début de la nouvelle année scolaire.
- b) Si une réunion des enseignantes et des enseignants doit être convoquée au cours de cette période lors de circonstances extraordinaires ou lors d'une réunion d'urgence, le Conseil s'engage à payer les enseignantes, les enseignants participant à cette réunion selon leur placement sur la grille.

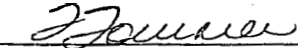
Signée à Toronto, en ce 11 jour de Mai 2009.

Pour le Conseil

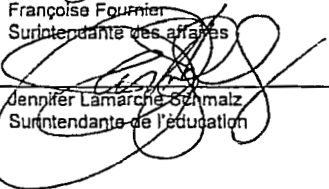
Pour l'AEFO

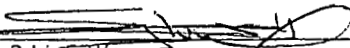
  
Francis Ramard

Directeur des ressources humaines

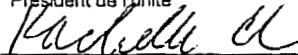
  
Françoise Fournier

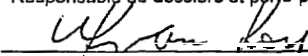
Surintendante des affaires

  
Jennifer Lamarche-Schmalz  
Surintendante de l'éducation

  
Sylvie F. Héroux  
Agente de l'unité

  
Charles DesRochers  
Président de l'unité

  
Rachelle Chretien  
Responsable de dossiers et porte-parole

  
Yvan Roy  
Responsable de dossiers

## LETTRE D'ENTENTE

entre

**Le Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest  
(ci-après appelé le Conseil)**

et

**L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens  
(ci-après appelé l'Association)**

### Objet : Entente d'exclusion – directions de service

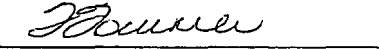
1. Les parties s'entendent qu'il n'y a aucun empêchement à ce que le Conseil crée ou maintienne un ou plus d'un poste de direction de service pour assurer la mise en œuvre, la gestion, le suivi ou l'évaluation d'initiatives des agences gouvernementales ou du Conseil. Ces postes exigent des aptitudes en gestion ou des qualifications à titre de direction d'école.
2. L'AEFO s'engage de ne pas contester la décision du Conseil 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 (SBE) 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.

Signée à Toronto, en ce 11 jour de Mai 2009.

Pour le Conseil



Francis Bernard  
Directeur des ressources humaines



Françoise Fournier  
Surintendante des affaires



Jennifer Lamarche Schmalz  
Surintendante de l'éducation

Pour l'AEFO



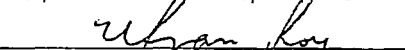
Sylvie F. Héroux  
Agente de l'unité



Charles DesRochers  
Président de l'unité



Rachelle Chrétien  
Responsable de dossiers et porte-parole



Yvan Roy  
Responsable de dossiers

## LETTRE D'ENTENTE

entre

**Le Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest  
(ci-après appelé le Conseil)**

et

**L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens  
(ci-après appelé l'Association)**

### Objet : Allocation de perfectionnement professionnel

Le Conseil versera une allocation non-récurrente à l'Unité de l'AEFO – Centre-Sud et Sud-Ouest public (l'Unité), et ce, au plus tard le 15 juillet 2009.

L'allocation est d'une valeur de 1 000 \$ par équivalent à temps plein (ETP) des enseignantes et des enseignants des paliers élémentaire et secondaire à l'emploi du Conseil ou en congé autorisé à la dernière journée ouvrable de l'année scolaire 2008-2009.

L'Unité se charge des remboursements aux enseignantes et aux enseignants et de la reddition de compte afférente.

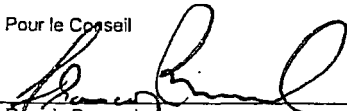
Les remboursements sont d'un maximum de 1 000 \$ par enseignante ou enseignant.

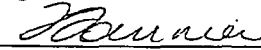
L'allocation doit être utilisée pour des dépenses personnelles encourues entre le 1<sup>er</sup> septembre 2008 et le 31 août 2012 par les enseignantes et les enseignants aux fins de perfectionnement professionnel déterminé par l'enseignante ou l'enseignant et lié à l'emploi, et doit exclure des dépenses d'achat d'équipement.

Le solde non-utilisé aux fins de perfectionnement est remis au Conseil et ajouté au budget pour perfectionnement professionnel des enseignantes et des enseignants.

Signée à Toronto, en ce 11<sup>er</sup> jour de mai 2009.

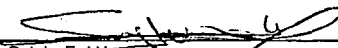
Pour le Conseil

  
Francis Bernard  
Directeur des ressources humaines

  
Françoise Fournier  
Surintendante des affaires

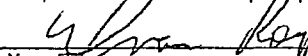
  
Jennifer Lamarche-Schmalz  
Surintendante de l'éducation

Pour l'AEFO

  
Sylvie F. Héroux  
Agente de l'unité

  
Charles DesRochers  
Président de l'unité

  
Rachelle Chrétien  
Responsable de dossiers et porte-parole

  
Yvan Roy  
Responsable de dossiers

## LETTRE D'ENTENTE

entre

**Le Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest  
(ci-après appelé le Conseil)**

et

**L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens  
(ci-après appelé l'Association)**

**Objet : Communauté d'apprentissage professionnelle et perfectionnement professionnel**

**Communauté d'apprentissage professionnelle (CAP)**

Le succès d'une Communauté d'apprentissage professionnelle (CAP) dépend largement de l'environnement de travail et du climat qui la caractérise.

Les CAP sont davantage efficaces si l'atmosphère d'une école favorise l'apprentissage, la collégialité, le respect pour le professionnalisme du corps enseignant, un engagement envers l'apprentissage continu, une recherche collective pour le développement de pratiques exemplaires, l'innovation et l'expérimentation afin d'améliorer l'enseignement et l'apprentissage.

La Communauté d'apprentissage professionnelle a ceci de particulier qu'elle met l'accent sur le développement d'un esprit de collaboration entre les enseignantes et les enseignants, essentiel à la création d'une identité professionnelle forte. Les échanges sur la pratique éducative, les efforts collectifs, la collaboration et le soutien mutuel deviennent les pierres angulaires de tout changement réel. À moyen et long termes dans les pratiques pédagogiques. (POLITIQUE D'AMÉNAGEMENT LINGUISTIQUE. 2004)

- Les activités sont choisies en fonction des valeurs communes qui permettent l'ancrage des actions quotidiennes, elles correspondant aux besoins individuels et collectifs, elles facilitent l'introduction des changements requis par la vision partagée de la réussite scolaire. (POLITIQUE D'AMÉNAGEMENT LINGUISTIQUE. 2004)

Le Conseil déploie les ressources additionnelles dévolues par le gouvernement afin d'appuyer le maintien et l'essor des CAP au sein des écoles, dont les efforts doivent porter sur la mise en œuvre de la politique d'aménagement linguistique, l'amélioration du rendement des élèves et la réduction des écarts au niveau du rendement.

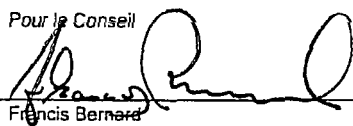
**Perfectionnement professionnel**

Le perfectionnement professionnel le plus utile est :

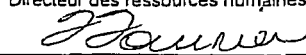
acquis selon les besoins de l'enseignante ou de l'enseignant ;  
acquis dans son milieu de travail ;  
fondé sur la recherche ;  
réalisé en collaboration avec des collègues.

Signée a Toronto, en ce 11 jour de Mai 2009.

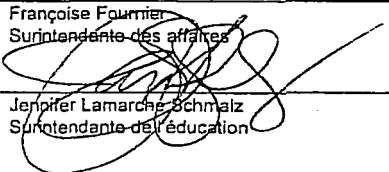
Pour le Conseil



Francis Bernard  
Directeur des ressources humaines



Françoise Fournier  
Surintendante des affaires



Jennifer Lamarche-Schmalz  
Surintendante de l'éducation

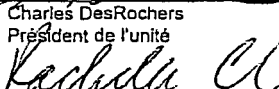
Pour l'AEFO



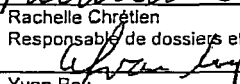
Sylvia F. Héroux  
Agente de l'unité



Charles DesRochers  
Président de l'unité



Rachelle Chretien  
Responsable de dossiers et porte-parole



Yvan Roy  
Responsable de dossiers

## LETTRE D'ENTENTE

Entre

Le Conseil scolaire de **district du Centre-Sud-Ouest**  
(ci-après le Conseil)

Et

L'Association des enseignantes et enseignants **franco-ontariens**  
(ci-après l'Association)

**Objet** :Versement de la paie **des enseignants**

**Les parties** s'entendent à modifier l'article 2.6 – Mode de *rémunération* de la présente convention collective par le texte ci-dessous :

### 2.6 MODE DE RÉMUNÉRATION

2.6.2 Pour l'année scolaire 2008-2009, l'horaire **de** paie est établi comme suit :

|                  |                                                                                                                                |                         |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Première paie    | Le premier jour de paie qui précède la première journée ouvrable de l'année scolaire, selon le calendrier des paies en vigueur | 2/26* du salaire annuel |
| Paie subséquente | À tous les deux vendredis par la suite                                                                                         | 1/26* du salaire annuel |
| Dernière paie    | Le dernier vendredi de juin                                                                                                    | 3/26* du salaire annuel |

À compter de l'exercice de la paie du Conseil qui débute le 23 août 2009 :

**Les** enseignantes et les enseignants sont rémunérés en vingt-six (26) versements dont chacun est équivalent à un vingt-sixième (1/26\*) du salaire annuel et les versements s'effectuent à chaque deux (2) semaines. Un ajustement pour tout solde débiteur sera effectuée lors de la dernière paie de l'année scolaire. **le** cas échéant.

2.6.2 Lorsque la journée prévue pour le versement du salaire **est** un congé statutaire, le **dépôt du** versement est **effectue** le jour ouvrable précédent.

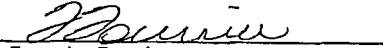
2.6.3 Le Conseil dépose le salaire de l'enseignante ou de renseignant, au compte désigné par celui-ci, à l'institution bancaire adhérent au système électronique national de **transfert** de fonds et lui fournit, par voie électronique, un relevé des **retenues effectuées** pour la période de paie. le cumul pour chaque retenue ainsi que le solde des congés de maladie.

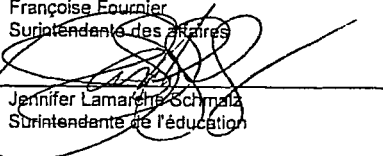
2.6.4 Dans le cas d'une **erreur** dans le calcul de la rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant, le Conseil communique avec l'enseignante ou l'enseignant pour discuter des modalités de remboursement.

Signée à Toronto, en ce 11 jour de MAL 2009.

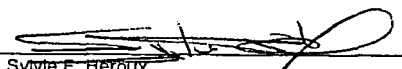
Pour le Conseil

  
Francis Bernard  
Directeur des ressources humaines

  
Françoise Fournier  
Surintendante des affaires

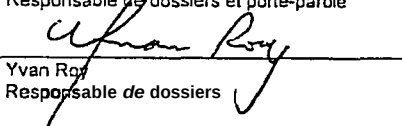
  
Jennifer Lamarche-Schmalz  
Surintendante de l'éducation

Pour l'AEFO

  
Sylvie F. Héroux  
Agente de l'unité

  
Charles DesRochers  
Président de l'unité

  
Rachelle Chrétien  
Responsable de dossiers et porte-parole

  
Yvan Roy  
Responsable de dossiers

## PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE :

Le Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest  
(« le Conseil »)

- et -

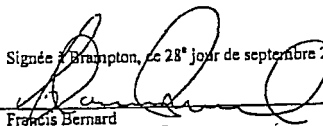
L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens  
(« l'AEFO »)

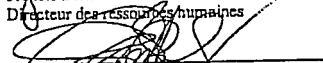
Objet : **Renouvellement** de la convention collective

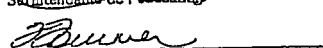
1. Le présent protocole d'entente a pour but d'annoncer l'entente complète et finale entre les parties (« le Conseil » et « l'AEFO ») pour le renouvellement de leur convention collective. La nouvelle convention collective sera dans la forme de la convention collective entre les parties pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2006 au 31 août 2008 (« la précédente convention collective »), sujet aux corrections, modifications et amendements spécifiés à l'Annexe Z du présent protocole d'entente.
2. La nouvelle convention collective amendée selon les dispositions du présent protocole d'entente est complète et intégrale et chaque partie retire, par la présente, toute autre proposition déposée lors des négociations collectives.
3. L'entrée en vigueur du présent protocole d'entente est conditionnelle à la ratification par les membres de l'AEFO et par le Conseil. Les signataires au présent protocole d'entente s'engagent à recommander unanimement et sans réserve à leurs autorités respectives, la ratification complète et intégrale du présent protocole d'entente. Les signataires font les efforts nécessaires pour en assurer que les votes de ratification aient lieu au plus tard le 28 novembre 2008.
4. Tout changement à la convention collective entrera en vigueur dès que les conditions au paragraphe précédent auront été satisfaites; aucune clause de la convention collective n'aura d'effet rétroactif à moins d'indication contraire ci-dessous, sauf les augmentations aux salaires et aux allocations qui prendront effet aux dates indiquées dans la nouvelle convention collective. Le Conseil fera ses meilleurs efforts pour payer la rétroactivité le ou avant le 12 décembre 2008.
5. Les lettres d'entente ayant comme objet « Postes temporaires » et « Blocs d'apprentissage multidisciplinaire - BAM » seront renouvelées pour la durée de la nouvelle convention collective et seront reproduites en annexe à la convention collective. Toute autre lettre d'entente en annexe à la convention collective 2006-2008, à la date du présent protocole d'entente, est caduque.
6. Les parties s'engagent à signer les lettres d'entente ayant comme objet « Entente d'exclusion - directions de service », « Allocation de perfectionnement professionnel », « Communautés d'apprentissage professionnelles et perfectionnement professionnel », et « Réunion du personnel enseignant en dehors de l'année scolaire » dans la forme reproduite en annexes à l'Annexe Z au présent protocole d'entente et qui seront reproduites en annexe à la nouvelle convention collective. Les dispositions de la lettre d'entente ayant comme objet « Communautés d'apprentissage professionnelles et perfectionnement professionnel » ne peuvent faire l'objet de grief.
7. Les parties conviennent de référer les sujets suivants au comité paritaire :
  - La fréquence et de la durée des rencontres de parents
  - La remise des bulletins
  - Les réunions du personnel
  - La loi 112
  - Le processus d'enquête
  - L'accès à la salle de classe
  - L'utilisation du matériel technologique
  - Absentéisme et gestion des dossiers médicaux

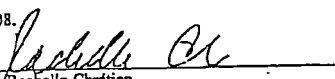
8. Selon la loi pertinente, l'AEFO représente les enseignantes et les enseignants titulaires d'un certificat d'inscription d'une carte de compétence émis par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (« membres l'Ordre »). Afin de respecter la loi, le Conseil déduit la cotisation syndicale uniquement des membres de l'Ordre.
9. Les parties s'engagent à se rencontrer avant le 20 décembre 2008 afin de tenter de régler les griefs existants à la date du présent protocole d'entente.
10. Sujet aux exceptions convenues entre les parties, les signataires au présent protocole d'entente maintiennent confidentialité absolue des termes du protocole d'entente et de la convention collective jusqu'à la ratification de leurs autorités respectives.
11. Tout changement à la numérotation ou tout autre changement de forme nécessaire sera fait par entente entre parties avant l'impression finale de la convention collective mais ces modifications ne peuvent pas changer l'intention ou la signification des dispositions de la convention collective et du présent protocole d'entente.
12. Suite à la ratification par les deux parties du présent protocole d'entente et, le cas échéant, au plus tard le novembre 2008, le directeur de l'éducation du Conseil et le président de l'AEFO enverront chacun une lettre. Margot Trevelyan, directrice des relations de travail et de la gestion de l'éducation, au ministère de l'Éducation précisera que : « Toutes les dispositions requises pour donner effet à l'entente intervenue entre l'AFOCS l'ACÉPO et l'AEFO en date du 7 mai 2008 ont été incorporées avec succès dans la convention collective conclue entre le Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest et l'Association des enseignantes et des enseignants de l'unité de négociation des enseignantes et des enseignants des paliers élémentaire et secondaire de l'AEFO-Cen Sud et Sud-Ouest publique ».
13. Advenant le cas où l'AEFO accepterait de signer une lettre d'entente avec le Conseil scolaire de district du Centre Sud ou avec le Conseil scolaire de district des écoles catholiques du Sud-Ouest ayant comme objet le recrutement la rétention du personnel enseignant qualifié, l'AEFO offrira au Conseil une pareille entente.

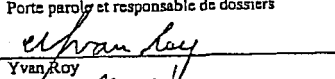
Signée à Brampton, le 28<sup>e</sup> jour de septembre 2008.

  
François Bernard  
Directeur des ressources humaines

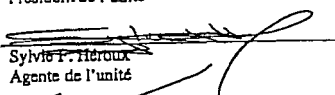
  
Jennifer Lamarche Schmalz  
Surintendante de l'éducation

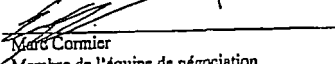
  
Françoise Fournier  
Surintendante des affaires

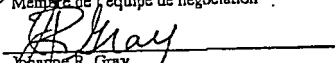
  
Rachelle Chrétien  
Porte parole et responsable de dossiers

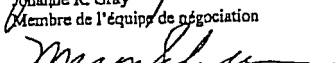
  
Yvan Roy  
Responsable des dossiers

  
Charles Desrochers  
Président de l'unité

  
Sylvie F. Héroux  
Agente de l'unité

  
Marc Cormier  
Membre de l'équipe de négociation

  
Jonathan R. Gray  
Membre de l'équipe de négociation

  
Marlon Schryer  
Membre de l'équipe de négociation